



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
كلية العلوم الإدارية
قسم الإقتصاد
بحث لنيل درجة البكالوريوس



بعنوان:

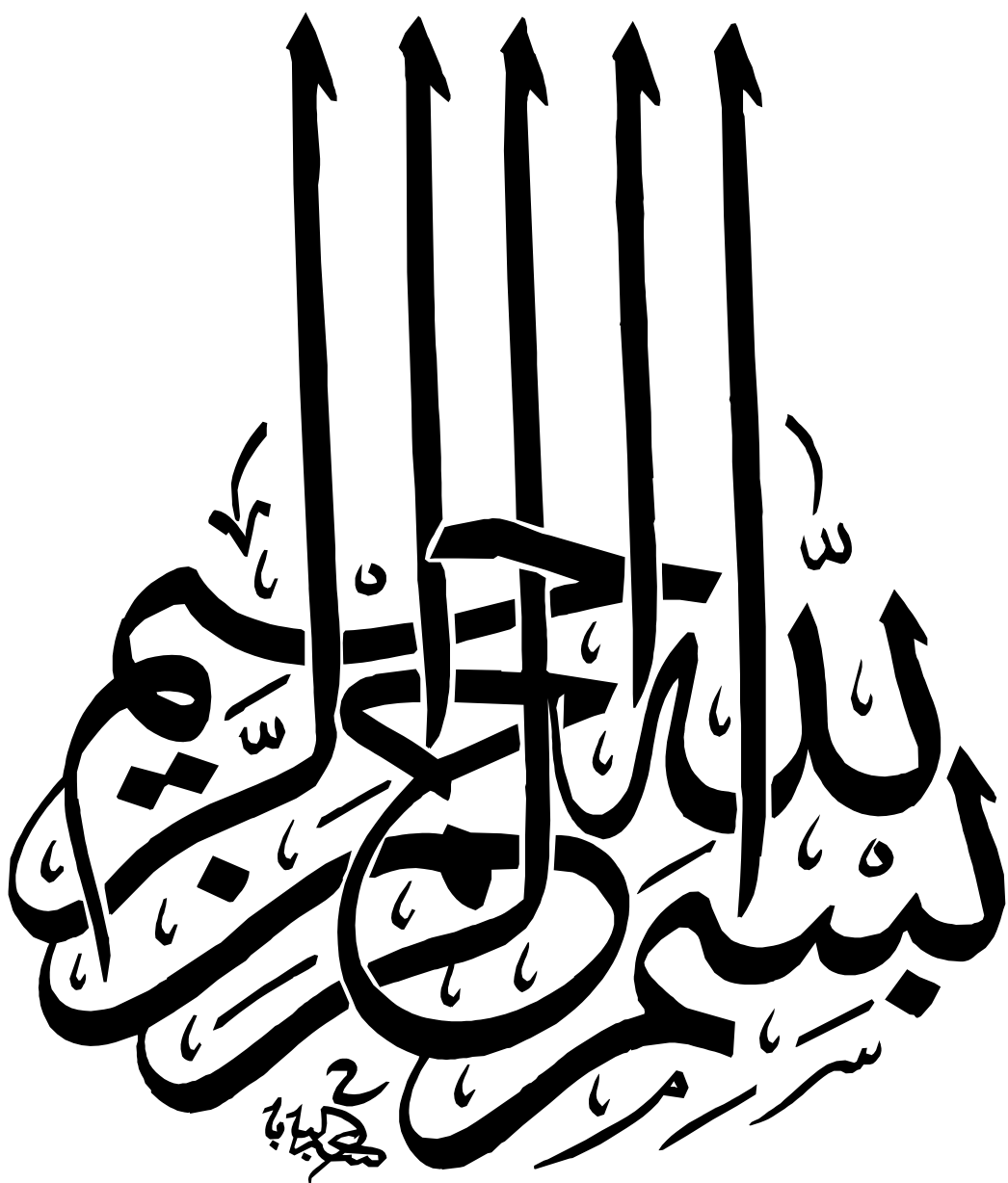
التحول الرقمي في الإقتصاد و أثره على سوق العمل
(بالتطبيق على بنك الخرطوم)
الفترة 2023م – 2024م

إعداد الطلاب:

مناهل طارق عبد الله عمر
أكرم عادل عبد الرحمن علي
سارة تاج السر الحاج علي
حمزة محمد حمزة محمد
عصام علي عمر الطاهر

إشراف:

د.محمد الأمين أحمد



الاستهلال

قال تعالى :

((لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا

لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ

عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا

وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ))

صدق الله العظيم

سورة البقرة الاية 286

الاهداء

الي من ارضعتنا الحب و الحنان الي رمز الحب و بلسم الشفاء الي
القلب الناصع بالبياض

((امهاتنا الحبيبات)))

إلي من جرع الكاس فارغا ليسقيني قطر حب

الي من كلت انامله ليقدم لنا لحظة سعادة

الي من حصد الاشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم

الي القلب الكبير

((ابائنا العزاز))

الي القلوب الطاهرة الرقيقة و النفوس البرئيه الي رياحين حياتي

(اخواننا واخواتنا)

الي رفاء دربي في مجال العلم و المعرفة

(زملائنا)

الشكر والعرفان

الشكر لله رب العالمين من قبل و من بعد و الصلاة و السلام و
السلام على اشرف خلق الله اجمعين " سيدنا محمد صلى الله عليه
و سلم " و على آله و صحبه اجمعين
و اخص بالشكر الدكتور/محمد الأمين
الذي تابع معنا هذا البحث كلمة بكلمة بل حرفاً بحرف و قدم لنا
من التوجيهات و النصائح و الارشاد ما جعلنا نستوعب تماماً كل ما
يحتوي هذا البحث، وشكر الي كافة هيئة التدريس في كلية العلوم
الادارية و الاقتصادية .

المستخلص:

يتناول هذا البحث التحول الرقمي في الاقتصاد و تأثيره العميق على سوق العمل. يمثل التحول الرقمي عملية استخدام التكنولوجيا الرقمية لتحسين الاداء والعمليات في المؤسسات مما يؤدي الى تغييرات جذرية في كيفية تقديم الخدمات و إدارة الاعمال. يبدأ البحث في تعريف مفهوم التحول الرقمي و أهميته في العصر الحالي، حيث أصبح ضرورة ملحة في مواكبة التطورات التكنولوجية العالمية. تتضمن الدراسة تحليلاً للابعاد المختلفة للتحول الرقمي ، بما في ذلك الابتكار التكنولوجي ، و تغيير نماذج الأعمال و ظهور الصناعات الجديدة كما يتم استعراض تأثير التحول الرقمي على وظائف العمال، حيث يمكن أن يؤدي إلى زيادة الكفاءة الانتاجية ، و لكنه أيضاً يأتي مع تحديات كبيرة مثل فقدان بعض الوظائف التقليدية وزيادة الطلب على المهارات الرقمية. يتناول البحث أيضاً تأثير التحول الرقمي على الفئات الأكثر عرضة للتأثير ، مثل العمالة الغير ماهرة و الشباب.

يتم التأكيد على أهمية إعادة تأهيل و تدريب القوة العاملة لمواجهة هذه التغييرات ، مما يتطلب تعاوناً بين الحكومة والقطاع الخاص و المؤسسات التعليمية.

و ينتهي البحث بتقديم مجموعة من التوصيات السياسية التي تهدف إلى تعزيز الفوائد الاقتصادية و التحول الرقمي مثل إنشاء برامج تدريبية تخصصية، و تحفيز الابتكار ، ودعم زيادة الأعمال ، مع التركيز على ضرورة توفير شبكة أعمال إجتماعي لحماية لفئات المتضررة.

Abstract:

This research explores the concept of digital transformation in the economy and its profound impact on the labor market.

Digital transformation represents the process of utilizing digital technology to enhance performance and operations within institutions, leading to fundamental changes in service delivery and business management. The study begins with a definition of digital transformation and its significance in the current era, where it has become imperative to keep pace with global technological advancements.

The analysis encompasses various dimensions of digital transformation, including technological innovation, shifts in business models, and the emergence of new industries. The research reviews the impact of digital transformation on job roles, highlighting both the potential for increased efficiency and productivity, as well as the significant challenges posed by the loss of traditional jobs and the growing demand for digital skills.

Furthermore, the research addresses the effects of digital transformation on the most vulnerable groups, such as unskilled labor and youth. It emphasizes the importance of reskilling and training the workforce to adapt to these changes, necessitating collaboration between government, the private sector, and educational institutions

The study concludes with a set of policy recommendations aimed at maximizing the economic benefits of digital transformation. These include establishing specialized training programs, fostering innovation, supporting entrepreneurship, and ensuring a social safety net for affected groups.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	عنوان الموضوع
ب	الاستهلال
ج	الإهداء
د	الشكر العرفان
هـ	المستخلص
و	ABSTRACT
ز	قائمة المحتويات
ح	قائمة الجداول
ط	قائمة الاشكال
	المقدمة
1	اولا: الاطار المنهجي

	الفصل الأول
8	المبحث الأول: انواع البرامج المحاسبية المنشأة و التطور
15	المبحث الثاني :اهداف مفهوم واهمية واهداف البرامج
	الفصل الثاني
23	المبحث الأول : مفهوم واهمية القوائم المالية
17	المبحث الثاني : اهداف وأنواع القوائم المالية
	الفصل الثالث
37	تحليل النتائج واختبار الفرضيات
	الخاتمة
59	اولا: النتائج
60	ثانيا: التوصيات
61	قائمة المصادر و المراجع

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
37	الجنس	جدول رقم (3.1)
38	العمر	جدول رقم (3.2)
39	الحالة الاجتماعية	جدول رقم (3.3)
40	المؤهل الاكاديمي	جدول رقم (3.4)
41	سنوات الخبرة	جدول رقم (3.5)
42	تساعد البرامج المحاسبية الحديثة في اعداد القوائم	جدول رقم (3.6)
43	تعمل البرامج المحاسبية الحديثة على توفير الوقت للموظفين .	جدول رقم (3.7)
44	تدريب الموظفين على البرامج المحاسبية الحديثة يؤدي الى واقع كفاءة اداء .	جدول رقم (3.8)
45	تهدف البرامج المحاسبية الحديثة الي سلاسة اعداد القوائم المالية .	جدول رقم (3.9)

46	تساعد البرامج المحاسبية الحديثة في اعداد التقارير المالية الدقيقة	جدول رقم (3.10)
47	تساعد البرامج المحاسبية الحديثة المستخدمين من اتخاذ القرارات	جدول رقم (3.11)
48	وجود المعلومات المحاسبية تؤدي الي قوائم مالية اكثر دقة.	جدول رقم (3.12)
49	تظهر القوائم المالية جودة المعلومات المحاسبية	جدول رقم (3.13)
50	تساعد القوائم المالية في تقييم اداء البنوك	جدول رقم (3.14)
51	تساعد القوائم المالية في تقييم اداء البنوك	جدول رقم (3.15)
52	جودة المعلومات المحاسبية تؤدي المصرفية البيانات المفيدة .	جدول رقم (3.16)
53	تساهم القوائم المالية بتخفيض درجة المخاطرة .	جدول رقم (3.17)
54	دقة القوائم المالية تساعد مجلس الادارة في اتخاذ القرارات .	جدول رقم (3.18)

قائمة الاشكال

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
37	الجنس	شكل رقم (3.1)
38	العمر	شكل رقم (3.2)
39	الحالة الاجتماعية	شكل رقم (3.3)
40	المؤهل الاكاديمي	شكل رقم (3.4)
41	سنوات الخبرة	شكل رقم (3.5)
42	تساعد البرامج المحاسبية الحديثة في اعداد القوائم	شكل رقم (3.6)
43	تعمل البرامج المحاسبية الحديثة على توفير الوقت للموظفين .	شكل رقم (3.7)
44	تدريب الموظفين على البرامج المحاسبية الحديثة يؤدي الى واقع كفاءة اداء .	شكل رقم (3.8)
45	تهدف البرامج المحاسبية الحديثة الي سلاسة اعداد القوائم المالية .	شكل رقم (3.9)
46	تساعد البرامج المحاسبية الحديثة في اعداد التقارير المالية الدقيقة	شكل رقم (3.10)

47	تساعد البرامج المحاسبية الحديثة المستخدمين من اتخاذ القرارات	شكل رقم (3.11)
48	وجود المعلومات المحاسبية تؤدي الي قوائم مالية اكثر دقة.	شكل رقم (3.12)
49	تظهر القوائم المالية جودة المعلومات المحاسبية	شكل رقم (3.13)
50	تساعد القوائم المالية في تقييم اداء البنوك	شكل رقم (3،14)
51	تساعد القوائم المالية في تقييم اداء البنوك	شكل رقم (3،15)
52	جودة المعلومات المحاسبية تؤدي المصرفية البيانات المفيدة .	شكل رقم (3،16)
53	تساهم القوائم المالية بتخفيض درجة المخاطرة .	شكل رقم (3،17)
54	دقة القوائم المالية تساعد مجلس الادارة في اتخاذ القرارات .	شكل رقم (3،18)

اولا: الاطار المنهجي:-

-المقدمة:-

يشهد العالم منذ بداية النصف الثاني من القرن الثامن عشر نهضة علميه، وحركات تكنولوجية شملت العديد من الاختراعات والاكتشافات التي ادت الي إحداث انقلاب صناعي شمل وسائل الإنتاج المختلفة، وأحدث تحولا جزريا في تاريخ البشرية سمي بالثورة الصناعية. منذ ذلك الحين توالى الثورات الصناعية وصولا الي القرن الواحد وعشرين الذي شكل بداية الثورة الصناعية الرابعة وهي الحلقة الأخيرة من سلسلة الثورات الصناعية التي تستند علي العلم والتكنولوجيا والابتكار فكان أبرز ما يميزها التقدم الهائل في تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وغيرها من التقنيات الحديثة وانتشارها يعد التحول الرقمي ضرورة اقتصادية ملحة في الوقت الراهن في ظل الحاجة الي تنويع الاقتصادات العربية لتخفيف من حدة تأثرها بالصدمات في الأسواق العالمية للنفط وبهدف تعزيز الإنتاجية والتنافسية ذلك بالتركيز علي القطاعات الاقتصادية التي يمكنها الاستفادة من التطور التقني المتسارع في كافة الدول العربية ومنها السودان بدأت الثورة المعلوماتية والتطور التكنولوجي في أواخر التسعينيات في السودان والتقدم التقني والتقنية الحديثة وازدهار عصر المعلوماتية في بداية القرن العشرين وقد حدث التحول والتوسع في عمليات وأدوات التحول الرقمي في مطلع العام 2010 والرقمنة شملت كل الإجراءات في السلع والخدمات والتحصيل الإلكتروني في عام 2015 من حيث الدقة وسرعة التحصيل والجودة وتطوير الأداء الاقتصادي والمالي والإداري

مشكلة البحث:-

تمثلت مشكلة البحث في الب حث عن إيجاد آليات وادوات أهدافها المنشودة ورويتها الاستراتيجية بأقل وقت وجهد وتكلفه ممكنه ويمكن صياغة مشكله البحث في التساؤلات الاتيه وإمكانيات تسهم في الانتقال السريع الي إستراتيجية تحولات رقميه معاصره وحديثه. حيث أن التحول الرقمي اتاح فرصا ضخمة للمؤسسات الحكوميه والشركات الخاصه علي مختلف الجوانب لعل اهمها تحقيق

١ -الي اي مدي يؤثر التحول الرقمي علي سوق العمل وهل هذا التأثير ايجابي أم سلبي

٢ -ما أثر استراتيجية التحول الرقمي في تعزيز النمو الاقتصادي

اهمية البحث:-

تتمثل أهمية البحث في

تناول البحث لمفهوم التحول الرقمي والذي يعتبر من أكثر المواضيع التي نالت اهتماما كبيرا في ميدان التسويق فبالرغم من التطور الكبير الذي طرأ علي هذا المفهوم الا انه ما زال مجالا واسعا للبحث والتجديد

تكتسب هذه الدراسة أهمية اصة لأنها تتناول موضوعا حساسا يتعلق بسوق العمل وهو مفهوم التحول الرقمي وفوائده وأهم نماذجه ومعوقاته باعتبارها عملية فعالة تساهم في تحسين أداء اسواق العم

اهداف البحث:-

تتجسد اهداف البحث في

١_ تحديد الآثار الجوهرية التي طرأت على مكونات وعناصر بيئة الأعمال في عالم اليوم بفعل التطورات التكنولوجية والتحول الرقمي

٢_ تحديد العوامل التي يعتمد عليها نجاح التحول الرقمي في بيئة الأعمال

٣_ الوقوف على الفرص التي يتيحها التحول الرقمي للموارد البشرية وللمؤسسات

٤- الوقوف على أكثر المهارات التكنولوجية والمعرفية والمهنية والمعرفية الموجودة في سوق العمل في ظل التحول الرقمي.

فرضيات البحث:-

١_ يوجد اثر بين العوامل التي يعتمد عليها نجاح التحول الرقمي و بيئة الأعمال

٢_ يوجد أثر بين الفرص التي ييحبها التحول الرقمي والموارد البشرية

٣_ يوجد أثر بين المهارات التكنولوجية والمعرفية والمهنية وسوق العمل في ظل التحول الرقمي.

مصادر جمع البيانات:-

-مصادر اوليه: الاستبيان

-مصادر ثانويه: تشمل الكتب و المجلات العلمية والانترنت

منهجية البحث:-

اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي النظري لتحليل العلاقة بين التحول الرقمي وسوق العمل.

