

أثر التحول الرقمي على الرضا الوظيفي : دراسة حالة على شركات التقنية في المملكة
العربية السعودية

إعداد الطالب/
جواهر إبراهيم المطيري

إشراف/

د. أسماء ابوعنزه

العام الدراسي:

2024

قائمة المحتويات:

3	مقدمة:
4	مشكلة الدراسة:
6	أهمية الدراسة:
7	أهداف الدراسة:
8	تساؤلات الدراسة:
9	فروض الدراسة:
9	الدراسات السابقة:
13	المنطلقات النظرية للدراسة:
15	المنهجية وطرق البحث:
17	أدوات الدراسة:
19	حدود الدراسة:
21	المراجع:

مقدمة:

في العقدين الأخيرين، شهد العالم تغييرات جذرية في طريقة عمل المؤسسات نتيجة للتحويلات التكنولوجية المتسارعة. يعتبر التحول الرقمي من أبرز هذه التغيرات، حيث يمثل انتقال المؤسسات من العمليات التقليدية إلى نظم وتطبيقات تعتمد على التكنولوجيا الحديثة. يهدف هذا التحول إلى تحسين الكفاءة والإنتاجية، وتعزيز القدرة التنافسية في بيئات العمل الديناميكية. لكن الأثر الحقيقي لهذا التحول يتجاوز مجرد تحسين الأداء، ليصل إلى تأثيرات عميقة على رضا الموظفين وتجربتهم في بيئة العمل (Ali، 2023).

تعتبر الشركات التقنية في المملكة العربية السعودية مثالاً حياً لهذا التحول. فقد أصبحت هذه الشركات محركاً رئيسياً للنمو الاقتصادي في البلاد، حيث تلعب دوراً حيوياً في تحقيق أهداف رؤية 2030. تشهد هذه الشركات، التي تضم مجموعة من المبتكرين والموهوبين، ضغطاً متزايداً لتبني تقنيات جديدة مثل الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات الضخمة، والحوسبة السحابية. في هذا السياق، يتطلب الأمر من الموظفين تطوير مهارات جديدة والتكيف مع أدوات وتقنيات لم يسبق لهم العمل بها. إن هذا التغيير التكنولوجي يمكن أن يؤثر بشكل كبير على رضاهم الوظيفي، مما يستدعي دراسة مستفيضة لفهم العلاقة بين التحول الرقمي والرضا الوظيفي في هذا القطاع الحيوي (Reis، 2023).

يتسم الرضا الوظيفي بأنه شعور معقد يتأثر بعوامل عدة، منها بيئة العمل، والتقدير، وفرص النمو والتطور. في ظل التحول الرقمي، تتغير هذه العوامل بطرق متعددة. فمثلاً، يمكن للتكنولوجيا أن تساهم في تحسين بيئة العمل من خلال توفير أدوات تسهل التواصل والتعاون بين الفرق، مما يعزز الشعور بالانتماء والفخر لدى الموظفين. كما أن التحول الرقمي يوفر فرصاً لتعلم مهارات جديدة، مما يعزز من تطلعات الموظفين المهنية ويزيد من مستوى الرضا لديهم.

ومع ذلك، لا يمكن تجاهل التحديات التي قد تنجم عن هذا التحول. يواجه العديد من الموظفين مقاومة للتغيير، وقد يشعر البعض بالتوتر أو القلق نتيجة الحاجة لتعلم تقنيات جديدة. هذا الضغط قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي إذا لم يتم التعامل معه بشكل مناسب. لذلك، من الضروري أن تتبنى الشركات استراتيجيات فعالة لإدارة هذا التغيير، بما في ذلك توفير التدريب والدعم اللازم للموظفين (HajiZadeh، 2023).

تأتي أهمية هذه الدراسة من كونها تسلط الضوء على التأثيرات المتعددة للتحول الرقمي على الرضا الوظيفي في شركات التقنية بالمملكة. إن فهم هذه العلاقة يعد ضرورياً

للمسؤولين عن الموارد البشرية ومديري المؤسسات، حيث سيتمكنهم من اتخاذ قرارات مستنيرة تهدف إلى تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين. كما أنها تساهم في تطوير استراتيجيات التحول الرقمي التي تأخذ بعين الاعتبار احتياجات الموظفين وتطلعاتهم، مما يعزز من نجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها.