حدود البحث:-

المكانية ولاية نهر النيل

الزمانية 2024

هيكل البحث:-

الفصل الأول الاطار المنهجي للتحول الرقمي

المبحث الأول: مفهوم واهمية التحول الرقمي

المبحث الثاني: اهداف وأنواع التحول الرقمي

المبحث الثالث: معوقات والتحديات التحول الرقمي

الفصل الثاني: الاقتصاد في السوق العمل

المبحث الأول: مفهوم الاقتصاد في اسوق العمل

المبحث الثاني: اهداف و انواع سوق العمل

المبحث الثالث: التوجه النظري للدراسة

الفصل الثالث : الدراسة الميدانية

الدراسات السابقة :

باستطلاع التراث النظري في علم الاجتماع نجد انا هنالك قله في الدراسات السيكولوجية وبخاصه العربية التي ربطت بين التحول الرقمي وسوق العمل فمعظم الدراسات قد تناولت الفجوة بين مخرجات التعليم العالي وبين متطلبات سوق العمل ولذا ستعرض الدراسات الراهنة عددا من الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسات الراهنة بعد تقسيمها الي الاتي:

الدراسات التي تناولت الفجوة القائمة بين مخرجات التعليم وبين متطلبات سوق العمل:

أولا : دراسة بدري (2017م) الوقوف علي التحديات التي تواجه مخرجات التعليم العالي في تخصص مجال المعلوماتية ومدي ملائمة لمتطلبات سوق العمل السعودي وارتكز البحث علي مراجعه الاحصاءات وتحليل مضمون 14دراسه بهدف معرفه اهم التحديات في سد فجوة العمل عامه وفي مجال المعلوماتية بخاصه. واستغرت نتائج الدراسة عن ان تحديات التعليم العالي المالي تتمثل في ضعف الشركة بينها وبين القطاعات الوطنية العامة والخاصة وضعف التواصل عبر التدريب الميداني للطلاب ووجود عجز في الارشاد الاكاديمي والتوجيه المهني مما أسفر عن جمود المنهج وضعف مواجهته لاحتياجات سوق العمل واسهم في اتساع الفجوة وعدم اتران النسق التعليمي مع النسق الاقتصادي.

ثانيا : دراسة كل من مداح وي ولعرس (2020م) الي الوقوف علي مخرجات التعليم في الجامعات الجزائرية ومدي ملائمتها مع متطلبات سوق العمل واهم الاستراتيجيات التي يتبعها خريجو الجامعة في التكيف مع متطلبات سوق العمل. واعتمدت الدراسة علي المقابلات المتعمقة مع عدد من خريجي الجامعات الجزائرية بلغ عددهم (12) مبحوثا وكشفت نتائج الدراسة ان طبيعة المناهج في عدد من التخصصات الجامعية لازالت بعيدة عن متطلبات سوق العمل وتتناقض مع كثير من معاييرها حيث يغلب علي هذه المناهج الطابع النظري الذي لا يمكنهم من تكوين المهارات المهنية والفنية التي يطلبها سوق العمل مما دفع كثيرا من الخريجين الي البحث عن استراتيجيات بديله تمكنهم من التكيف المبدي مع متطلبات سوق العمل المتغير والمتطور وكان من اهم هذه الاستراتيجيات الالتحاق بمراكز التكوين المهني في التخصص وتعلم العديد من اللغات والاهتمام بتعلم تقنيات الحاسب الآلي.

ثالثا : هدفت دراسة (Selimovicetal(2021 الي التحقيق مما اذا كانت مشاركة الموظفين ودعمهم للعمل الرقمي يعزز التحول الرقمي في بيئه العمل وتكونت عينه البحث من (79)مؤسسه ماليه من البنوك وشركات التأمين في البوسنه وابهرسك. واعتمدت الدراسه علي استبيان ثم إرساله ال مديري ذلك المؤسسات لتوزيع علي جميع الموظفين واسفرت نتائج الدراسه عن ان التحول الرقمي في قطاعات الأعمال لا يعتمد علي تطبيق التقنيات الحديثة في بنية العمل فحسب ، بل يعتمد في المقام الأول على قدرة الموظفين على التكيف مع عملية التحول وتوقعاتهم المستقبلية من ان التحول الرقمي سيمكنهم من تحقيق أداء افضل ورضا اكبر عن بيئة التحول الرقمي، وهذا بدوره يزيد من استجابة الموظفين لدعم عملية التحول الرقمي ويساعد المؤسسة على مواجهة تحديات التحول الرقمي في حين سلطت دراسة (2021)الضوء عل الآثار الناتجة عن التحول الرقمي علي زيادة الأعمال التكنولوجية والتوسع في السوق التكنولوجي 'واعتمدت الدراسة علي تحليل البيانات ذات الصلة من (28)دولة اوربية علي مدى سبع سنوات من (2009)الي (2015)من خلال تقسيم مؤشرات التحول الرقمي إلي ثلاث فئات, وهي الاستعداد التكنولوجي , واستكشاف التكنولوجيا الرقمية, واستغلال التكنولوجيا الرقمية, واستغرت نتائج الدراسة عن أن التقنيات الرقمية غيرت الطريقة التي تتعامل بها المؤسسات في القطاعات العام والخاص, وتؤكد الدراسة أن التحول الرقمي سيحمل العديد من الفرص والمزايا المؤسسات التي تستطيع استكشاف التقنيات الرقمية الجديدة ودمجها واستغلالها, في الوقت نفسه يحمل تحديات خطيرة وتأثيرات سلبية علي

المؤسسات غير القادرة علي استغلال التكنولوجيا الرقمية والتي سوف يتم استبعادها من المنافسة علي زيادة الأعمال القائمة علي التكنولوجيا.

رابعاً: دراسة كل من (2022) الي الوقوف علي آلية التأثير ومسار تحقيق التحول الرقمي علي اداء مؤسسات الأعمال, واعتمدت علي دراسة حالة لعدد من المؤسسات التي توجهت إلي التحول الرقمي في الصين, وكشفت النتائج أن التحول الرقمي له تأثير كبير علي تحسين اداء العديد من المؤسسات, حيث أنه ساعد في خفض التكاليف وزيادة الإيرادات وتحسين الكفاءة وتشجيع الابتكار وتمكين التطوير علي الجودة للمؤسسات, واكدت الدراسة ان نجاح التحول الرقمي لا يعتمد فقط علي تطوير البنية التحتية وتطبيق التقنيات الحديثة في مؤسسات الأعمال, بل يعتمد كبير علي تطوير المهارات الرقمية والسمات الشخصية للموظفين مثل الابتكار والتحليل النقدي.

خامساً : دراسة(2022) إلي تحديد المهارات والكفاءات المطلوبة من المديرين التنفيذيين لإدارة عمليات التحول الرقمي بنجاح في بيئة العمل, واعتمدت الدراسة علي المقابلات المتعمقة مع عدد (23) من كبار المديرين الذين يقودون كل او بعض جهود التحول الرقمي في مؤسسات الأعمال في إسبانيا وإيطاليا, وأسفرت نتائج الدراسة عن ان نجاح عملية التحول الرقمي تعتمد في المقام الأول علي رأس المال البشري باعتباره المورد الرئيس في عملية التحول الرقمي كما يعتمد علي وجود قيادات إدارية مرنة لتكون أكثر فعالية في قيادة التحول الرقمي؛ من خلال رعاية الموهوبين لا سيما فيما يتعلق بمجالات المعرفة واكتشاف العديد من المواهب والعمل على تدريبهم وإعادة صقل مهارات الموظفين لديهم بما يتلاءم مع متطلبات التقنية الحديثة بحيث يعمل علي نجاح عملية التحول الرقمي وكسب المزيد من الفرص في بيئة العمل.

سادساً : هدف دراسة كل من (2018) Matthes & Dengler الي الوقوف على تأثيرات التحول الرقمي على سوق العمل في ألمانيا واعتمدت الدراسة على تحليل بيانات إدارية من وكالة التوظيف الألمانية الفيدرالية وعلى التقييمات التي اجراها خبراء التكنولوجيا حول احتمالات الرقمنة على مستقبل المهن واسفرت نتائج الدراسة على ان التقنيات الرقمية الحديثة سيكون لها آثار بعيدة المدى على سوق العمل وان هذه الآثار تختلف باختلاف المهن حيث اكد بعض الخبراء على ان التحول الرقمي سوف يلعب دوراً رئيسياً في تغيير الطلب على بعض المهن فيؤدي إلى انخفاض الطلب على بعض مثل المهن التقليدية التي اصبح ادائها ممكن بواسطة الأجهزة التي يتحكم بها الآلي في حين سيزداد الطلب على المهن العلمية والتقنية والمهن شديدة أكدت الدراسة انه في ظل التحول الرقمي سيصبح 15% من الموظفين الالمان في خطر.

المبحث الأول مفهوم واهمية التحول الرقمي

ما هو التحول الرقمي تسعى الحكومات والدول بصفه عامه والشركات التجارية بصفه خاصة. إلي استخدام التكنولوجيا الرقمية الحديثة كجزء من آليات العمل وهيكله إقامة استراتيجيات تقوم على استراتيجيات التحول الرقمي نظرا لما هذه التكنولوجيا من فوائد في إيجاد أساليب جديدة لممارسة الأعمال التجارية: تقديم الخدمات إلي الجمهور وتعزيز الامر الاقتصادي العالم ونظرا لأهميتها لقد اصبحت ضرورة ملحه لتحسين كفاءة الشركات التجارية والمؤسسات الحكومية غير ان استخدام هذه التكنولوجيا

صاحب الظهور مجموعة من المفاهيم إلى جانب مفهوم التحول الرقمي وكلها تصب في نفس بيئة الأعمال الإلكترونية والتطور التكنولوجي لهذا سنحاول التطرق في هذا المبحث إلى مفهوم التحول الرقمي فوائده ،خطواته ، وكذا اهم نماذجه ،والعوائق التي تواجه

مفهوم التحول الرقمي وفوائده يشير مفهوم التحول الرقمي الي استخدام التكنولوجيا الرقمية في إنجاز المعاملات وتقديم الخدمات وتبادل المعلومات بين المواطنين قطاعات الأعمال بسرعة ودقه مالمية مع ضمان سريع وأمن المعلومات المتناقلة وعلى هذا سوف نتطرق إلى تعريف التحول الرقمي (الفرع الأول). ثم فوائده (الفرع الثاني) .

مفهوم التحول الرقمي هو عملية انتقال على مستوى الأشكال والمحتويات والتقنيات والاساليب تختلف من صيغة إلى أخرى عن طريق الرغبة الذاتية للمحول او نتيجة لدفعه مؤثرة خارجية لمواكبة التغييرات الحديثة ويشير هذا المصطلح إلى مسارات وأشكال تحول من نمط معين إلى نمط او انماط أخرى اي التحول إلى استخدام التقنيات الحديثة لتكنولوجيه المعلومات والاتصالات والتخلي عن الأساليب القديمة التقليدية كما يعرف التحول الرقمي على انه عملية انتقال الشركات إلى نموذج عمل يحتد على التقنيات الرقمية في ابتكار المنتجات والخدمات، وتوفير قوات جديدة من العائدات وفرضها تزيد من قيمة منتجاتها¹ ،

مفهوم التحول الرقمي التحول الرقمي هو عملية متكاملة تهدف إلى دمج التقنيات الرقمية في جميع جوانب المؤسسات والقطاعات المختلفة لتحسين الأداء، وتطوير الخدمات، وتعزيز الكفاءة التشغيلية. يشمل هذا التحول إعادة تصميم العمليات، وتغيير نماذج العمل التقليدية، والاستفادة من الابتكارات التكنولوجية مثل الذكاء الاصطناعي، البيانات الضخمة، إنترنت الأشياء، والحوسبة السحابية.

عناصر التحول الرقمي:

1. التكنولوجيا: استخدام أدوات وتقنيات حديثة لتحسين العمليات والخدمات.
2. البيانات: جمع وتحليل البيانات الضخمة لاتخاذ قرارات دقيقة.
3. الثقافة المؤسسية: تشجيع الابتكار والتكيف مع التغييرات الرقمية.
4. العمليات التشغيلية: أتمتة وتحسين العمليات لزيادة الكفاءة وتقليل التكاليف
5. التفاعل مع العملاء: تحسين تجربة المستخدم من خلال قنوات رقمية متطورة.

أهداف التحول الرقمي:

تحسين جودة الخدمات وزيادة سرعة إنجازها.

يونس مسعودي التحول الرقمي لبرامج التدريب والتكوين لدى الأساتذة في ظل جائحة كورونا منصات التعليم عن بعد بتقنيتي زوم وتجمز نموذجاً - مجلة الرواق¹ للدراسات الاجتماعية والإنسانية المجلد 7 العدد 02، 2021، ص 366

تقليل التكاليف التشغيلية وزيادة العائدات.

تعزيز القدرة التنافسية في الأسواق المحلية والعالمية.

تمكين الابتكار ودعم استراتيجيات التحول في مختلف القطاعات.

تحقيق الاستدامة البيئية عبر تقليل الاعتماد على الموارد التقليدية.

أمثلة على التحول الرقمي:

التحول إلى التعليم الإلكتروني واستخدام الذكاء الاصطناعي في التعلم.

تبني الحكومة الإلكترونية لتقديم الخدمات الرقمية للمواطنين.

التحول في قطاع الصحة عبر السجلات الطبية الإلكترونية والتطبيب عن بعد.

الاعتماد على التجارة الإلكترونية والدفع الرقمي في قطاع التجزئة.²

فوائد التحول الرقمي من خلال ما تم تقديمه يمكن ان نستخلص مجموعه من فوائد التحول الرقمي وهي كلاتي:

انشاء علاقات عبر الحدود من العملاء باستخدام الانترنت دون حاجه ال منشاه دائمه في غيرها من الدول ودون وجود مادي.

خلق قيمه للبيانات مما يسمح بمشاركة العملاء والمستخدمين وهذا باستخدام شركات المنصات الرقمية للتفاعل مع عملائها مما يسمح لها بتحليل سلوكهم وزياده عائداتها مثل إعاده بيع البيانات ووضع اعلانات خاصه بالعمل علي الخدمات مقابل رسوم.

اعطاء اهميه للحجم فكلما زاد حجم الاشخاص المستخدمين كلما زادت القيمه اي تاثير شبكه الانترنت وهي مساله جد مهمه في ظل الاقتصاد الرقمي خاصه وانه غالبا ماتكون المنصات الرقمية ذات تكاليف ثابتة كبيره واخري قليله كما وان فائده كل جانب تتزايد بزياده عدد الأشخاص ، التحول من الإدارة الورقيه الي الإدارة الرقمية كاليه جديده لتسجيل وتخزين ونقل المعلومات مما يزيد من سرعه اداء الخدمات واتخاذ القرارات ، الاعتماد علي الاصول غير الملموسه التي تمثل الملكيه الفكرية استخدام البرمجيات والخوارزميات التي تعمل علي تحليل البيانات الناتجه من الاعمال التجارية علي منصات الانترنت.

احتكار الشركات الرقمية بسبب تاثير الشبكه وقيود الاستخدامات والانشطه المتعدده الجوانب مثل شركات التجاره الالكترونيه.

رقمنه المنتجات اذا هناك العديد من المنتجات التي يمكن تبديلها الكترونيا مثل البرمجيات وكل المعلومات المكتوبه والصور واشطره الفيديو الخ وهذا التحول من المجال المادي الي المجال الرقمي يفرض في

² التحول الرقمي لبرامج التدريب ، احمد محمد الزين ، الطبعه الأول ، دار البيضاء ، ص 23

المجال الضريبي بطرح إشكالات حول كيفية فرض الضريبة عليها نظرا لقلّة الضرائب على المستوى المحلي او الدولي ، استعمال وسائل دفع جديدة اذا ان التحول الرقمي في مجال التجاره الالكترونيه يعمل علي ايجاد وسائل دفع وتسويه المعاملات في مختلف اشكال الدفع الالكتروني غير ان هذا الاخير يطرح مشكل في المجال الضريبي ، كما ينتج من التحول الرقمي تغيرات في عمليات إضافه القيمه اذ يؤدي التحول الرقمي الي تغيرات جوهريه في الثقافه الشخصيه ومهارات العاملين ونماذج الاعمال .³

أهمية التحول الرقمي

التحول الرقمي ليس مجرد توجه تقني، بل هو ضرورة حتمية لتعزيز النمو الاقتصادي، وتحسين الأداء المؤسسي، وتقديم خدمات أكثر كفاءة وابتكارًا. وتكمن أهميته في عدة محاور رئيسية تشمل الاقتصاد، الإدارة، التعليم، الصحة، والخدمات العامة.

1. الأهمية الاقتصادية⁴

تعزيز التنافسية: يساعد المؤسسات على تقديم منتجات وخدمات مبتكرة، مما يمنحها ميزة تنافسية في الأسواق المحلية والعالمية.

زيادة الإنتاجية: يؤدي إلى تحسين العمليات وتقليل التكاليف التشغيلية من خلال الأتمتة واستخدام التقنيات الذكية.

تحفيز ريادة الأعمال: يفتح فرصًا جديدة للشركات الناشئة والمبتكرين لتقديم حلول قائمة على التكنولوجيا. تطوير نماذج الأعمال: يتيح للشركات التحول من الأساليب التقليدية إلى نماذج أكثر استدامة وربحية مثل التجارة الإلكترونية والخدمات الرقمية.

2. الأهمية الإدارية والمؤسسية

تحسين كفاءة العمليات: يقلل الهدر في الموارد والوقت من خلال التحول إلى الأنظمة الرقمية المؤتمتة.

اتخاذ قرارات أكثر دقة: استخدام البيانات الضخمة والتحليلات الذكية لدعم صنع القرار الاستراتيجي.

تعزيز الشفافية والمساءلة: توفر الأنظمة الرقمية سجلات دقيقة تسهم في تقليل الفساد وتعزيز النزاهة في المؤسسات.

تسهيل التعاون والاتصال: تمكين فرق العمل من التواصل والعمل عن بُعد بكفاءة من خلال تقنيات مثل الحوسبة السحابية والذكاء الاصطناعي.

3. الأهمية في التعليم

³ التحول الرقمي لبرامج التدريب ، احمد محمد الزين ، مرجع سابق ذكرها

⁴ النجار، إخلاص باقر هاشم، (2017)، "الاقتصاد الرقمي والفجوة الرقمية في الوطن العربي"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة، العراق.

إتاحة التعلم عن بُعد: يوفر فرصًا تعليمية للجميع بغض النظر عن الموقع الجغرافي.

تخصيص التعليم: يساعد الذكاء الاصطناعي في تقديم محتوى تعليمي مخصص وفقًا لقدرات كل طالب.

تعزيز التفاعل والمشاركة: يجعل العملية التعليمية أكثر تشويقًا من خلال استخدام الواقع المعزز والافتراضي.

تحسين إدارة المؤسسات التعليمية: تسهل الأنظمة الرقمية عمليات التسجيل، التقييم، وإدارة الموارد.

4. الأهمية في القطاع الصحي

تحسين جودة الرعاية الصحية: من خلال السجلات الطبية الإلكترونية والتطبيب عن بعد، مما يسهم في تقديم خدمات صحية أكثر دقة وفعالية.

تسريع التشخيص والعلاج: باستخدام الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات الطبية.

تعزيز إدارة المستشفيات: من خلال الأتمتة وتحسين إدارة الموارد والمواعيد الطبية.

توفير الرعاية الصحية عن بُعد: يتيح للمرضى استشارة الأطباء دون الحاجة إلى زيارة المستشفى.

5. الأهمية في الخدمات الحكومية والعامّة

تحقيق الحكومة الإلكترونية: تسهيل الخدمات الحكومية مثل استخراج الوثائق، الدفع الإلكتروني، وحجز المواعيد.

تحسين تجربة المواطنين: تقديم خدمات أسرع وأكثر سهولة من خلال المنصات الرقمية.

تقليل التكاليف التشغيلية: تقليل الحاجة إلى الأوراق والموارد التقليدية من خلال الأتمتة.

تعزيز الأمن السيبراني: حماية البيانات والمعلومات من الاختراقات والتهديدات الرقمية.

6. الأهمية في المجتمع والحياة اليومية

تحسين جودة الحياة: توفر التكنولوجيا الرقمية حلولًا تسهل الحياة اليومية مثل المواصلات الذكية، المنازل الذكية، والتجارة الإلكترونية.

تعزيز الثقافة الرقمية: تمكين الأفراد من اكتساب مهارات تكنولوجية تواكب العصر الرقمي.

تحقيق الاستدامة البيئية: تقليل الاعتماد على الموارد الطبيعية مثل الورق والطاقة من خلال التحول إلى البدائل الرقمية.

تغيير طريقة عمل الشركات : اذ يؤدي التحول الرقمي الي حدوث تغيير جذري في طريقه عمل الشركات ونماذج اعمالها حيث يسهم في ادخال نماذج اعمال جديده تماما لم تكن معروفة من قبل تعتمد علي منصات التكنولوجيا الرقمية.

زيادة الكفاءة والانتاجه : ان الشركات التي تسمح في التحول الرقمي بالكامل تحقق مستويات من الكفاءة الانتاجيه اعلي بكثير من تطوراتها التي لم تحقق التحول الرقمي حيث يسهم التحول الرقمي في توفير طريق جديده لتطوير العمليات مما يمكن الشركات من ان تصبح اكثر كفاءه واستدامة.تحسين بيئه العمل:يسهم التحول الرقمي في تعزيز السلامه المهنيه في اماكن العمل حيث يمكن اخطار العمل بامخاطر المحتمله والممكنه مقدماً من خلال الاستفاده من اجهزه الاستشعار المركبه في جميع اماكن العمل.⁵

المبحث الثاني اركان ومزايا وعيوب التحولي الرقمي

أولاً : الأنواع يمكن تصنيفها بناءً على المجال الذي يتم تطبيقه فيها .

إليك أبرز أنواع التحول الرقمي:

1. التحول الرقمي في العمليات (Operational Digital Transformation)

يركز على تحسين كفاءة العمليات الداخلية من خلال الأتمتة واستخدام التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي وإنترنت الأشياء.

مثال: استخدام أنظمة إدارة الموارد (ERP) لتحسين عمليات الإنتاج والتوزيع.

2. التحول الرقمي في تجربة العملاء (Customer Experience Digital Transformation)

جميلة سلايمي، يوسف بوشي، التحول الرقمي بين الضروره والمخاطره،مجلة العلوم القانونيه والسياسيه،المجلد10،العدد02، 219، ص984. زعزعة فاطمة، أثر⁵ التحول الرقمي في فرض ضرائب علي الانتقال الالكتروني للبيانات،مجلة البحوث القانونيه والاقتقاديه،المجلد05،العدد01، 2022، ص679_680

يعتمد على تحسين تفاعل العملاء مع الخدمات والمنتجات من خلال القنوات الرقمية.

مثال: تطوير تطبيقات الهاتف الذكي لتقديم الخدمات المصرفية أو استخدام الشات بوت للرد على استفسارات العملاء.⁶

3. التحول الرقمي في نماذج الأعمال (Business Model Digital Transformation)

يشمل إعادة ابتكار نماذج الأعمال التقليدية من خلال التقنيات الرقمية.

مثال: التحول من البيع التقليدي إلى التجارة الإلكترونية، أو الاعتماد على الاشتراكات الرقمية بدلاً من المبيعات المباشرة.

4. التحول الرقمي في الثقافة المؤسسية (Cultural & Organizational Digital Transformation)

يتطلب تغيير طريقة تفكير الموظفين واعتماد ثقافة الابتكار والتكيف مع الأدوات الرقمية.

مثال: اعتماد بيانات العمل عن بُعد، والتدريب المستمر على التقنيات الحديثة.

5. التحول الرقمي في البيانات والتحليلات (Data-Driven Digital Transformation)

يركز على استخدام البيانات الضخمة والتحليلات الذكية لاتخاذ قرارات مستندة إلى البيانات.

مثال: استخدام الذكاء الاصطناعي لتحليل سلوك العملاء وتقديم توصيات مخصصة.

6. التحول الرقمي في الأمن السيبراني (Cybersecurity Digital Transformation)

يهدف إلى تأمين البيانات والمعلومات من خلال حلول أمنية رقمية متقدمة.

مثال: تطبيق تقنيات التشفير، واستخدام الذكاء الاصطناعي للكشف عن التهديدات الإلكترونية.

كل نوع من هذه الأنواع يساهم في تحسين الأداء العام للمؤسسات وجعلها أكثر تنافسية في العصر الرقمي. هل لديك استفسار حول نوع معين .

ثانيا : ومن اهم المزايا وهي

إليك قائمة شاملة بأهم مزايا التحول الرقمي:

1. تحسين الكفاءة والإنتاجية

أتمتة العمليات يقلل الأخطاء البشرية ويوفر الوقت.

زيادة سرعة تنفيذ المهام وتقليل التعقيدات الإدارية.

⁶ النجار، إخلاص باقر هاشم، (2017) ، مرجع سبق ذكره

2. تحسين تجربة العملاء

توفير خدمات أسرع وأكثر دقة من خلال التطبيقات والمنصات الرقمية.
تخصيص الخدمات بناءً على احتياجات العملاء باستخدام البيانات والتحليلات الذكية.

3. تقليل التكاليف التشغيلية

تقليل الحاجة إلى الورق والمستندات التقليدية.
تقليل الاعتماد على العمالة اليدوية بفضل الأتمتة.

4. تعزيز القدرة التنافسية

يساعد الشركات على تقديم خدمات جديدة ومبتكرة.
يتيح الوصول إلى الأسواق العالمية بسهولة من خلال التجارة الإلكترونية.

5. تحسين اتخاذ القرار

استخدام البيانات الضخمة والتحليلات الذكية لاتخاذ قرارات مبنية على معلومات دقيقة.
تحسين استراتيجيات التسويق والمبيعات بناءً على تحليل سلوك العملاء.

6. تعزيز المرونة والقدرة على التكيف

تمكين الشركات من الاستجابة بسرعة للمتغيرات السوقية.
تسهيل التحول إلى نماذج عمل جديدة مثل العمل عن بُعد.

7. تعزيز الأمان السيبراني وحماية البيانات

تحسين تقنيات الحماية من الهجمات السيبرانية والاختراقات.
استخدام التشفير والذكاء الاصطناعي لاكتشاف التهديدات الأمنية.

8. دعم الاستدامة البيئية

تقليل استهلاك الورق والطاقة من خلال العمليات الرقمية.
تقليل الحاجة إلى التنقل بفضل الاجتماعات الافتراضية والعمل عن بُعد.

جامعة الدول العربية، (2020)، "مؤشر الاقتصاد الرقمي العربي 2020 كوفيد 19 وضرورة التحول إلى الاقتصاد الرقمي"، الإتحاد العربي للاقتصاد الرقمي ومجلس الوحدة الاقتصادية العربية.⁷

9. تسريع الابتكار والتطوير

تمكين المؤسسات من تجربة تقنيات جديدة بسرعة مثل الذكاء الاصطناعي وإنترنت الأشياء.
دعم البحث والتطوير من خلال التحليلات الرقمية.

10. تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين

إتاحة فرص العمل عن بُعد وتوفير بيئة عمل مرنة.
تسهيل الوصول إلى الأدوات والتقنيات التي تزيد من كفاءة الموظفين.
11. تعزيز الشفافية والمساءلة

توثيق العمليات والبيانات إلكترونياً يقلل من الفساد والتلاعب.

تحسين الرقابة والمتابعة من خلال الأنظمة الرقمية.

12. دعم التحول الاقتصادي والمجتمعي

خلق فرص عمل جديدة في مجالات التكنولوجيا والبرمجة وتحليل البيانات.

تعزيز الاقتصاد الرقمي ودعم ريادة الأعمال والابتكار.

هذه المزايا تجعل التحول الرقمي ضرورة أساسية لمواكبة التطورات التكنولوجية وتعزيز التنافسية في جميع القطاعات. هل لديك استفسار حول نقطة معينة؟

اهم العيوب التي توجه التحولي الرقمي :

إلا أنه لا يخلو من التحديات والعيوب التي قد تواجه الأفراد والمؤسسات. إليك قائمة شاملة بأبرز عيوب التحول الرقمي:

1. ارتفاع التكلفة الأولية

يتطلب استثمارات كبيرة في البنية التحتية التكنولوجية، مثل شراء الأجهزة والبرمجيات.

الحاجة إلى تدريب الموظفين وتوظيف خبراء في التكنولوجيا.

2. مخاطر الأمن السيبراني

تزايد الهجمات الإلكترونية مثل الاختراقات وسرقة البيانات.

ضعف الحماية قد يؤدي إلى فقدان بيانات حساسة أو انتهاك الخصوصية.

3. فقدان الوظائف التقليدية

الأتمتة والذكاء الاصطناعي قد يؤديان إلى استبدال بعض الوظائف اليدوية.

الحاجة إلى إعادة تأهيل الموظفين لمواكبة التغيرات التكنولوجية.

4. مقاومة التغيير من قبل الموظفين

بعض الموظفين قد يرفضون استخدام الأنظمة الرقمية بسبب الخوف من التكنولوجيا أو عدم التكيف معها.

الحاجة إلى برامج تدريبية مكثفة لتسهيل التحول الرقمي.

5. الاعتماد المفرط على التكنولوجيا

في حالة تعطل الأنظمة الرقمية، قد تتوقف الأعمال بالكامل.

الأخطاء البرمجية أو الأعطال التقنية قد تؤدي إلى خسائر مالية كبيرة.

6. ضعف البنية التحتية التكنولوجية في بعض الأماكن

بعض المناطق تعاني من ضعف الإنترنت أو نقص في الموارد التكنولوجية اللازمة للتحول الرقمي.

عدم توفر الخبراء المؤهلين في بعض الدول أو الشركات الصغيرة.

7. التعقيد في التنفيذ والتكامل

قد تواجه المؤسسات صعوبة في دمج الأنظمة الجديدة مع الأنظمة القديمة.

تعقيدات تقنية قد تؤدي إلى تأخير تنفيذ التحول الرقمي.⁸

8. تحديات قانونية وتنظيمية

بعض الدول لديها قوانين صارمة حول استخدام البيانات والتكنولوجيا.

الامتثال للوائح مثل حماية البيانات (GDPR) قد يكون مكلفًا ومعقدًا.

9. تأثير التحول الرقمي على التفاعل البشري

قد يؤدي إلى تقليل التفاعل البشري المباشر، مما قد يؤثر على العلاقات الاجتماعية والمهنية.

الاعتماد على الدردشة الآلية قد يقلل من جودة خدمة العملاء في بعض الحالات.

10. مشكلة البيانات الضخمة وإدارتها

صعوبة التعامل مع كميات هائلة من البيانات وتحليلها بشكل فعال.

⁸ المرجع السابق

الحاجة إلى تخزين آمن ومنظم للبيانات لتجنب فقدانها أو إساءة استخدامها.

11. عدم المساواة الرقمية

بعض الفئات، مثل كبار السن أو ذوي الدخل المحدود، قد يواجهون صعوبة في التعامل مع التكنولوجيا الحديثة.

عدم توفر تقنيات التحول الرقمي للجميع قد يؤدي إلى فجوة رقمية بين المجتمعات.

12. التأثير البيئي السلبي (رغم الفوائد البيئية المحتملة)

مراكز البيانات تستهلك كميات كبيرة من الطاقة، مما قد يزيد من انبعاثات الكربون.

الحاجة إلى التخلص من الأجهزة الإلكترونية القديمة قد يشكل تحديًا بيئيًا.

13. تحديات الصيانة والتحديث المستمر

الأنظمة الرقمية تتطلب تحديثات مستمرة للحفاظ على الأمان والكفاءة.

توقف الأنظمة أثناء التحديث قد يؤثر على سير العمل.

14. ضعف الاعتماد على المهارات البشرية

قد يؤدي إلى تراجع مهارات التفكير النقدي والإبداعي بسبب الاعتماد المفرط على الذكاء الاصطناعي.

بعض المهام التي تتطلب الذكاء العاطفي والتفاعل البشري قد تتأثر سلبيًا.

15. خطر فقدان السيطرة على البيانات

الشركات التي تعتمد على الخدمات السحابية قد تواجه مخاطر في حال تعطل الخوادم أو مشكلات في مزودي الخدمة.

فقدان البيانات أو تسربها قد يكون له عواقب قانونية ومالية كبيرة

رغم هذه العيوب، يمكن التغلب على معظمها من خلال استراتيجيات مناسبة وتخطيط دقيق. هل لديك استفسار عن أي نقطة معينة؟

المبحث الثالث معوقات وتحديات التي تواجه التحول الرقمي .

تواجه التحول الرقمي العديد من التحديات والصعوبات نذكر منها :

نقص المهارات التقنية للأفراد العاملين في المنظومة يعتبر عامل أساسي لا بد من مراعاتها أثناء صياغة اعداد الاستراتيجية الرقمية الثقافة التنظيمية: التي هي عبارة مزيج من المعتقدات والقيم والاعراف والاساطير تعتبر كمشكل يعيق عملية التحول الرقمي ما لم تكن قائمة على الانفتاح والتغيير

التنسيق بمعنى إذ لم يتم الاتصال الجيد بين القمم الاستراتيجية والافراد تفشل عملية التحول الرقمي لذا لا بد من تحديد الادوار والمسؤوليات والاهداف بدقة.

بالإضافة إليها نذكر تحديات تنظيميه اخرى تتمثل في :

1. غياب الشعور بالحاجة

2. تعارض الأهداف والادوار بسبب مشكل التنسيق والقيادة

3. غياب الرؤية وعدم وضوحها للأفراد الفاعلين

مشكل الثقافة التنظيمية التي تعتبر متغير أساسي في نجاح التحول الرقمي:

1. ضعف البنية التحتية المتعلقة بتجهيزات وتكنولوجيا المعلومات والاتصال وقديميتها ومحدوديتها

2. غياب التعاون وروح الفريق داخل المنظمة

3. مخاوف الفشل من التحول الرقمي وعدم الإقتناع بها

4. قلة الإمكانيات المالية والتمويلية لعملية التحول الرقمي

5. عدم كفاءة وخبرة الكوادر التنظيمية وقلة كفاءتها في التعامل مع أساسيات ومتطلبات التحول الرقمي

القوانين والتشريعات غالباً ما تشكل عائق يحبط فعالية التحول الرقمي مما يجعلها بطيئة مما لا يعود بخسائر على المنظمة ، نماذج التحول الرقمي والعوائق التي تواجهه

في هذا البحث سوف نتطرق لأهم نماذج التحول الرقمي كفرع أول وكذا معوقاته كفرع ثاني.

الفرع الأول نماذج التحول الرقمي

لتحول الرقمي للمنظمات العديد من النماذج نذكر منها

النموذج The Behavioral model وهذا يتم التركيز علي المتغيرات السلوكية (الفردية، والجماعية، والتنظيمية، والبيئية) عند تحول المنظمة إلي منظمة رقمية

النموذج الفني الاجتماعي. The Sodolechnlcal modl إذ يأخذ في الاعتبار درجات التفاعل الفني والتنظيمي عند عمليات التحويل، والذي يركز علي إستراتيجية الأعمال والبرمجيات اللازمة لتفعيل الحاسبات، وقاعدة البيانات والاتصالات.

نموذج التحول الإستراتيجي. يعتمد علي التخطيط الإستراتيجي للمؤسسة، ومن ثم تحديد مركز المؤسسة في الصناعة المحلية والعالمية

نموذج التطوير التنظيمي: يعتمد علي التحول العضوي للمنظمات لاستقبال التحول للمنظمة الرقمية، من خلال التعلم والتدريب التحويلي بدلاً من فرصة حلول جامدة تقلل من فرص النجاح.

النموذج المثالي: يعتمد علي البحث عن الحلول المثالية لطبقات المعلومات والاتصالات، لتحول المنظمة إلي منظمة رقمية، وعلي عمليات المحاكاة علي الاختبار قبل التنفيذ الفعلي، مع محاولة ضغط التكاليف والبحث عن أعلى النتائج، والقضاء علي الفاقد. والاحلال الدوري، مع التطوير المستمر للبرمجيات.

نموذج التكلفة والعائد: تلجأ بعض المؤسسات إلي مقارنة تكاليف التحول لمؤسسة رقمية بالمكاسب المتوقعة من اقتنا أنظمة للمعلومات، ويتم الرفض أحياناً في حالة زيادة التكلفة.

نموذج التحويل المتكامل The integrated transformation model: يقوم على فلسفه التحول المتكامل لجميع الإدارات والمستويات التنظيمية لبناء المنظمة الرقمية، اي الربط بين التغيير في منظومة الأعمال والتحديث في منظومة الإدارة الرقمية

نموذج التحويل الاستثنائي The Rental model for Transformation تقوم بعض المنظمات بالاعتماد على شركات الحاسبات والبرمجيات في إدارة منظومة المعلومات والاتصالات لها ، من منطق ان خبرة الشركات المتخصصة في تكنولوجيا المعلومات وتحليل النظم أوسع بكثير من خبرة المستخدم لتلك التكنولوجيا⁹

الفصل الثاني

المبحث الأول: سوق العمل

مفهوم سوق العمل :

استخلف الله تعالى الإنسان في الأرض ليعمل على إعمارها ومنع الفساد فيها، فالإنسان مسخر لهذا الفضل العظيم الذي فضله الله تعالى به على سائر مخلوقاته، حيث يمتلك من القوة والإرادة في تطوير ذاته، ويعتبر العمل صفةً أساسية في حياة الإنسان، فمن خلال العمل يكسب المال لسدّ حاجاته التي يحتاجها من طعام، وشراب، وملبس، وتعليم، وصحة، وحتى يعمل الإنسان لا بدّ أن يحصل على عملٍ أو مهنةٍ لكسب المال وتحقيق الذات، ولا يكون ذلك إلا من خلال سوق العمل.