من خلال تحليل حالات محددة من الشركات التقنية في المملكة، سيتم إجراء مقابلات مع الموظفين والمشرفين لجمع معلومات قيمة حول تجاربهم وآرائهم. سيتمكن هذه المقابلات من رصد المشاعر والآراء المتعلقة بالتحول الرقمي، ومدى تأثيره على رضا الموظفين. ستساعد هذه الدراسة أيضاً في التعرف على أفضل الممارسات التي يمكن أن تسهم في تعزيز الرضا الوظيفي أثناء عمليات التحول الرقمي.

تسعى هذه الدراسة إلى تقديم فهم شامل لمفهوم التحول الرقمي وتأثيره على الرضا الوظيفي في شركات التقنية بالمملكة العربية السعودية. من خلال توضيح كيف يمكن أن يساهم التحول الرقمي في تحسين تجربة العمل وزيادة الرضا، فإننا نأمل في توفير رؤى تساهم في توجيه استراتيجيات التحول الرقمي بشكل يتماشى مع متطلبات الموظفين، مما يعزز من أداء الشركات ويحقق أهداف التنمية المستدامة في المملكة (Mutambik, 2024).

مشكلة الدراسة:

تعتبر مشكلة الدراسة الرئيسية في هذا البحث هي "كيف يؤثر التحول الرقمي على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركات التقنية في المملكة العربية السعودية؟" هذه المشكلة تبرز في ظل الانتشار الواسع للتقنيات الحديثة وضرورة التكيف معها، مما يؤدي إلى تحديات متعددة تؤثر بشكل مباشر على تجربة العمل ورضا الموظفين.

إن التحول الرقمي ليس مجرد تغيير تكنولوجي، بل هو تحول شامل يتطلب إعادة تفكير في كيفية إدارة العمليات والموارد البشرية. إذ يؤثر هذا التحول على جميع جوانب العمل، بما في ذلك الثقافة التنظيمية، وأساليب الاتصال، ونماذج العمل، مما يؤدي إلى تأثيرات متنوعة على الرضا الوظيفي.

✓ المشاكل الفرعية المترتبة على مشكلة الدراسة الرئيسية:

1. المقاومة للتغيير:

يواجه العديد من الموظفين صعوبة في التكيف مع التغييرات التكنولوجية، مما يؤدي إلى

مقاومة للتحول الرقمي. قد يشعر بعضهم بالقلق من فقدان وظائفهم نتيجة للأتمتة أو من متطلبات التعلم الجديدة. هذه المقاومة يمكن أن تؤثر سلبًا على مستوى الرضا الوظيفي، حيث قد يشعر الموظفون بالاستياء أو الإحباط نتيجة عدم قدرتهم على التكيف (Cheraghi، 2023).

2. تأثير التحولات التكنولوجية على العلاقات المهنية:

مع إدخال تقنيات جديدة، يمكن أن تتغير طرق التواصل بين الموظفين والإدارة. قد تؤدي هذه التغييرات إلى فقدان بعض الروابط الشخصية، مما يمكن أن يؤثر على معنويات الموظفين ويؤدي إلى تقليل الرضا الوظيفي. فالتفاعل المباشر والاتصال الإنساني يعتبران من العوامل الأساسية التي تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية (Pea-Assounga، 2024).

3. ضغط العمل وزيادة الأعباء:

في بعض الأحيان، قد يؤدي التحول الرقمي إلى زيادة الأعباء على الموظفين، حيث يُطلب منهم التعلم السريع واستخدام أدوات جديدة في وقت قصير. هذا الضغط يمكن أن يؤدي إلى الشعور بالإرهاق والإحباط، مما يؤثر على مستويات الرضا الوظيفي. إضافة إلى ذلك، يمكن أن يؤدي ضغط العمل إلى انخفاض جودة الأداء وارتفاع معدلات التوتر بين الموظفين (Singh، 2022).