لذلك، فإننا سنحاول التطرق في هذا المبحث الى مفهوم سوق العمل ، أنواعه . متطلبات سوق العمل ،العوايق التي تواجهه

مفهوم سوق العمل وأنواعه

مفهوم سوق العمل¹⁰

⁹ صدوقي غريسي، علي العبيسي، واقع وأهمية التحويل الرقمي والائتمه،مجلة آراء للدراسات الاقتصادية والإدارية،المجلد03،العدد02،الجزاير،2021،ص103. زعزوعة فاطمة،مرجع سابق،ص380_382.

جميل، أمل صيري محمد محمد، (2020)، "محددات نجاح التحويل إلى الاقتصاد الرقمي في الدول النامية -دراسة حالة مصر-"، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية، القاهرة.

في الواقع، إن سوق العمل يشير إلى البيئة التي تتكون فيها الفرص الوظيفية. كما ويتم فيها التواصل بين أصحاب العمل والباحثين عن عمل. كذلك فإن فهم مفهوم سوق العمل يساعدنا في فهم أوضاع العمل والفرص المتاحة في مجالات مختلفة.

بالإضافة إلى ذلك، فإن مفهوم سوق العمل يتضمن التحليل والتقييم للقوى العاملة والعروض والطلبات على الوظائف. كما يؤثر سوق العمل على رواتب العاملين، وفرص التوظيف المتاحة. كذلك، يساعد في اختيار المهن، واستقرار الوظائف في القطاعات المختلفة.

علاوة على ذلك، فإن سوق العمل هو أيضاً عبارة عن نظام معقد يتأثر بالعديد من العوامل. بما في ذلك الديموغرافيا، وأيضاً التكنولوجيا، والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية.

من ناحية أخرى، يمكن أن يؤدي فهم هذه العوامل إلى تحقيق التوازن المطلوب في سوق العمل. كذلك، توفير المزيد من الفرص الوظيفية للأفراد. كما أنه بوجود فهم قوي لمفهوم سوق العمل، يمكن للأفراد تحديد الاتجاهات المهنية المستقبلية واتخاذ القرارات الواعية بشأن تطوير مهاراتهم. إلى جانب ذلك، الحصول على الخبرات المناسبة للوفاء بمتطلبات سوق العمل المتغيرة.

متطلبات سوق العمل والعوائق التي تواجهه

في هذا المبحث سوف نتطرق إلى أهم متطلبات سوق العمل كفرع أول ، ومعوقاته كفرع ثاني

متطلبات سوق العمل :-

يمكن القول بأنه في ظل التغير السريع في أسواق العمل، أصبحت معظم البلدان بحاجة إلى تنمية معارف الأفراد والمهارات اللازمة لممارسة عمل لائق للمواءمة مع التغيرات السريعة والمتلاحقة في سوق العمل ومن أهم المهارات المعرفية وغير المعرفية مثل القدرة على حل المشكلات والتفكير النقدي والابداعي ومهارات الاتصال الفعال وغيرها وسوف يتطلب سوق العمل في ظل التحول الرقمي العديد من المهارات التي يمكن تصنيفها على النحو الآتي: (انظر: علام، ٢٠١٦م).

١/ مهارات تكنولوجية: تعتمد على استخدام الوسائل التكنولوجية المتطورة والقدرة على التعامل مع تقنيات الثورة الرقمية ومهارات البحث عن المعرفة عبر المصادر الرقمية.

٢/ مهارات معرفية: مثل مهارة حل المشكلات واتخاذ القرار ومهارة التفكير الإبداعي والتفكير الناقد، مهارات الاتصال والتواصل مع الآخرين.

٣/ مهارات مهنية: مثل القيادة وزيادة الأعمال والمهارات التكنولوجية واللغوية ومهارات العمل الجماعي ومهارة المرونة والقدرة على التكيف مع المستجدات الرقمية.

وفي ظل التطورات الهائلة في تكنولوجيا المعلومات يتراجع الشكل التقليدي للعمل و المقيد بساعات عمل محددة ويكتسب العمل خاصية المرونة سواء في كيفية الاداء وتنوع المهام وعدد ساعات العمل وحجم الانتاج (العلمي، ٢٠١٧م: ٧٨).

ويقصد بمتطلبات سوق العمل في الدراسة الراهنة:

__ المهارات والاستعدادات الفطرية المكتسبة التي يحتاجها الفرد للتكيف مع التغير والتطور المستمر في سوق العمل، حيث أصبحت متطلبات سوق العمل الحالي لا تعتمد على الشهادة الجامعية فقط، بل أصبحت تعتمد على التدريب والمعرفة والتعلم مدى الحياة وفي ظل التطورات المستمرة والمتلاحقة في سوق العمل.

__ كما ان مهارات الفرد أصبحت لا تقاس من خلال معارفه فحسب، بل تعتمد على قدرته على استخدام مهاراته استخداما فعالا واستغلالها الاستغلال الأمثل لتحقيق أهداف المؤسسة فليس كل من يحمل معارلديه مهارات تؤهله للتكيف مع سوق العمل وتتمثل هذه المهارات في المهارات التكنولوجية والمعرفية والمهنية.¹¹

المبحث الثاني اهداف و أنواع سوق العمل:

أهداف سوق العمل

سوق العمل يهدف إلى تحقيق التوازن بين العرض (القوى العاملة) والطلب (فرص العمل) لضمان استقرار ونمو الاقتصاد. تتعدد أهداف سوق العمل وفقاً لأطرافه المختلفة، سواء العمال، أصحاب العمل، أو الحكومات. وفيما يلي الأهداف الرئيسية:

1. تحقيق التوظيف الكامل

الحد من البطالة من خلال توفير فرص عمل مناسبة لمختلف الفئات.

استغلال الطاقات البشرية المتاحة وتحقيق الاستفادة القصوى منها.

2. تحسين جودة الوظائف وظروف العمل

توفير بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين.

ضمان المساواة في الأجور وتحقيق العدالة في فرص العمل.

تعزيز سياسات الحماية الاجتماعية مثل التأمين الصحي والتقاعد.

3. تحقيق التوازن بين العرض والطلب على العمالة

ربط المهارات المطلوبة بسوق العمل لتجنب البطالة الناتجة عن نقص المؤهلات.

دعم برامج التدريب والتأهيل المهني لسد الفجوات في المهارات.

¹¹ <https://blog.arab-platform.com>[24/10/6:30م]

<https://ar.m.wikipedia.org/wiki>.

4. زيادة الإنتاجية والنمو الاقتصادي

تحسين كفاءة العمالة لزيادة الإنتاجية وتعزيز الاقتصاد الوطني.

دعم الابتكار والتطوير المهني لتعزيز التنافسية في الأسواق العالمية.

5. تشجيع ريادة الأعمال والعمل الحر

تسهيل إنشاء المشاريع الصغيرة والمتوسطة لخلق فرص عمل جديدة.

دعم العاملين المستقلين وأصحاب الأعمال الحرة من خلال سياسات مرنة.

6. تعزيز استقرار سوق العمل

وضع قوانين وتشريعات تنظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل.

تقليل النزاعات العمالية من خلال الحوار الاجتماعي والسياسات العمالية الفعالة.

7. تحقيق العدالة الاجتماعية والشمولية

ضمان دمج الفئات الضعيفة مثل ذوي الاحتياجات الخاصة والشباب في سوق العمل. تحقيق المساواة بين الجنسين في فرص العمل والأجور.

8. التكيف مع التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية

تطوير المهارات الرقمية لمواكبة التحول نحو الاقتصاد الرقمي.

دعم سياسات التعليم والتدريب المستمر لمواكبة التطورات التكنولوجية.

9. تعزيز دور القطاع الخاص في التوظيف

تشجيع الاستثمار لتوفير المزيد من فرص العمل.

تعزيز الشراكة بين القطاعين العام والخاص لدعم الاقتصاد.

10. دعم سياسات العمل الدولية والتعاون الإقليمي

تسهيل حركة العمالة بين الدول وفقاً لاتفاقيات العمل الدولية.

تعزيز المعايير الدولية للعمل وحماية حقوق العمال.

باختصار، يهدف سوق العمل إلى تحقيق توازن بين العمالة المتاحة والوظائف المطلوبة، مع ضمان حقوق العمال وتحفيز النمو الاقتصادي.

هل لديك اهتمام بجانب معين من هذه الأهداف؟

سوق العمل هو النظام الذي يجمع بين الباحثين عن العمل وأصحاب العمل الذين يبحثون عن موظفين. يمكن تصنيف سوق العمل إلى أنواع مختلفة بناءً على عدة عوامل، مثل طبيعة الوظائف، المهارات المطلوبة، طريقة التوظيف، المجال الاقتصادي، والموقع الجغرافي. فيما يلي تفصيل لأنواع سوق العمل:

1. حسب طبيعة الوظائف

أ. سوق العمل الرسمي¹²

يشمل الوظائف التي تكون تحت إشراف القوانين الحكومية. يتطلب عقودًا قانونية، وتأمينات اجتماعية، ومزايا مثل الإجازات المدفوعة والتقاعد. أمثلة: الموظفون في الشركات الكبرى، الحكومات، والمصانع المسجلة.

ب. سوق العمل غير الرسمي

يشمل الأعمال التي لا يتم تنظيمها بشكل رسمي أو لا تخضع للضرائب أو القوانين العمالية. غالبًا ما يكون الأجر بالاتفاق المباشر بين العامل وصاحب العمل. أمثلة: العمل في ورش صغيرة، الباعة الجائلون، العمالة المنزلية غير المسجلة.

2. حسب نوع المهارات المطلوبة

أ. سوق العمل للمهارات العالية

يتطلب شهادات أكاديمية أو خبرات مهنية متقدمة. يشمل الوظائف التي تحتاج إلى تخصص كبير، مثل الطب، الهندسة، والبرمجة.

ب. سوق العمل للمهارات المتوسطة

يتطلب تدريبًا أو خبرة عملية متوسطة. أمثلة: فنيي الصيانة، عمال المصانع المهرة، وسائقي الشاحنات المحترفين.

ج. سوق العمل للمهارات المنخفضة

لا يحتاج إلى تعليم متقدم أو مهارات متخصصة. يشمل الوظائف مثل عمال النظافة، عمال المزارع، والوظائف المساعدة في المطاعم.

¹² مرجع سابق

3. حسب طريقة التوظيف

أ. سوق العمل التقليدي

يعتمد على عقود عمل طويلة الأجل بين الموظف وصاحب العمل. يتم التوظيف عبر الشركات أو المؤسسات الرسمية. يوفر استقرارًا وظيفيًا، لكنه أقل مرونة.

ب. سوق العمل الحر (Freelance Market)

يعتمد على العمل المستقل دون التزام بوظيفة دائمة. يتقاضى العامل أجره بناءً على المشاريع أو الخدمات التي يقدمها. يشمل مجالات مثل التصميم الجرافيكي، الكتابة، والتطوير البرمجي.

ج. سوق العمل المؤقت (Gig Economy)

يعتمد على العقود القصيرة أو الوظائف المؤقتة. يشمل وظائف مثل سائقي أوبر، توصيل الطلبات، والعمل في الأحداث الموسمية. يوفر مرونة، لكنه يفتقر إلى الأمان الوظيفي.

د. سوق العمل عن بُعد (Remote Work Market)

يتيح للموظفين العمل من أي مكان عبر الإنترنت. يشمل وظائف مثل البرمجة، التسويق الرقمي، والدعم الفني عن بعد. أصبح شائعًا بشكل متزايد بسبب التكنولوجيا والتغيرات في أنماط العمل.

4. حسب المجال الاقتصادي

أ. سوق العمل الصناعي

يشمل الوظائف في المصانع وشركات الإنتاج. يتطلب مهارات تقنية وفنية، مثل تشغيل الآلات والصيانة.

ب. سوق العمل الزراعي

يشمل الوظائف المتعلقة بالزراعة وتربية الحيوانات. يتضمن الزراعة التقليدية، التكنولوجيا الزراعية، وإنتاج الأغذية.

ج. سوق العمل الخدمي

يشمل الوظائف في قطاع الخدمات، مثل السياحة، الصحة، والتعليم.

يتميز بالتعامل المباشر مع العملاء ويشمل وظائف مثل الممرضين، المدرسين، وعمال المطاعم.

د. سوق العمل الرقمي

يعتمد على الإنترنت والتكنولوجيا الحديثة.

يشمل وظائف مثل التجارة الإلكترونية، تحليل البيانات، والأمن السيبراني.

5. حسب الموقع الجغرافي

أ. سوق العمل المحلي

يقتصر على نطاق جغرافي معين داخل مدينة أو دولة.

يتأثر بالاقتصاد المحلي والسياسات الحكومية.

ب. سوق العمل الإقليمي

يشمل عدة دول في منطقة جغرافية مشتركة، مثل الاتحاد الأوروبي أو الخليج العربي.

يسهل حركة العمالة بين الدول المتجاورة.

ج. سوق العمل الدولي

يشمل فرص العمل العالمية التي تتطلب تنقل بين الدول.

يشمل وظائف في الشركات متعددة الجنسيات، والوظائف التي تتطلب مهارات نادرة عالميًا.

أهم العوامل المؤثرة في سوق العمل

التطور التكنولوجي: يؤثر على الطلب على بعض الوظائف ويخلق وظائف جديدة.

العولمة: تزيد من المنافسة على الوظائف بين العمالة المحلية والأجنبية.

التغيرات الاقتصادية: تؤثر على توفر الوظائف في مختلف القطاعات.

القوانين والتشريعات: تحدد حقوق العمال وأصحاب العمل وتنظم سوق العمل.¹³

هل لديك اهتمام بنوع معين من هذه الأسواق أو تحتاج لمزيد من التفاصيل عن مجال معين؟

¹³ . زكي، وليد رشاد . 2021، " السياسات الرقمية وترشيد صناعة القرار"، بقلم خبير - إصدار إلكترونية نصف شهرية، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، رئاسة مجلس الوزراء، مصر

المبحث الثالث: التوجه النظري للدراسة:

تعتمد الدراسة الراهنة في توجهها النظري على مدخلين نظريين اساسيين هما:

اولا: نظرية الإستثمار في رأس المال البشري:

تنبه الاقتصادي الأمريكي ثيودور شولتز ومن بعده جاري بيكر إلى أهمية الإستثمار في رأس المال البشري وأثره على التنمية المستدامة فظهرت نظرية الإستثمار في رأس المال البشري والتي تقوم على اساس ان هناك علاقة ايجابية بين الإستثمار في التعليم (الإستثمار في رأس المال البشري) وبين زيادة دخل الفرد والمجتمع وتدعم نظرية رأس المال البشري الفكرة المتعلقة بأنه يمكن تنمية المعارف والمهارات لدى العاملين من خلال الإستثمار في التعليم والتدريب والتعلم .

ويمكن القول ان نظرية رأس المال البشري قد تطورت من نظرية التطور الاقتصادي الكلي ، والتي اعتبرت (الأرض والعمل ورأس المال المادي والادارة) ، هم العوامل الأساسية للإنتاج ، ثم جاءت افكار شولتز وبيكر اللذين اقترحا نظرية رأس المال البشري في محاولة لتفسير الإقتصاد الأمريكي على نحو ادق وذلك من خلال الإشارة إلى اثر العامل البشري بمكوناته المختلفة ثقافيا واجتماعيا وبيولوجيا في عملية النمو الاقتصادي وفي كتابة المعنون رأس المال البشري قدم بيكر صورة شاملة لما اصبح يعرف بنظرية رأس المال البشري وعرف " بيكر " رأس المال البشري انه: الأنشطة التي تؤثر على الدخل النقدي والنفسي في المستقبل من خلال زيادة الموارد لدى الناس " ويقصد بهذه الموارد التعليم والتدريب أثناء العمل.

وتأتي أهمية نظرية رأس المال البشري في أنها تبرز أهمية البرامج التدريبية التي تستهدف تعزيز مهارات الفرد ومعارفة في زيادة إنتاجية الفرد ومن ثم زيادة إنتاجية المجتمع ، وهذا هو المقصود بالاستثمار في رأس المال البشري ، من خلال برامج الرعاية الصحية والتنمية والتدريب والتي تعمل على زيادة الطلب على الأفراد في سوق العمل وبالتالي تعمل على زيادة الدخل سواء على مستوى الفرد او مستوى المجتمع.

ووفقاً لمقولات هذه النظرية يمكن التأكيد على وجود ترابط بين النمو الاقتصادي الذي يحدث نتيجة الاستفادة من المخزون المتراكم في رأس المال البشري، ولا يمكن ان يحدث استثمار في رأس المال البشري في سوق العمل دون حدوث استثمار في قطاعات التعليم وبخاصة في مجال التكنولوجيا والبحث العلمي حتى يحظى سوق العمل بكفاءات انتاجية، وتؤكد النظرية على ضرورة التدريب والتأهيل المستمر للكوادر البشرية لضمان استمرارية الجودة الإنتاجية التي تنعكس على النمو الاقتصادي والاستثمار البشري والمالي.¹⁴

وقد شهد الاقتصاد العالمي نقله نوعية مع تطور تكنولوجيا المعلومات، وأن تفعيل مكانة المؤسسات الاقتصادية في الظروف العالمية الاقتصادية الحالية، أصبح شرطاً أساسياً لمجابهة انعكاسات العولمة، لأن المؤسسات تعيش علاقة تأثير وتؤثر في بيئة أقل ما يقال عنها أنها بيئة غير مستقرة، ولذا تحاول المؤسسات الاقتصادية جاهدة ان تتكيف مع التطورات التي يشهدها العالم لضمان البقاء، والنمو وتحقيق الاستمرارية ومن طرق تحقيق ذلك ولكي تكون منافساً قوياً ولضمان الحصول على الميزة التنافسية هو الإستثمار في تنمية وتطوير رأس المال البشري، لأن الاستثمار في تنمية الموارد البشرية بالمنظمات الاقتصادية أمر ضروري في الوقت الحاضر وفي المستقبل

وتعد تكنولوجيا المعلومات الأداة التي يعتمد عليها في التنمية والتطور والاستثمار في الموارد البشرية، فخلال السنوات الأخيرة حظيت تكنولوجيا المعلومات (IT) بقدر كبير من الاهتمام، ليس فقط في الحقل الأكاديمي ولكن أيضاً من جانب سوق العمل، حيث أشارت نتائج عدة دراسات بوجود علاقة إيجابية بين التحول الرقمي الذي يعتمد على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والأداء الاقتصادي، حيث يوفر التحول الرقمي إنتاجية أعلى، ويدعم الاستخدام المتزايد لتكنولوجيا المعلومات أنشطة الموارد البشرية المختلفة، كما أن إدارة الموارد البشرية المعاصرة ترى في استخدام تكنولوجيا المعلومات عاملاً محفزاً للكفاءة التشغيلية، وترى ان الموارد البشرية المدربة تدريباً عالياً هي واحدة من أهم الأصول الرئيسة لتحديد نجاح أو فشل المنظمة حيث تسهم إسهاماً مباشراً في زيادة القدرة التنافسية للمؤسسة (Serge & et al 2017:20)

وقد شهد التعليم العالي في جميع أنحاء العالم المتقدم والنامي تغييرات وتحولات نتيجة للتطورات التكنولوجية والمعلوماتية والحضارية المعاصرة وسهل توظيفها التوظيف الأمثل، مما أدى بطبيعة الحال إلى تعاظم تعزيز الحاجة لإيجاد موارد بشرية مدربة تدريباً تقنياً لمواكبة احتياجات سوق العمل، ونلاحظ أن ما يميز المجتمعات المتقدمة أخذها السريع بأسباب التطور والعمل على مواكبة تلك المستجدات الحديثة مما يعمل على تحقيق أهدافها المنشودة، في الوقت الذي تواجه فيه المجتمعات الأقل نمواً تحديات حقيقية في الموازنة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل مما أسهم في اتساع الفجوة وعدم الأتزان بين النسق التعليمي والنسق الاقتصادي.

محمود، عبيد فاروق، (2009)، "دور الاقتصاد الرقمي في دعم التنمية مع إشارة خاصة للاقتصاد المصري"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس.

حيث انه في ظل التطورات والتغيرات النقدية المتلاحقة التي يشهدها العالم اليوم، نجد انه لم يعد التعليم بمفرده يكفي لتحقيق الاستثمار في رأس المال البشري، بل أصبح الاستثمار في رأس المال البشري يتطلب مستوى متقدماً من المهارة والقدرة علي التوافق مع التطورات التكنولوجية الحديثة والقدرة علي إدارة المعلومات وفهم وتفسير البيانات الرقمية، والتي تمكن صاحبها من المنافسة في المستقبل، حيث سيزداد الطلب مستقبلاً علي العمالة الماهرة رقمياً، والتي لديها القدرة علي تعلم مهارات ابتكارية جديدة، في حين يقل الطلب علي العمالة التقليدية وغير الماهرة. وهذا يؤكد أن الاستثمار في البشر ينبغي أن يركز علي جودة واستدامة التعليم وعدم التركيز فقط علي سنوات التعليم. ويشير تقرير البنك المركزي الدولي (2019م) الي أن اهمال الاستثمار في رأس المال البشري في البلدان الاقل نمواً التي تضخ استثمارات قليلة من اجل تطوير راس المال البشري سوف يؤدي الى تقليل قدرتها التنافسية في الاقتصاد المستقل وعلي اساسه لن تحقق قوه العمل في البلدان سوي من ثلث الي نصف الانتاجيه فقط التي يمكن تحقيقها في الدول التي تحرص علي الاستثمار بقوه في راس المال البشري ويؤكد التقرير علي ان التكيف مع طبيعته المتغيره لسوق العمل يحتاج الي طرق جديده للاستثمار في البشر وحمايتهم ويستحث التقرير الحكومات وبخاصه الدول الاقل نمو ان تؤلي مواطنيها اهتماما افضل ومزيدا من الاستثمار في البشر من اجل التكيف مع انماط العمل الجديده البنك الدولي، (2019م:10).

ثانياً: اتجاه ما بعد الحدائه يشير مصطلح الحدائه في علم الاجتماع إلي أن العالم قد شهد تحولات جذرية وأساسية، والمصطلح بهذا المعني ليس جديداً كل الجدة إذا إن هذا الاتجاه له صلة معينة بتصور دانيال بيل للمجتمع ما بعد الصناعي، وفي كثير من الأحيان يوضع مصطلح ما بعد الحدائه جنباً إلي جنب مع مصطلح آخر هو الحدائه، مع ان العلاقة بينهما ما زالت محل أخذ ورد (2001:247)

ويري "سكوت لاش" شأنه في ذلك شأن معظم منظري ما بعد الحدائه أن الثقافة الناتجة عن تقدم تكنولوجيا الاتصال اصبحت هي الجانب المهمين علي الحياة الاجتماعية، وتشبع كل جانب من جوانبها، ويري "لاش" ان الثقافة لن تحدث بالطبع بدون تكنولوجيا الاتصالات وثورة المعلومات، ويري المنظرون. ان العولمة تشكل انفجار الثقافة حيث ان سيادة الثقافة والاتصال تتحقق في سياق كوني وتناثر بة تاثيرا عميقا وتبرز كثير من المنتجات الثقافية من خلال وسائل الاعلام التي تعمل في سوق كونية يمولها رأس مال يعمل ايضا في سوق كونية (علي 2001:126)

ويتحدث "هارفي" عن بعض الحدائه باعتبارها اتجاهاً فكرياً يخبرنا عن ان العالم اصبح اليوم عالماً مجدولاً يتسارع فيه التغير بشكل متلاحق، ومن اهم هذه التغيرات هو ظهور الإنترنت الذي يعد مظهراً من مظاهر العولمة، الذي اصبح التعبير الأمثل عن ثقافة ما بعد الحدائه فالإنترنت هو نتاج ما افرزته حدائه المجتمع العربي، وثمرة من ثمرات التطور التكنولوجي الهائل الذي شق طريقة بقوة في المجتمعات الصناعية المتقدمة وعلي راسها الولايات المتحدة الأمريكية.

التحول الرقمي وتغير متطلبات سوق العمل (التحديات والفرص)¹⁵

¹⁵ جاسم، جعفر حسن، (2010)، "مقدمة في الاقتصاد الرقمي"، دار البداية ناشرون وموزعون، الأردن.

ولقد تطور الإنترنت في لحظة ثقافية تاريخية تتسم اساسا بما يمكن ان نطلق عليه سقوط النماذج الأساسية القديمة والصراع حول تأسيس نماذج جديدة وابرز هذه النماذج هو نموذج ما بعد الحداثة (1997:97)

ولقد دار الجدل بين علماء ما بعد الحداثة حول الاثار التي ستترب علي اتساع شبكة الإنترنت واتساع دائرة من يستخدمونها، حيث يري بعض الباحثين وعلي رأسهم "لورا جوراك" أن هناك ثلاثة افتراضات أساسية في هذا الصدد. الافتراض الأول ان الإنترنت سيغير بيئة العمل إلي الأفضل، الافتراض الثاني انه سيقضي في مجال التعليم علي فكرة الفصل الدارسي المحبوس. في مكان محدد، الافتراض الثالث انه سيزيد من عمق المساواة بين البشر وسد الفجوات بينهم(1999م:74)

هذه الافتراضات الثلاثة يدور حولها جدل محكم، ويرى بعض الباحثين أن الإنترنت لن يعمق المساواة بين البشر ذلك لأنه في نظرهم سيعكس موازين القوى القائمة اليوم داخل المجتمعات الصناعية ذاتها بين الأغنياء والفقراء وبين خطاب الهيمنة الساك والخطابات الهامشية، كما انه علي المستوي الكوني سيزيد الفروق بين الشمال والجنوب، وذلك لأن تكاليف استخدام الإنترنت تمثل عقبة حقيقة علي مستوي الأفراد في كل مجتمع، وعلي مستوي البلاد؛ لأن هناك مخاطر من ناحية استئثار جماعات او بلاد بعينها بالمعلومات وحرمان غيرها منها؛ وذلك لعدم توافر الوسائل في بلاد أخرى وبخاصة في الجنوب (1999م:75).

ولقد وصف "ليوتار" المعرفة بوصفها سلعة معلوماتية، لا غني للقوة الإنتاجية عنها، فقد اصبحت وستظل من اهم مجالات التنافس العالمي إن لم تكن أهمها -من اجل إفراز القوة ويبدو انه من غير المستبعد ان تدخل دول في حرب من اجل السيطرة علي المعلومات كما حاربت في الماضي من اجل السيطرة علي المستعمرات وبعد ذلك من اجل الحصول علي المواد الخام والعمالة الرخيصة واستغلالها.

وهنا ينذرنا ليوتار بأن عصر المعلومات ما هو الا مرحلة جديدة من مراحل الصراع العالمي، ومع كون تكنولوجيا المعلومات وهي وسيلتنا للسيطرة علي الظواهر المعقدة وحل المشكلات، الا انها ذاتها قد اضافت بعدا جديدا يزيد معظم ظواهر حياتنا تعقيدا، ويولد لدا مشكلات جديدة ويمكن لأصحاب الحس التجاري ان يدركوا القيمة الاقتصادية للمعلومات، وبالتالي لن يدخروا جهدا في تحويلها الي سلع وخدمات اصول استثمارية. واخضاعها لما تخضع له المانية ويكفي هنا ان نشير إلي ان النتائج الكلي لصناعة المعلومات كان يقدر عام (٢٠٠٠ بنحو مليار دولار)، لتكون بذلك اول صناعة في تاريخ العالم تتحقق رقم التريلين، بل ان النشاطات المتصلة بالمعلومات توفر اكثر من (٥٠) بالمائة من الناتج القومي الإجمالي ومن العمالة في الدول الصناعية.

ولا شك ان التحول الرقمي يعد من أهم التغيرات التي حدثت نتيجة ظهور الإنترنت والتي تعد احد مظاهر عصر ما بعد الحداثة، و السؤال الذي يطرح نفسه: هل يعد التحول الرقمي خيارا ام ضرورة حتمية يجب ان تعتمده الدول؟ وفي هذا الصدد أكدت نتائج عدة دراسات سابقة ان التحول الرقمي يعد ضرورة حتمية ملزمة على الدول أولا، وعلى المؤسسات والشعوب ثانيا حيث إن التحول الرقمي من شأنه ان يوفر للمؤسسات تحقيق الزيادة والاستمرارية ويحقق نقلة نوعية للدول(عفيف & خولوفي، ٢٠٢٢:٢٧٨م).

ولكن ينبغي إقرار حقيقة مهمة وهي ان التحول الرقمي لن يحمل مزايا للجميع كما اشارا لورا جوك ' فالواقع المعاش يوضح ان هنالك تباينا في درجة انتفاع الدول والافراد في التوجه نحو التحول الرقمي، فعلى مستوى الدول والأفراد تظهر مشكلة الفروق بين ما يملكون المعرفة ومن لا يمتلكونها، او ما يطلق عليه الفجوة الرقمية digital gap، والتي تعني ان الوعود والفرص التي يقدمها التحول الرقمي ليست متاحة للجميع، وان فرص العمل في ظل هذه التحولات التقنية السريعة لن تكون متاحة للجميع، فسوف تظهر وظائف جديدة، وتختفي العديد من الوظائف التي لا تتماشى مع هذه التغيرات التقنية السريعة، فإن كان المستقبل يحمل في طياته تغييرات سريعة ومتلاحقة ومتفاوتة في تأثيرها، فإن أشد هذه التغيرات عمقا وتأثيرا وأكثرها تفاوتاً تلك التي تتعلق بسوق العمل.

فعلى مستوى الدول تؤكد الإحصائيات وجود فجوة رقمية بين الدول الصناعية المتقدمة والدول النامية، فأكثر من ٩٧% من جميع الحواسيب المتصلة بالإنترنت تقع في الدول المتقدمة والتي يقيم حوالي ١٦% فقط من سكان العالم، فعلى سبيل المثال تجد ان آيسلند التي يعيش (٢٥٠.٠٠٠) نسمة فقط لديها ضعف عدد الحواسيب المتصلة بالإنترنت التي تمتلكها افقر (١٠٠) دولة في العالم.¹⁶

وان كانت الامثلة السابقة تؤكد وجود فجوة رقمية بين الدول فإن الأبحاث والدراسات تؤكد وجود فجوة اخرى بين المجموعات السكانية داخل نفس الدولة وذلك على اساس السن ومستوى التعليم والدخل والتوطن (ريفا كان او حضرا)، وهذا يعتمد على قدرة بعض الفئات على التعامل مع التقانات الحديثة دون البعض الآخر، ومع انتشار التقانات الرقمية في المجتمعات المختلفة.

ظهر ما يطلق عليه الاستقطاب الاجتماعي وهو مصطلح يصف ارتباط الفجوة الرقمية بحالة الثنائية الاجتماعية بين الصفوة الذين يملكون المال والسلطة، والآخرين المهمشين والمستبعدين عن إدارة المجتمع، وإن كانت هذه الحالة لصيقة بالمجتمع الرأسمالي وليست ناشئة عن ثورة المعلوماتية، إلا أن تدخل عناصر القوة التي توفرها التقنيات الجديدة في البنيان الاجتماعي القادم قد يؤدي إلى تعميق التباينات بين الفئات المختلفة (العربي، ٢٠٠٦م: ١٢)، وهذا يعني ان الصفوة الاجتماعية سوف تجني منافع التقنيات الحديثة، مع حرمان الفئات المهمشة من فرص الاستفادة منها بسبب الحواجز الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

وهنا يمكن القول ان الفجوة الرقمية هي انعكاس لفجوات اجتماعية قائمة بالفعل، فجوة في توزيع الدخول، حيث يستطيع اصحاب الدخول المرتفعة الحصول على مستوى لائق من التعليم وبالتالي يكونون هم الاقدر على الاستفادة من التقانات الرقمية الحديثة، بينما يعجز الفقراء عن ذلك وبالتالي تزداد التفاوتات بين الشرائح الاجتماعية المختلفة على مستوى الدولة.

¹⁶جاسم، جعفر حسن، (2010)، مرجع سبق ذكره

تحليل الاستبيان من خلال الآتي :

تحليل الأسئلة الشخصية

أولاً: العمر :

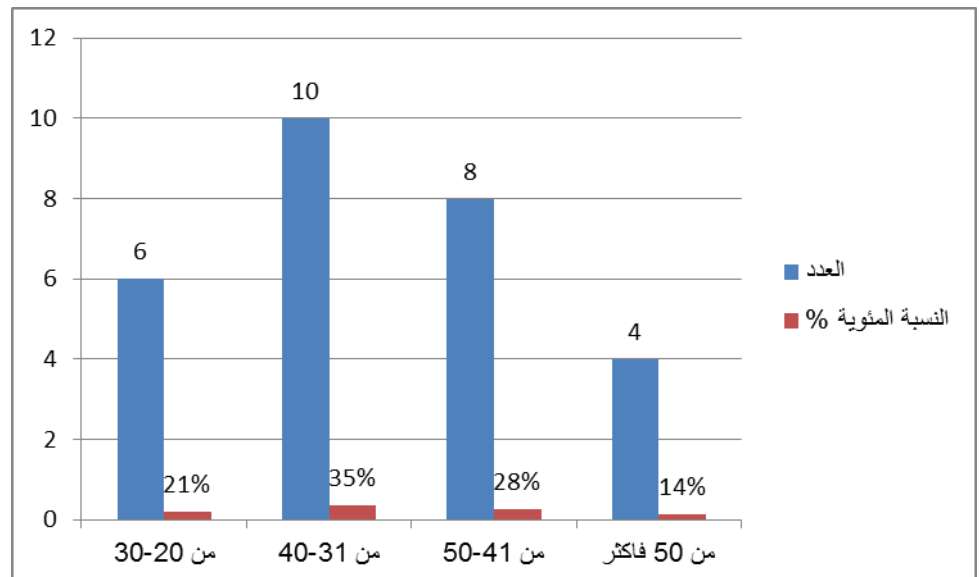
جدول رقم (3.1) تحليل بيانات العمر

البيان	العدد	النسبة المئوية%
من 20-30	6	21%
من 31-40	10	35%
من 41-50	8	28%
من 50 فأكثر	4	14%
المجموع	28	100%

المصدر: إعداد الباحثين ، بيانات الاستبانة 2025 م

من خلال الجدول و الشكل (3.1) تبين أن أكثر المبحوثين من الفئة العمرية اقل من 40-31 إذ بلغت نسبتهم 35% يليهم الفئة العمرية من 50-41 إذ بلغت نسبتهم 28% يليهم الفئة العمرية من 40-20 إذ بلغت نسبتهم 21% يليهم الفئة العمرية اقل من 50 فأكثر إذ بلغت نسبتهم 14%

شكل رقم (3.1) تحليل بيانات العمر



ثانياً: المؤهل العلمي :

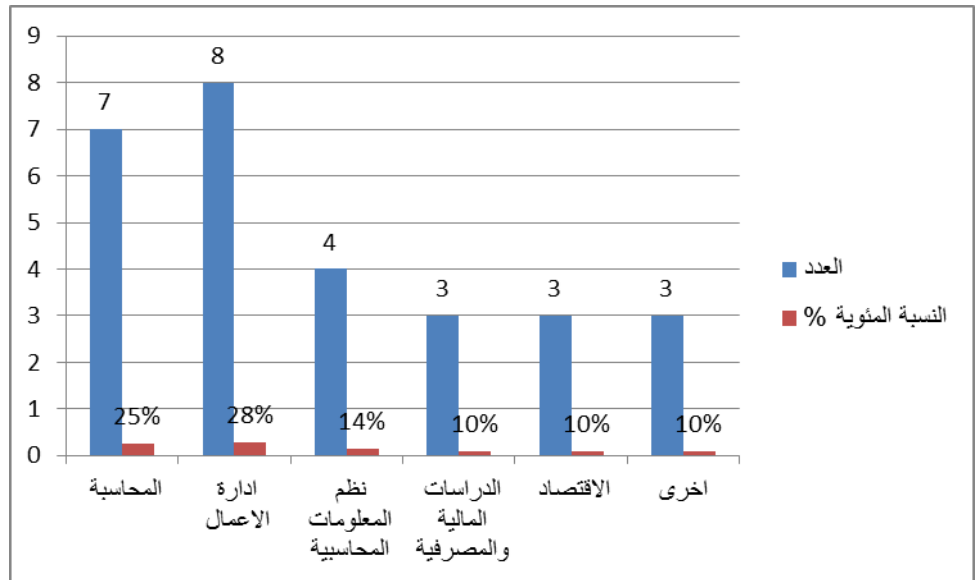
شكل رقم (3.2) المؤهل العلمي

البيان	العدد	النسبة المئوية %
المحاسبة	7	%25
ادارة الاعمال	8	%28
نظم المعلومات المحاسبية	4	%14
الدراسات المالية والمصرفية	3	%10
الاقتصاد	3	%10
اخرى	3	%10
المجموع	28	%100