4. الفجوة في المهارات:

قد تبرز مشكلة الفجوة في المهارات بين الموظفين، حيث لا يمتلك البعض المعرفة أو الخبرة الكافية للتعامل مع التكنولوجيا الجديدة. هذه الفجوة تؤدي إلى عدم الثقة بالنفس وتقدير الذات، مما ينعكس سلبًا على مستوى الرضا الوظيفي. لذا، فإن الشركات بحاجة إلى تطوير برامج تدريبية فعالة لدعم موظفيها في التكيف مع التحولات الرقمية (Khogali، 2023).

5. عدم وضوح الرؤية والقيادة:

يتطلب التحول الرقمي قيادة فعالة ورؤية واضحة من الإدارة. إذا كانت هناك غموض في الأهداف أو عدم وضوح في استراتيجيات التحول، فإن ذلك قد يؤدي إلى الإحباط بين الموظفين. فعدم التأكد من التوجهات المستقبلية للشركة يمكن أن يقلل من شعور الموظفين بالأمان ويؤثر على مستوى رضاهم (Matsunaga، 2024).

إن فهم المشكلة الرئيسية المتعلقة بأثر التحول الرقمي على الرضا الوظيفي يتطلب استقصاءً معمقًا لمجموعة من المشاكل الفرعية التي تترتب عليها. يهدف هذا البحث إلى

تسليط الضوء على هذه التحديات وتقديم رؤى حول كيفية التعامل معها بشكل فعال لتعزيز رضا الموظفين وتحسين الأداء المؤسسي في شركات التقنية بالمملكة العربية السعودية. من خلال استكشاف هذه الجوانب، يأمل البحث في المساهمة في تطوير استراتيجيات تدعم التحول الرقمي بطريقة تساهم في تحسين تجربة العمل ورفع مستوى الرضا الوظيفي.

أهمية الدراسة:

✓ أهمية الدراسة العلمية (النظرية):

تعتبر دراسة أثر التحول الرقمي على الرضا الوظيفي موضوعاً بالغ الأهمية في السياق الأكاديمي والإداري. إذ يساهم هذا البحث في إثراء الأدبيات المتعلقة بمجالات إدارة الموارد البشرية، وإدارة التغيير، وتكنولوجيا المعلومات. من خلال فهم العلاقة بين التحول الرقمي و الرضا الوظيفي، يمكن للباحثين توضيح كيفية تأثير الابتكارات التكنولوجية على تجربة العمل، مما يساعد في تطوير نظريات جديدة وفهم أعمق لكيفية تأثير البيئة الرقمية على الموظفين.

إن هذا البحث يوفر قاعدة معرفية يمكن الاعتماد عليها من قبل الأكاديميين والمهنيين بمجال الإدارة لدراسة التأثيرات النفسية والاجتماعية للتحول الرقمي على الموظفين. كما يساعد في التعرف على التحديات والفرص التي تواجهها المنظمات في بيئة العمل الحديثة. بتوثيق الآثار المختلفة للتحول الرقمي على الرضا الوظيفي، يمكن أن تساهم هذه الدراسة في تقديم نماذج نظرية جديدة تفسر كيف يمكن للتكنولوجيا أن تستخدم لتحسين العلاقات بين الموظفين وإدارتهم، مما يعزز من فعالية الأداء المؤسسي.

✓ أهمية الدراسة العملية (التطبيقية):

من الناحية العملية، تأتي أهمية هذه الدراسة من قدرتها على تقديم رؤى استراتيجية تساهم في تعزيز رضا الموظفين في ظل التحولات التكنولوجية المتسارعة. إن فهم كيف يؤثر التحول الرقمي على الرضا الوظيفي يتيح للمديرين وصانعي القرار في الشركات التقنية بالمملكة اتخاذ خطوات فعالة للتعامل مع التحديات التي قد تواجه موظفيهم. من خلال النتائج التي ستستخلص من الدراسة، يمكن للمؤسسات تطوير استراتيجيات متكاملة لإدارة التغيير، تتضمن توفير التدريب والدعم اللازمين للموظفين لتيسير عملية التكيف مع الأدوات والتقنيات الجديدة.