المصدر : إعداد الباحثين، بيانات الإستبانة 2025م

من خلال الجدول و الشكل (3.2) تبين أن أكثر الباحثين من المؤهل العلمي ادارة الاعمال إذ بلغت نسبتهم %28 يليهم المؤهل العلمي محاسبة إذ بلغت نسبتهم %25 يليهم المؤهل العلمي نظم المعلومات المحاسبية و الدراسات المالية و المصرفية و الاقتصاد إذ بلغت نسبتهم %10

شكل رقم (3.2) المؤهل العلمي



ثالثاً: المسمي الوظيفي :

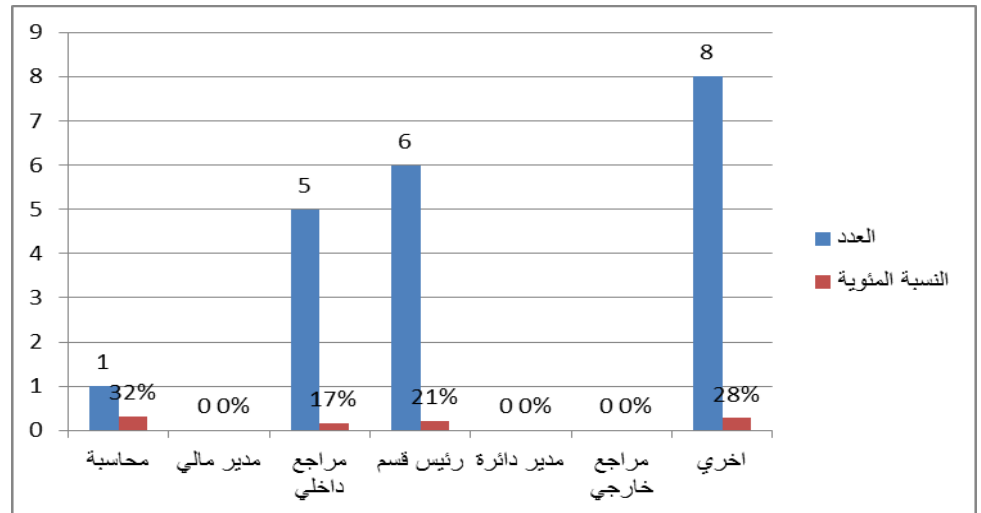
جدول رقم (3.3) المسمي الوظيفي

البيان	العدد	النسبة المئوية
محاسبة	1	32%
مدير مالي	0	0%
مراجع داخلي	5	17%
رئيس قسم	6	21%
مدير دائرة	0	0%
مراجع خارجي	0	0%
اخرى	8	28%
المجموع	28	100%

المصدر: إعداد الباحثين ، بيانات الاستبانة 2025 م

من خلال الجدول والشكل (3.3) تبين ان اكثر المبحوثين من المسمي الوظيفي محاسبة اذ بلغت نسبتهم 32% و يليهم المؤهل العلمي اذ بلغت نسبتهم 28% و يليهم المؤهل العلمي رئيس قسم اذ بلغت نسبتهم 21% و يليهم المؤهل العلمي مراجع داخلي اذ بلغت نسبتهم 17%

شكل رقم (3.3) المسمي الوظيفي



رابعاً: الخبرة العملية :

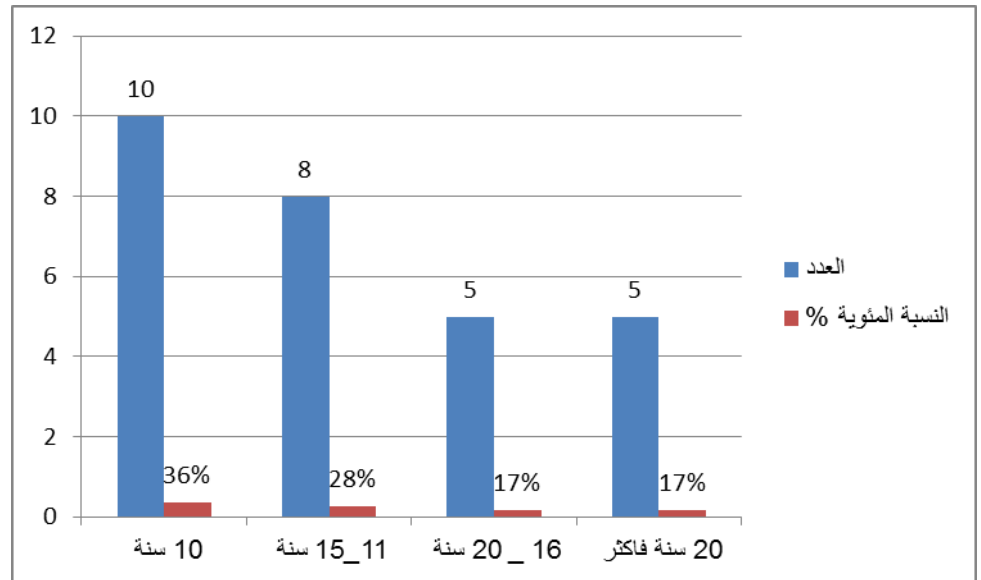
جدول رقم (3.4) الخبرة العملية

البيان	العدد	النسبة المئوية %
10 سنة	10	36%
11_15 سنة	8	28%
16 _ 20 سنة	5	17%
20 سنة فاكتر	5	17%
المجموع	28	100%

المصدر: إعداد الباحثين، بيانات الاستبانة 2025 م

من خلال الجدول والشكل (3.4) الخبرة العملية تبين أن أكثر الباحثين من الخبرة العملية 10 سنة إذ بلغت نسبتهم 36% يليهم الخبرة العملية من 11-15 سنة إذ بلغت نسبتهم 28% يليهم الخبرة العملية من 16-20 سنة و من 20 سنة فاكتر إذ بلغت نسبتهم 17%

شكل رقم (3.4) الخبرة العملية



ثانياً: تحليل عبارات الاستبيان

المحور الاول :

السؤال الاول: هل التحول الرقمي يساعد البنك علي التأقلم مع التغيرات السريعة في سوق العمل :

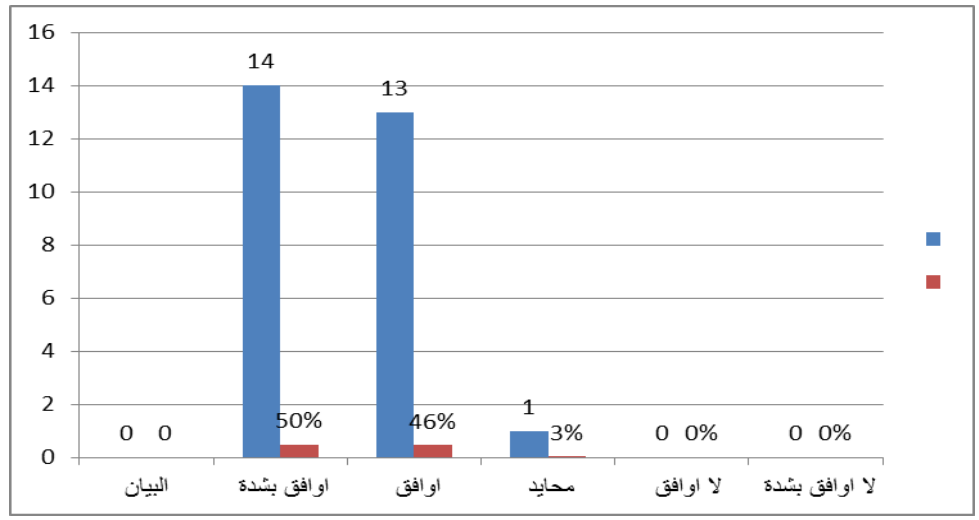
جدول رقم (3.5) هل التحول الرقمي يساعد البنك علي التأقلم مع التغيرات السريعة في سوق العمل

البيان	العدد	النسبة المئوية %
اوافق بشدة	14	50%
اوافق	13	46%
محايد	1	3%
لا اوافق	0	0%
لا اوافق بشدة	0	0%
المجموع	28	100%

المصدر: إعداد الباحثين ، بيانات الاستبانة 2025م

من خلال الجدول والشكل (3.5) هل التحول الرقمي يساعد البنك علي التأقلم مع التغيرات السريعة في سوق العمل نجد أن الذين يوافقون بشدة نسبتهم 50% والذين يوافقون نسبتهم 46% و المحايدون نسبتهم 3% و الذين لا يوافقون نسبتهم 0% و الذين لا يوافقون بشدة نسبتهم 0% مما يدل علي صحة الفرضية القائلة ان هل التحول الرقمي يساعد البنك علي التأقلم مع التغيرات السريعة في سوق العمل

شكل رقم (3.5) هل التحول الرقمي يساعد البنك علي التأقلم مع التغيرات السريعة في سوق العمل



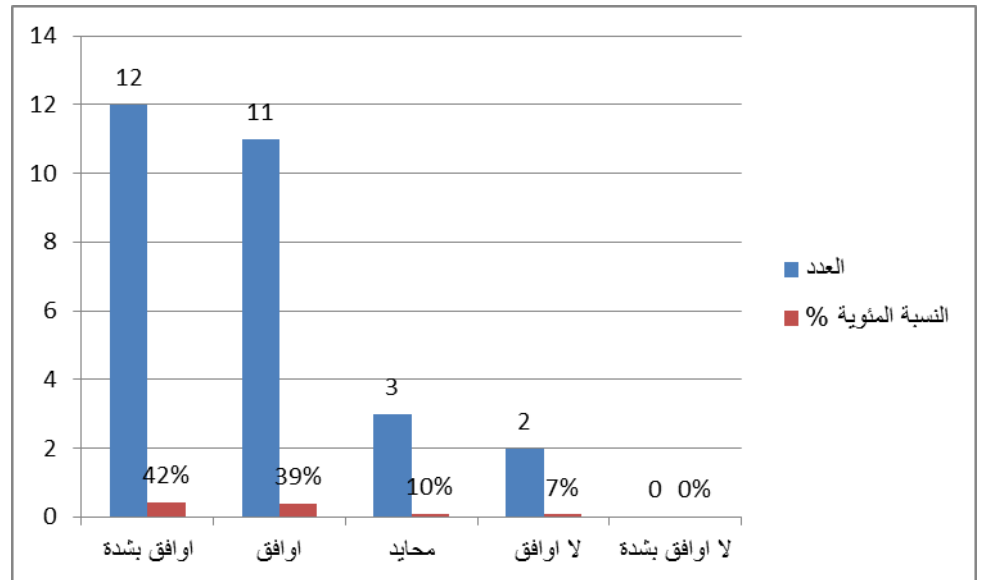
السؤال الثاني : هل ساهم التحويل الرقمي للمؤسسة البنكية في الزيادة من ربحية البنك
جدول رقم (3.6) هل ساهم التحويل الرقمي للمؤسسة البنكية في الزيادة من ربحية البنك

البيان	العدد	النسبة المئوية %
اوافق بشدة	12	42%
أوافق	11	39%
محايد	3	10%
لا اوافق	2	7%
لا اوافق بشدة	0	0%
المجموع	28	100%

المصدر : إعداد الباحثين ، بيانات الإستبانة 2025م

من خلال الجدول رقم (3.6) هل ساهم التحويل الرقمي للمؤسسة البنكية في الزيادة من ربحية البنك نجد أن الذين يوافقون بشدة نسبتهم 42% والذين يوافقون نسبتهم 39% و المحايدون نسبتهم 10% و الذين لا يوافقون نسبتهم 7% و الذين لا يوافقون بشدة نسبتهم 0% مما يدل علي صحة الفرضية القائلة ان هل ساهم التحويل الرقمي للمؤسسة البنكية في الزيادة من ربحية البنك

شكل رقم (3.6) هل ساهم التحويل الرقمي للمؤسسة البنكية في الزيادة من ربحية البنك



السؤال الثالث : هل يقره للبنك باعتماد برمجيات مؤمنة علي مستوي عالي لحماية بيانات الزبائن وحساباتهم البنكية :

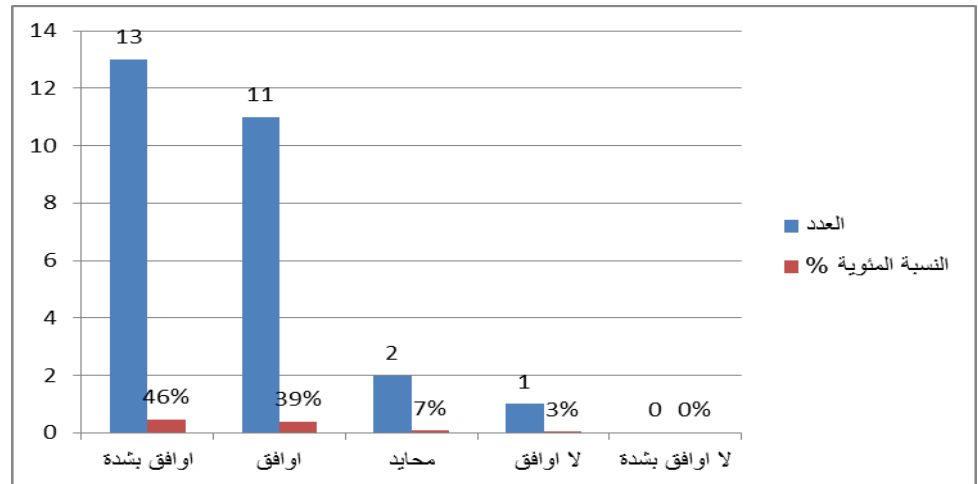
جدول رقم (3.7) هل يقره للبنك باعتماد برمجيات مؤمنة علي مستوي عالي لحماية بيانات الزبائن وحساباتهم البنكية

البيان	العدد	النسبة المئوية %
اوافق بشدة	13	46%
أوافق	11	39%
محايد	2	7%
لا اوافق	1	3%
لا اوافق بشدة	0	0%
المجموع	28	100%

المصدر : إعداد الباحثين ، بيانات الإستبانة 2025م

من خلال الجدول رقم (3.7) هل يقره للبنك باعتماد برمجيات مؤمنة علي مستوي عالي لحماية بيانات الزبائن وحساباتهم البنكية نجد أن الذين يوافقون بشدة نسبتهم 46% والذين يوافقون نسبتهم 39% و المحايدون نسبتهم 7% و الذين لا يوافقون نسبتهم 3% و الذين لا يوافقون بشدة نسبتهم 0% مما يدل علي صحة الفرضية القائلة ان هل يقره للبنك باعتماد برمجيات مؤمنة علي مستوي عالي لحماية بيانات الزبائن وحساباتهم البنكية

شكل رقم (3.7) هل يقره للبنك باعتماد برمجيات مؤمنة علي مستوي عالي لحماية بيانات الزبائن وحساباتهم البنكية



السؤال الرابع : هل يمكنك البنك شبكة انترنت ذات تدفق قوي للتسوق بين مختلف مصالح المؤسسة البنكية

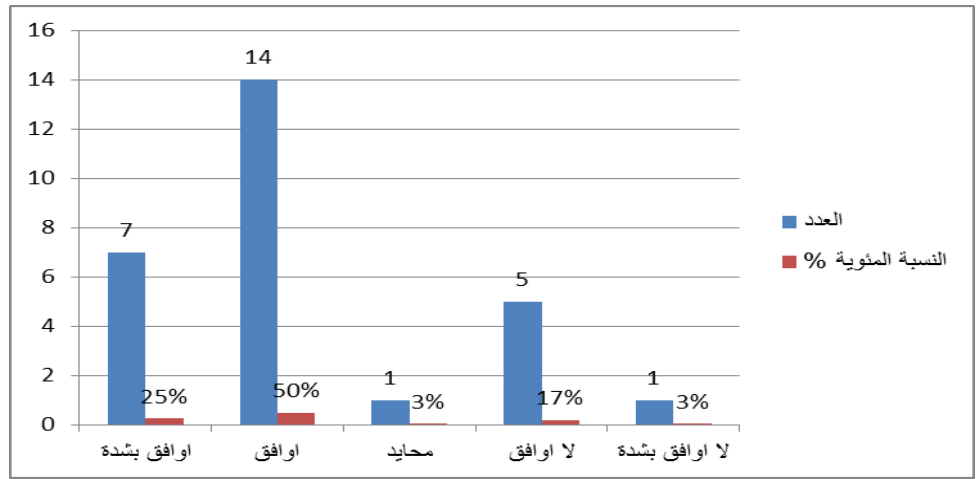
جدول رقم (3.8) هل يمكنك البنك شبكة انترنت ذات تدفق قوي للتسوق بين مختلف مصالح المؤسسة البنكية

البيان	العدد	النسبة المئوية %
اوافق بشدة	7	25%
أوافق	14	50%
محايد	1	3%
لا أوافق	5	17%
لا اوافق بشدة	1	3%
المجموع	28	100%

المصدر : إعداد الباحثين ، بيانات الإستبانة 2025م

من خلال الجدول و الشكل رقم (3.8) هل يمكنك البنك شبكة انترنت ذات تدفق قوي للتسوق بين مختلف مصالح المؤسسة البنكية نجد أن الذين يوافقون بشدة نسبتهم 25% والذين يوافقون نسبتهم 50% و المحايدون نسبتهم 3% و الذين لا يوافقون نسبتهم 17% و الذين لا يوافقون بشدة نسبتهم 3% مما يدل علي صحة الفرضية القائلة ان هل يمكنك البنك شبكة انترنت ذات تدفق قوي للتسوق بين مختلف مصالح المؤسسة البنكية

شكل رقم (3.8) هل يمكنك البنك شبكة انترنت ذات تدفق قوي للتسوق بين مختلف مصالح المؤسسة البنكية