ستمكن هذه الدراسة الشركات من تحسين بيئة العمل من خلال تعزيز التواصل وبناء ثقافة

تنظيمية تدعم الابتكار والتعاون. فعندما يشعر الموظفون بأنهم مدعومون ومُقدَّرون في ظل التحول الرقمي، فإن ذلك يُعزز من مستوى رضاهم الوظيفي ويحفزهم على تقديم أداء متميز. كما يمكن أن يُساهم البحث في تعزيز ولاء الموظفين وتقليل معدل دوران العمل، مما يعكس فائدة مباشرة على استدامة الأعمال ونجاحها في ظل المنافسة العالمية. بالتالي، فإن هذه الدراسة تعتبر أداة قيمة تساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لشركات التقنية في المملكة، من خلال تحسين رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم في عصر التحول الرقمي.

أهداف الدراسة:

➤ الهدف الرئيسي:

✓ تحليل أثر التحول الرقمي على الرضا الوظيفي في شركات التقنية بالمملكة العربية السعودية:

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في تحليل العلاقة بين التحول الرقمي والرضا الوظيفي، حيث تعتبر هذه العلاقة محور اهتمام الباحثين في العصر الحالي. يهدف هذا التحليل إلى فهم كيف يمكن أن تؤثر استراتيجيات التحول الرقمي على تجربة الموظف في بيئة العمل، مما يؤدي إلى تحسين مستويات الرضا والولاء. من خلال دراسة الحالة على شركات التقنية، يتم تسليط الضوء على التحديات والفرص المرتبطة بتبني التكنولوجيا الرقمية، وكيف يمكن أن تحدث هذه التغييرات فرقاً في الطريقة التي يشعر بها الموظفون تجاه عملهم.

➤ الأهداف الفرعية:

1. تقييم تأثير أدوات التحول الرقمي على تحسين كفاءة العمل.

يهدف هذا الهدف إلى تقييم كيفية تأثير أدوات التحول الرقمي، مثل برامج إدارة المشروعات وأنظمة المعلومات، على كفاءة العمل داخل الشركات التقنية. يعتبر تحسين الكفاءة عاملاً مهماً في تعزيز الرضا الوظيفي، حيث تتيح الأدوات الرقمية للموظفين أداء مهامهم بشكل أسرع وأكثر دقة. من خلال دراسة هذه الأدوات، سيتم تحليل كيف يمكن أن تساهم في تسهيل العمليات وتوفير الوقت، مما يعكس بشكل إيجابي على شعور الموظف بقدراته وكفاءته.

2. دراسة تأثير ثقافة الشركة على استجابة الموظفين للتحول الرقمي.

يهدف هذا الهدف إلى دراسة كيفية تأثير ثقافة الشركة في شركات التقنية على كيفية استجابة الموظفين للتغيرات الناجمة عن التحول الرقمي. الثقافة التنظيمية تلعب دوراً

حاسماً في كيفية استيعاب الموظفين للتغيرات التكنولوجية الجديدة. ستُحلل الدراسة كيف يمكن أن تؤدي ثقافة الدعم والتعلم إلى تعزيز الرضا الوظيفي، في حين أن ثقافة المقاومة قد تؤدي إلى عدم الرضا.

3. تحليل العلاقة بين التحول الرقمي والتطوير المهني للموظفين.

يركز هذا الهدف على دراسة كيف يمكن أن يؤثر التحول الرقمي على فرص التطوير المهني للموظفين. من خلال تقديم أدوات تدريبية وتطويرية جديدة، يمكن للتحول الرقمي أن يفتح آفاقاً جديدة للنمو المهني. ستستند الدراسة إلى تجارب الموظفين لفهم كيف يمكن أن تؤثر هذه الفرص على مدى رضاهم عن عملهم، مما يساهم في تعزيز التزامهم تجاه الشركة.

4. فحص تأثير الاتصال الداخلي المحسن على الرضا الوظيفي.