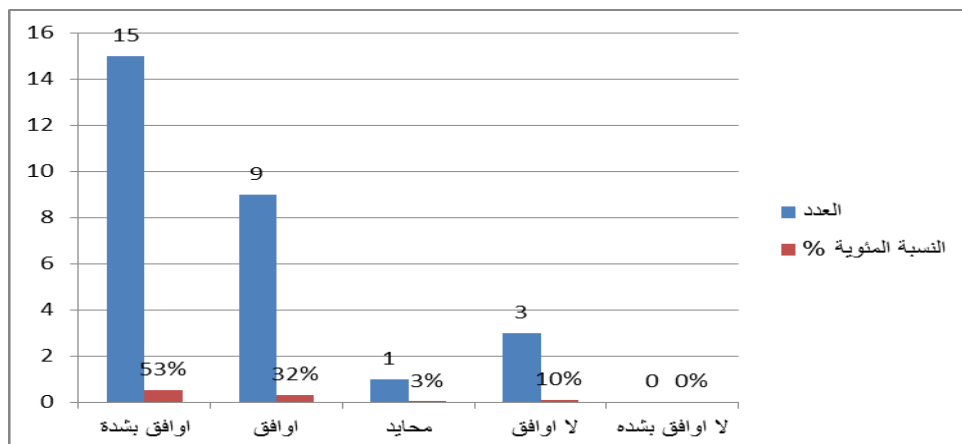
السؤال الخامس : هل يساعد التحول الرقمي في الحد من ظاهرة التلاعب والفساد الإداري
 جدول رقم (3.9) هل يساعد التحول الرقمي في الحد من ظاهرة التلاعب والفساد الإداري

البيان	العدد	النسبة المئوية %
أوافق بشدة	15	53%
أوافق	9	32%
محايد	1	3%
لا أوافق	3	10%
لا أوافق بشدة	0	0%
المجموع	28	100%

المصدر : إعداد الباحثين ، بيانات الإستبانة 2025م

من خلال الجدول و الشكل رقم (3.9) هل يساعد التحول الرقمي في الحد من ظاهرة التلاعب والفساد الاداري نجد أن الذين يوافقون بشدة نسبتهم 53% والذين يوافقون نسبتهم 32% و المحايدون نسبتهم 3% و الذين لا يوافقون نسبتهم 10% و الذين لا يوافقون بشدة نسبتهم 0% مما يدل علي صحة الفرضية القائلة ان هل يساعد التحول الرقمي في الحد من ظاهرة التلاعب والفساد الاداري

شكل رقم (3.9) هل يساعد التحول الرقمي في الحد من ظاهرة التلاعب والفساد الاداري



المحور الثاني :

السؤال الاول : يوجد اثر بين التحويل والتوظيف

جدول رقم (3.10) يوجد اثر بين التحويل والتوظيف

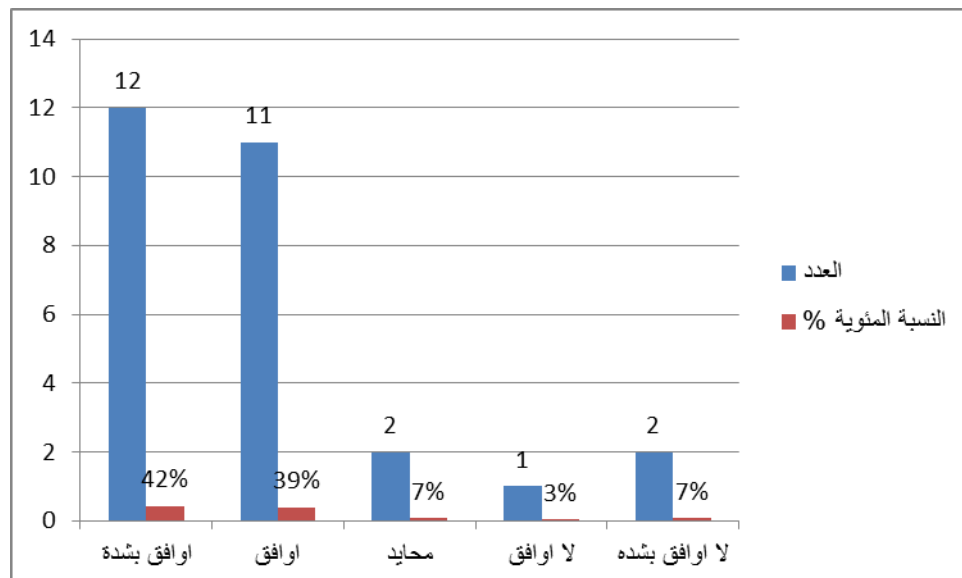
البيان	العدد	النسبة المئوية %
اوافق بشدة	12	42%
أوافق	11	39%
محايد	2	7%
لا أوافق	1	3%
لا اوافق بشدة	2	7%
المجموع	28	100%

المصدر : إعداد الباحثين ، بيانات الإستبانة 2025م

من خلال الجدول و الشكل رقم (3.10) توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التحويل والتوظيف نجد أن الذين يوافقون بشدة نسبتهم 42% والذين يوافقون نسبتهم 39% و المحايدون نسبتهم 7% و الذين لا يوافقون نسبتهم 3% و الذين لا يوافقون بشدة نسبتهم 0%

يوافقون بشدة نسبتهم 3% مما يدل علي صحة الفرضية القائلة ان توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التحويل والتوظيف

شكل رقم (3.10) توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التحويل والتوظيف



السؤال الثاني : هل يوفر البنك خدمات المساعدة والدعم للموظفين في حالة وجدة مشكلات في استخدام النظام المصرفي

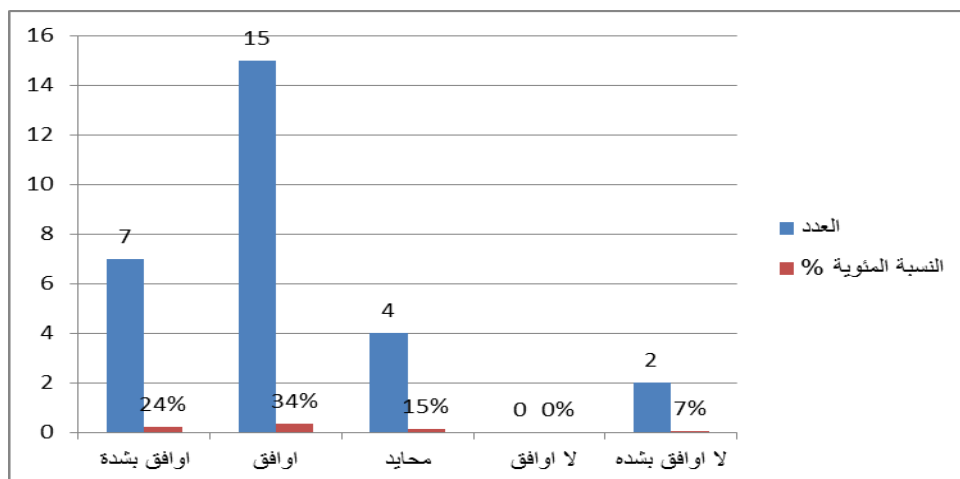
جدول رقم (3.11) هل يوفر البنك خدمات المساعدة والدعم للموظفين في حالة وجدة مشكلات في استخدام النظام المصرفي

البيان	العدد	النسبة المئوية %
اوافق بشدة	7	24%
أوافق	15	34%
محايد	4	15%
لا اوافق	0	0%
لا اوافق بشده	2	7%
المجموع	28	100%

المصدر : إعداد الباحثين ، بيانات الإستبانة 2025م

من خلال الجدول و الشكل رقم (3.11) هل يوفر البنك خدمات المساعدة والدعم للموظفين في حالة وجدة مشكلات في استخدام النظام المصرفي نجد أن الذين يوافقون بشدة نسبتهم 24% والذين يوافقون نسبتهم 34% و المحايدون نسبتهم 15% و الذين لا يوافقون نسبتهم 07% و الذين لا يوافقون بشدة نسبتهم 0% مما يدل علي صحة الفرضية القائلة ان هل يوفر البنك خدمات المساعدة والدعم للموظفين في حالة وجدة مشكلات في استخدام النظام المصرفي

شكل رقم (3.11) هل يوفر البنك خدمات المساعدة والدعم للموظفين في حالة وجدة مشكلات في استخدام النظام المصرفي



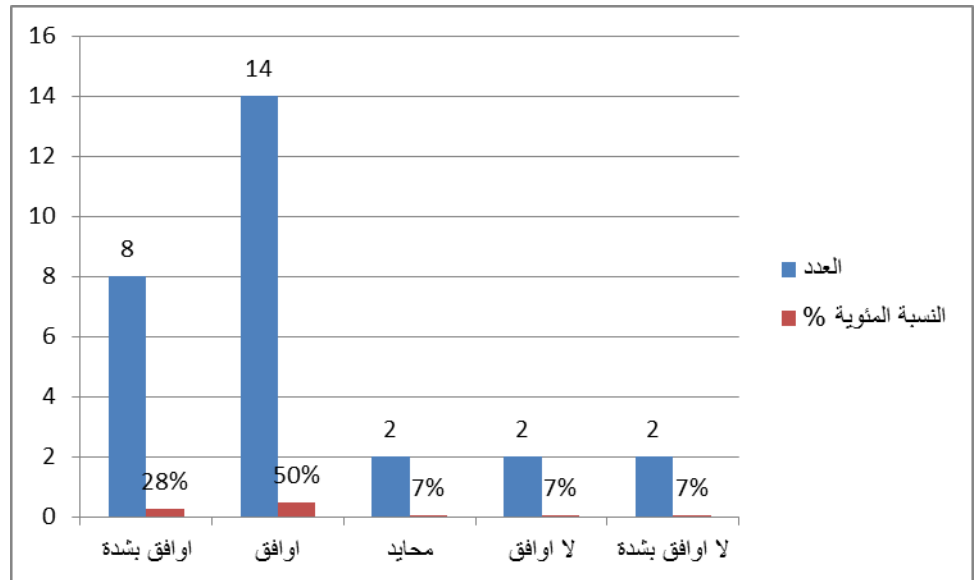
السؤال الثالث : هل الاستجابة سريعة للعاملين في المؤسسة البنكية لاي شكوى او استفسار من طرف الزبائن
جدول رقم (3.12) هل الاستجابة سريعة للعاملين في المؤسسة البنكية لاي شكوى او استفسار من طرف الزبائن

البيان	العدد	النسبة المئوية %
اوافق بشدة	8	28%
أوافق	14	50%
محايد	2	7%
لا أوافق	2	7%
لا اوافق بشدة	2	7%
المجموع	28	100%

المصدر : إعداد الباحثين ، بيانات الإستبانة 2025م

من خلال الجدول و الشكل رقم (3.12) هل الاستجابة سريعة للعاملين في المؤسسة البنكية لاي شكوى او استفسار من طرف الزبائن نجد أن الذين يوافقون بشدة نسبتهم 28% والذين يوافقون نسبتهم 50% و المحايدون نسبتهم 7% و الذين لا يوافقون نسبتهم 7% و الذين لا يوافقون بشدة نسبتهم 7% مما يدل علي صحة الفرضية القائلة ان هل الاستجابة سريعة للعاملين في المؤسسة البنكية لاي شكوى او استفسار من طرف الزبائن

شكل رقم (3.12) هل الاستجابة سريعة للعاملين في المؤسسة البنكية لاي شكوى او استفسار من طرف الزبائن

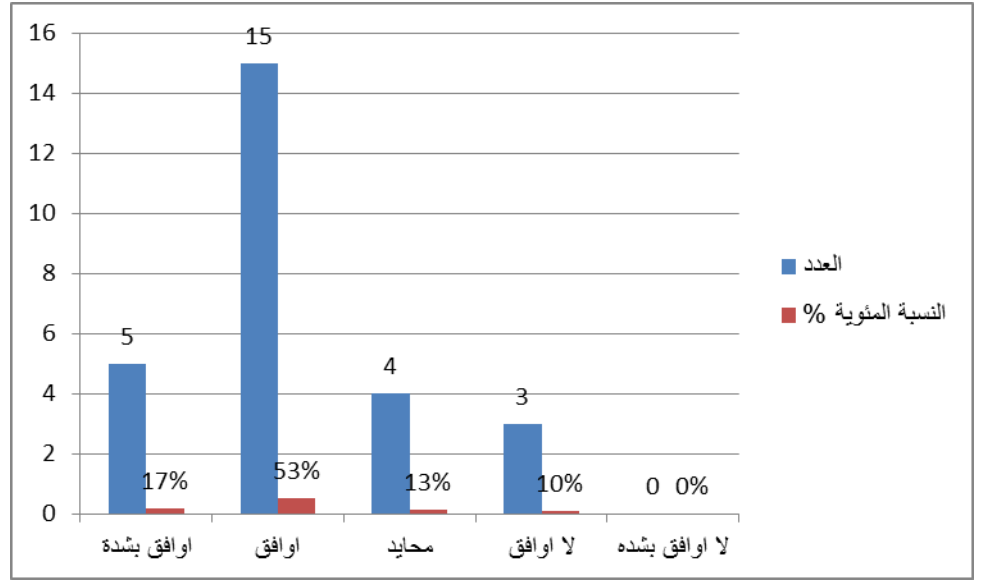


السؤال الرابع : هل يساهم التحويل الرقمي في إمكانية التحقق من المعلومات المحاسبية الموجودة في القوائم المالية
جدول رقم (3.13) هل يساهم التحويل الرقمي في إمكانية التحقق من المعلومات المحاسبية الموجودة في القوائم المالية

البيان	العدد	النسبة المئوية %
أوافق بشدة	5	17%
أوافق	15	53%
محايد	4	13%
لا أوافق	3	10%
لا أوافق بشدة	0	0%
المجموع	28	100%

المصدر : إعداد الباحثين ، بيانات الإستبانة 2025م

من خلال الجدول و الشكل رقم (3.13) هل يساهم التحويل الرقمي في إمكانية التحقق من المعلومات المحاسبية الموجودة في القوائم المالية نجد أن الذين يوافقون بشدة نسبتهم 17% و الذين يوافقون نسبتهم 53% و المحايدون نسبتهم 13% و الذين لا يوافقون نسبتهم 10% و الذين لا يوافقون بشدة نسبتهم 0% مما يدل علي صحة الفرضية القائلة ان هل يساهم التحويل الرقمي في إمكانية التحقق من المعلومات المحاسبية الموجودة في القوائم المالية شكل رقم (3.13) هل يساهم التحويل الرقمي في إمكانية التحقق من المعلومات المحاسبية الموجودة في القوائم المالية



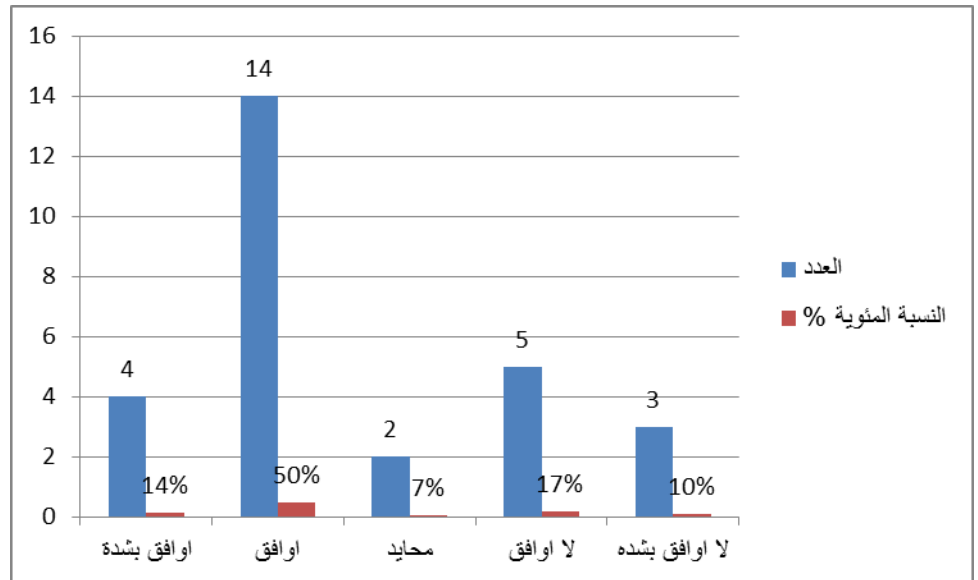
السؤال الخامس : هل يعتمد البنك علي الصرافات الائنية التي تساعد الزبائن علي سحب اموالهم في أي وقت
 جدول رقم (3.14) هل يعتمد البنك علي الصرافات الائنية التي تساعد الزبائن علي سحب اموالهم في أي وقت

البيان	العدد	النسبة المئوية %
اوافق بشدة	4	14%
أوافق	14	50%
محايد	2	7%
لا أوافق	5	17%
لا اوافق بشده	3	10%
المجموع	28	100%

المصدر : إعداد الباحثين ، بيانات الإستبانة 2025م

من خلال الجدول و الشكل رقم (3.14) هل يعتمد البنك علي الصرافات الائنية التي تساعد الزبائن علي سحب اموالهم في أي وقت نجد أن الذين يوافقون بشدة نسبتهم 14% و الذين يوافقون نسبتهم 50% و المحايدون نسبتهم 7% و الذين لا يوافقون نسبتهم 17% و الذين لا يوافقون بشدة نسبتهم 10% مما يدل علي صحة الفرضية القائلة ان هل يعتمد البنك علي الصرافات الائنية التي تساعد الزبائن علي سحب اموالهم في أي وقت

شكل رقم (3.14) هل يعتمد البنك علي الصرافات الائنية التي تساعد الزبائن علي سحب اموالهم في أي وقت



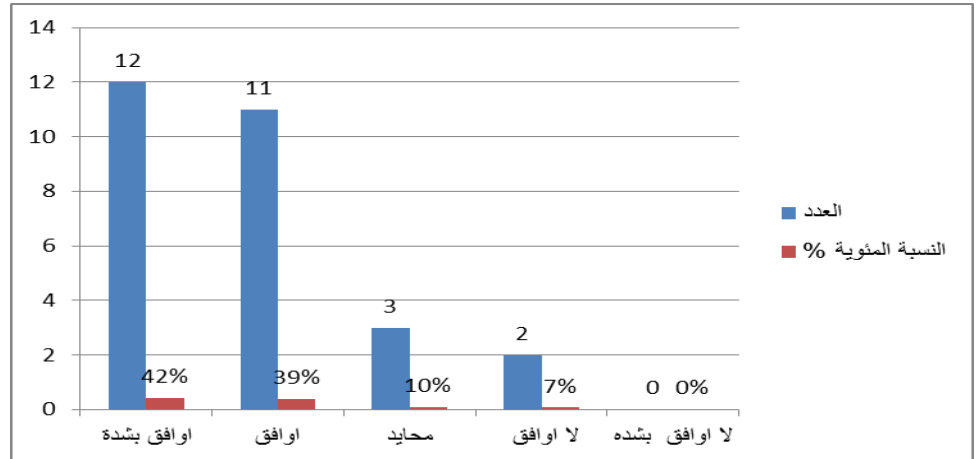
المحور الثالث :

السؤال الاول : يوجد اثر بين المهارات التكنولوجية والمصرفية والمهنية وسوق العمل في ظن التحويل الرقمي
جدول رقم (3.15) يوجد اثر بين المهارات التكنولوجية والمصرفية والمهنية وسوق العمل في ظن التحويل الرقمي

البيان	العدد	النسبة المئوية %
اووافق بشدة	12	%42
أوافق	11	%39
محايد	3	%10
لا اووافق	2	%7
لا اووافق بشدة	0	%0
المجموع	28	%100

المصدر : إعداد الباحثين ، بيانات الإستبانة 2025م

من خلال الجدول و الشكل رقم (3.15) توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المهارات التكنولوجية والمصرفية والمهنية وسوق العمل في ظن التحويل الرقمي نجد أن الذين يوافقون بشدة نسبتهم %42 والذين يوافقون نسبتهم %39 و المحايدون نسبتهم %10 و الذين لا يوافقون نسبتهم %7 و الذين لا يوافقون بشدة نسبتهم %0 مما يدل علي صحة الفرضية القائلة ان توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المهارات التكنولوجية والمصرفية والمهنية وسوق العمل في ظن التحويل الرقمي
شكل رقم (3.15) توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المهارات التكنولوجية والمصرفية والمهنية وسوق العمل في ظن



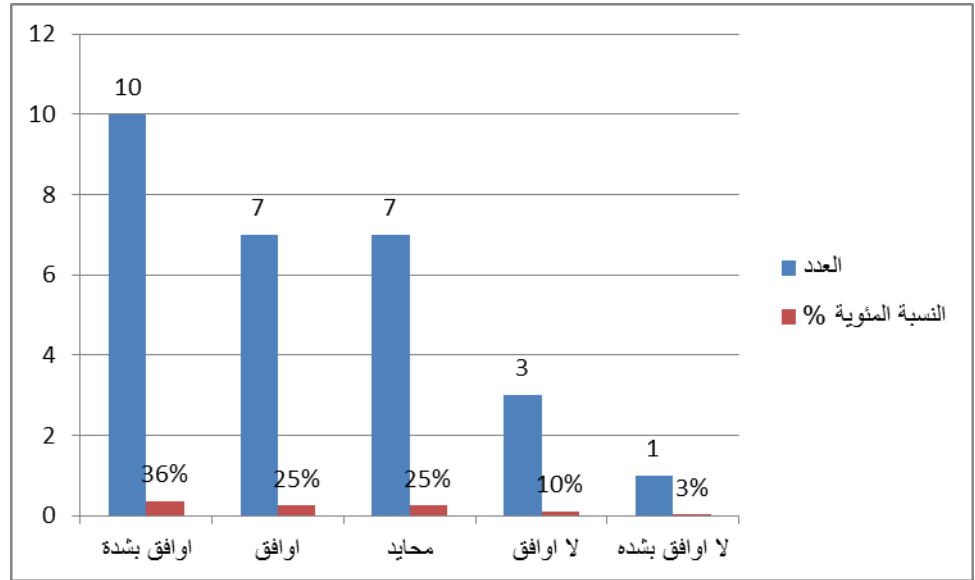
السؤال الثاني : هل الية الدفع الالكتروني عبر الموقع سهلة غير معقده وتمتاز بدرجة عالية من المرونة
جدول رقم (3.16) هل الية الدفع الالكتروني عبر الموقع سهلة غير معقده وتمتاز بدرجة عالية من المرونة

البيان	العدد	النسبة المئوية %
وافق بشدة	10	36%
أوافق	7	25%
محايد	7	25%
لا اوافق	3	10%
لا اوافق بشدة	1	3%
المجموع	28	100%

المصدر : إعداد الباحثين ، بيانات الإستبانة 2025م

من خلال الجدول و الشكل رقم (3.16) هل الية الدفع الالكتروني عبر الموقع سهلة غير معقده وتمتاز بدرجة عالية من المرونة نجد أن الذين يوافقون بشدة نسبتهم 36% والذين يوافقون نسبتهم 25% و المحايدون نسبتهم 25% و الذين لا يوافقون نسبتهم 10% و الذين لا يوافقون بشدة نسبتهم 3% مما يدل علي صحة الفرضية القائلة ان هل الية الدفع الالكتروني عبر الموقع سهلة غير معقده وتمتاز بدرجة عالية من المرونة

شكل رقم (3.16) هل الية الدفع الالكتروني عبر الموقع سهلة غير معقدة وتمتاز بدرجة عالية من المرونة



السؤال الثالث : هل التحويل الرقمي يعمل علي التخفيض من تكاليف الاتصال وتبادل المعلومات والتقليل من نسبة الاخطاء

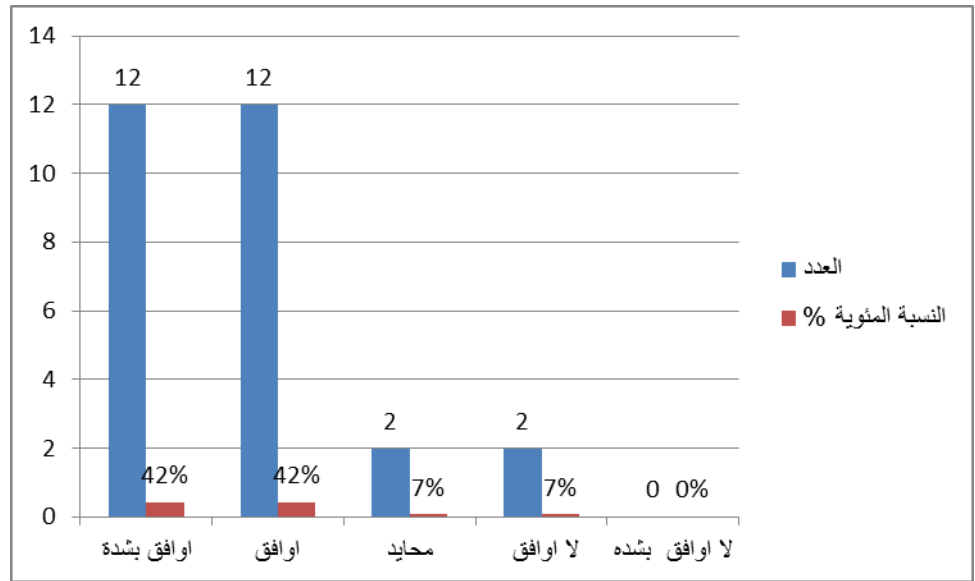
جدول رقم (3.17) هل التحويل الرقمي يعمل علي التخفيض من تكاليف الاتصال وتبادل المعلومات والتقليل من نسبة الاخطاء

البيان	العدد	النسبة المئوية %
اوافق بشدة	12	42%
أوافق	12	42%
محايد	2	7%
لا اوافق	2	7%
لا اوافق بشدة	0	0%
المجموع	28	100%

المصدر : إعداد الباحثين ، بيانات الإستبانة 2025م

من خلال الجدول و الشكل رقم (3.17) هل التحويل الرقمي يعمل علي التخفيض من تكاليف الاتصال وتبادل المعلومات والتقليل من نسبة الاخطاء نجد أن الذين يوافقون بشدة نسبتهم 42% والذين يوافقون نسبتهم 42% و المحايدون

نسبتهم 7% و الذين لا يوافقون نسبتهم 7% و الذين لا يوافقون بشدة نسبتهم 0% مما يدل علي صحة الفرضية القائلة ان هل التحويل الرقمي يعمل علي التخفيض من تكاليف الاتصال وتبادل المعلومات والتقليل من نسبة الاخطاء شكل رقم (3.17) هل التحويل الرقمي يعمل علي التخفيض من تكاليف الاتصال وتبادل المعلومات والتقليل من نسبة الاخطاء



السؤال الرابع : هل تستخدم البنك تكنولوجيا المعاملات والاتصالات بصوره متطورة لمواكبه كل جديد ويعتبرها حلقة وصل بينكم وبين البنوك

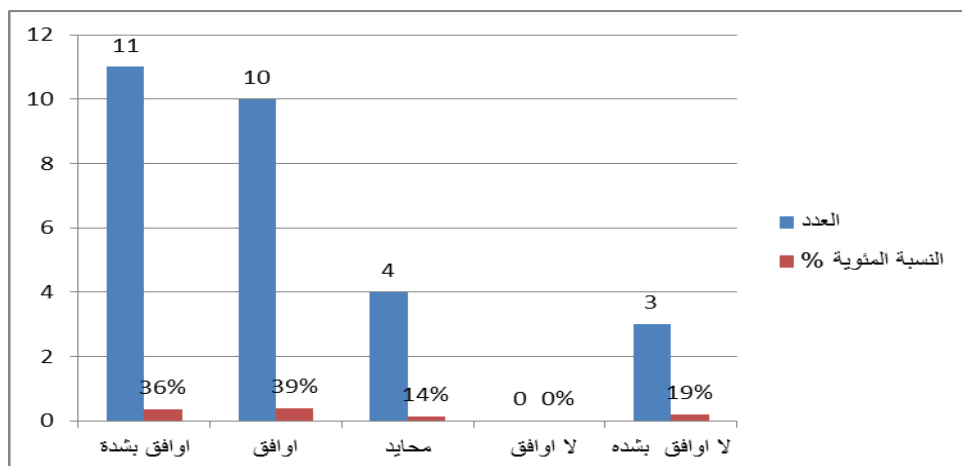
جدول رقم (3.18) هل تستخدم البنك تكنولوجيا المعاملات والاتصالات بصوره متطورة لمواكبه كل جديد ويعتبرها حلقة وصل بينكم وبين البنوك

البيان	العدد	النسبة المئوية %
اوافق بشدة	11	36%
اوافق	10	39%
محايد	4	14%
لا اوافق	0	0%
لا اوافق بشدة	3	19%
المجموع	28	100%

المصدر : إعداد الباحثين ، بيانات الإستبانة 2025م

من خلال الجدول و الشكل رقم (3.18) هل تستخدم البنك تكنولوجيا المعاملات والاتصالات بصوره متطورة لمواكبه كل جديد ويعتبرها حلقة وصل بينكم وبين البنوك نجد أن الذين يوافقون بشدة نسبتهم 39% و الذين يوافقون نسبتهم 36% و المحايدون نسبتهم 14% و الذين لا يوافقون نسبتهم 0% و الذين لا يوافقون بشدة نسبتهم 10% مما يدل علي صحة الفرضية القائلة ان هل تستخدم البنك تكنولوجيا المعاملات والاتصالات بصوره متطورة لمواكبه كل جديد ويعتبرها حلقة وصل بينكم وبين البنوك

شكل رقم (3.18) هل تستخدم البنك تكنولوجيا المعاملات والاتصالات بصورة متطورة لمواكبه كل جديد ويعتبرها حلقة وصل بينكم وبين البنوك



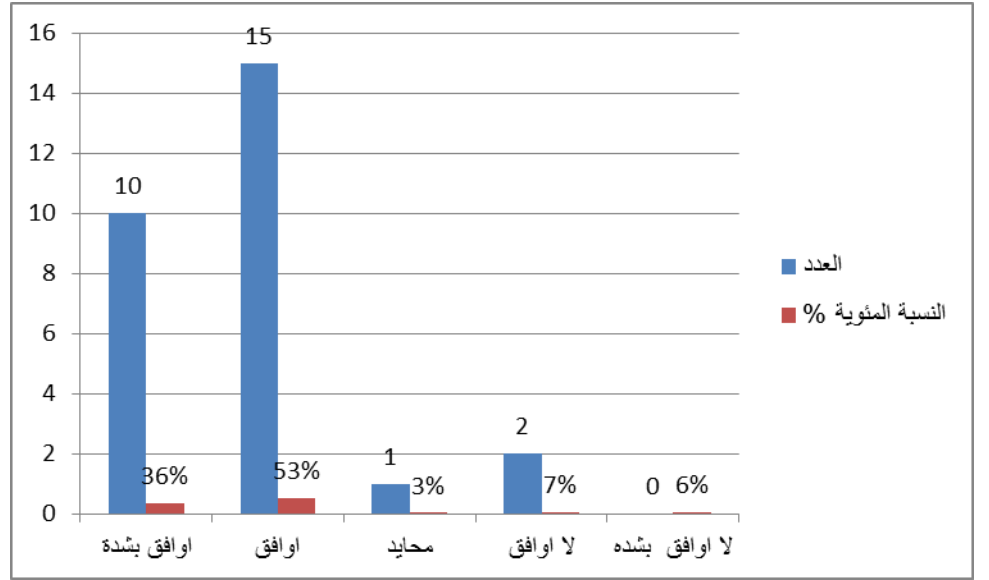
السؤال الخامس : هل تطبيق التحويل الرقمي يوفر سهولة الوصول للبيانات والمعلومات الحاسبية التي تساعد في اتخاذ القرار

جدول رقم (3.19) تجد أن الإجراءات للحصول على الخدمات الصحية سهلة ومباشرة

البيان	العدد	النسبة المئوية %
اوافق بشدة	10	36%
اوافق	15	53%
محايد	1	3%
لا اوافق	2	7%
لا اوافق بشدة	0	6%
المجموع	28	100%

المصدر : إعداد الباحثين ، بيانات الإستبانة 2025م

من خلال الجدول و الشكل رقم (3.19) هل تطبيق التحويل الرقمي يوفر سهولة الوصول للبيانات والمعلومات الحاسبية التي تساعد في اتخاذ القرار نجد أن الذين يوافقون بشدة نسبتهم 36% والذين يوافقون نسبتهم 53% و المحايدون نسبتهم 3% و الذين لا يوافقون نسبتهم 7% و الذين لا يوافقون بشدة نسبتهم 6% مما يدل على صحة الفرضية القائلة ان هل تطبيق التحويل الرقمي يوفر سهولة الوصول للبيانات والمعلومات الحاسبية التي تساعد في اتخاذ القرار شكل رقم (3.19) هل تطبيق التحويل الرقمي يوفر سهولة الوصول للبيانات والمعلومات الحاسبية التي تساعد في اتخاذ القرار



النتائج :

1. خلق وظائف جديدة

أدى التحول الرقمي إلى ظهور وظائف جديدة مثل تحليل البيانات، الذكاء الاصطناعي، والأمن السيبراني.

2. اندثار بعض الوظائف التقليدية

تأثرت الوظائف الروتينية والمتكررة مثل إدخال البيانات وخدمات العملاء التقليدية بسبب الأتمتة والذكاء الاصطناعي.

3. تغير متطلبات المهارات

زادت الحاجة إلى المهارات الرقمية مثل البرمجة، تحليل البيانات، والتسويق الرقمي، بينما انخفضت الحاجة إلى المهارات التقليدية.

4. زيادة الإنتاجية وتحسين بيئة العمل

مكنت التقنيات الرقمية الشركات من تحسين الإنتاجية وتقليل التكاليف عبر الأتمتة والعمل عن بُعد.

5. ارتفاع الطلب على العمل الحر والعمل عن بعد

ساهم التحول الرقمي في انتشار منصات العمل الحر، مما زاد من فرص التوظيف المستقل والمرن.

6. عدم المساواة في فرص العمل

هناك فجوة رقمية تؤدي إلى تفاوت فرص العمل بين الأفراد الذين يمتلكون المهارات الرقمية والذين يفتقرون إليها.

التوصيات :

1. تطوير التعليم والتدريب المهني

دمج المهارات الرقمية في المناهج الدراسية وتوفير برامج تدريبية مكثفة للعاملين.

2. تشجيع التعلم المستمر

تحفيز الموظفين على اكتساب مهارات جديدة لمواكبة التطورات التقنية.

3. دعم الابتكار وريادة الأعمال

تقديم حوافز للشركات الناشئة في مجال التكنولوجيا لتعزيز الاقتصاد الرقمي.

4. إعادة تأهيل العمالة المتأثرة بالتحول الرقمي

توفير برامج تأهيلية للموظفين الذين فقدوا وظائفهم بسبب الأتمتة لمساعدتهم على الاندماج في وظائف جديدة.

5. تعزيز البنية التحتية الرقمية

الاستثمار في الإنترنت عالي السرعة والتكنولوجيا السحابية لضمان بيئة عمل رقمية فعالة.

6. سن سياسات عمل مرنة

وضع قوانين تدعم العمل عن بُعد والعمل الحر لضمان حقوق العمال في البيئة الرقمي

قائمة الملاحق :

المصدر و المراجع باللغة العربية :

1. يونس مسعودي التحول الرقمي لبرامج التدريب والتكوين لدى الأساتذة في ظل جائحة كورونا
منصات التعليم عن بعد بتقنيتي زوم وتجمز نموذجاً - مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية
والإنسانية المجلد 7 العدد 02، 2021، ص 366
2. التحول الرقمي لبرامج التدريب ، احمد محمد الزين ، الطبعه الأول ، دار البيضاء ، ص 23
3. النجار، إخلاص باقر هاشم، (2017)، "الاقتصاد الرقمي والفجوة الرقمية في الوطن العربي"،
رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة، العراق
4. جامعة الدول العربية، (2020)، "مؤشر الاقتصاد الرقمي العربي 2020 كوفيد 19 وضرورة
التحول إلى الاقتصاد الرقمي"، الإتحاد العربي للاقتصاد الرقمي ومجلس الوحدة الاقتصادية
العربية.
5. صدوقي غريسي، علي العبسي، واقع وأهمية التحول الرقمي والامتته، مجلة آراء للدراسات
الاقتصادية والإدارية، المجلد 03، العدد 02، الجزائر، 2021، ص 103. زعزوعة فاطمة، مرجع
سابق، ص 380_382.
6. جميل، أمل صبري محمد محمد، (2020)، "محددات نجاح التحول إلى الاقتصاد الرقمي في
الدول النامية -دراسة حالة مصر-"، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد البحوث والدراسات
العربية، جامعة الدول العربية، القاهرة.
7. زكي، وليد رشاد . 2021، " السياسات الرقمية وترشيد صناعة القرار"، بقلم خبير- إصدار
إلكترونية نصف شهرية، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، رئاسة مجلس الوزراء، مصر
8. محمود، عبير فاروق، (2009)، "دور الاقتصاد الرقمي في دعم التنمية مع إشارة خاصة
للاقتصاد المصري"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
9. جاسم، جعفر حسن، (2010)، "مقدمة في الاقتصاد الرقمي"، دار البداية ناشرون وموزعون،
الأردن.

المصادر والمراجع من مواقع الانترنت :

1. <https://blog.arab-platform.com>
2. <https://ar.m.wikipedia.org/wiki>