يهدف هذا الهدف إلى فحص كيف يمكن للتحول الرقمي أن يُحسن من وسائل الاتصال الداخلي بين الموظفين والإدارة. يعتبر الاتصال الفعال عنصراً رئيسياً في تحسين الرضا الوظيفي، حيث يساهم في تعزيز الشفافية، ويشجع على المشاركة والتفاعل. ستتناول الدراسة كيف يمكن للأدوات الرقمية مثل تطبيقات الاتصال الفوري أن تساهم في تعزيز التواصل، مما يعكس أثراً إيجابياً على الرضا الوظيفي.

5. دراسة العلاقة بين التحول الرقمي ومرونة العمل.

يتمثل هذا الهدف في دراسة العلاقة بين التحول الرقمي وزيادة مرونة العمل، مثل العمل عن بُعد أو جداول العمل المرنة. تتيح التكنولوجيا الرقمية للموظفين القدرة على إدارة وقتهم بشكل أفضل، مما يساهم في تحسين توازن الحياة المهنية والشخصية. ستحلل الدراسة كيف يمكن أن تؤثر هذه المرونة على شعور الموظفين بالرضا، مما يزيد من إلتزامهم وتحفيزهم في بيئة العمل.

تساؤلات الدراسة:

➤ السؤال الرئيسي:

✓ ما هو أثر التحول الرقمي على الرضا الوظيفي في شركات التقنية بالمملكة العربية

السعودية؟

➤ الأسئلة الفرعية:

1. كيف تؤثر أدوات التحول الرقمي على كفاءة العمل داخل الشركات التقنية؟
2. ما هو تأثير ثقافة الشركة على استجابة الموظفين للتغيرات الناجمة عن التحول الرقمي؟
3. كيف يؤثر التحول الرقمي على فرص التطوير المهني للموظفين في شركات التقنية؟
4. ما هو دور الاتصال الداخلي المحسن في تعزيز الرضا الوظيفي؟
5. كيف تؤثر مرونة العمل الناتجة عن التحول الرقمي على رضا الموظفين؟

فروض الدراسة:

✓ الفرضية الرئيسية

- هناك علاقة إيجابية بين التحول الرقمي والرضا الوظيفي في شركات التقنية بـ المملكة العربية السعودية

✓ الفرضيات الفرعية

1. استخدام أدوات التحول الرقمي يؤدي إلى تحسين كفاءة العمل، مما يعزز الرضا الوظيفي.
2. الثقافة التنظيمية الإيجابية تزيد من استجابة الموظفين للتحول الرقمي وتعزز الرضا الوظيفي.
3. توفر فرص التدريب والتطوير المرتبطة بالتحول الرقمي يعزز من رضا الموظفين.
4. تحسين قنوات الاتصال الداخلي عبر التحول الرقمي يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي.
5. مرونة العمل الناتجة عن التحول الرقمي تسهم في تعزيز رضا الموظفين.

الدراسات السابقة:

تهدف دراسة (شديد، 2021) إلى التعرف على دور عملية التحول الرقمي بمتطلبات تطبيقه المختلفة (الاستراتيجية، الثقافة التنظيمية، القيادة التحويلية، الموارد البشرية) في تحسين أبعاد مستوى أداء الخدمات المقدمة من قبل وحدات المرور والتراخيص بمحافظه القاهرة، وهذه الأبعاد تمثلت في (بُعد الاستجابة، بُعد الاعتمادية، بُعد الملموسية، بُعد الضمان، بُعد التعاطف)، وقد اعتمد الباحث في تناول الدراسة وعرضها على المنهج الوصفي لتناول

الجانب المفاهيمي، والمنهج التحليلي في تناول الجانب التطبيقي للدراسة، واستخدام استمارة الاستقصاء كأداة لجمع البيانات الأولية، فقد تم توزيع عدد (168) استمارة، وبعد جمعها وفحصها تبين أن عدد (139) استمارة فقط صالحة للتحليل الإحصائي. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها وجود علاقة ارتباط قوية بين متطلبات تطبيق التحول الرقمي مجمعة، وتحسين مستوى أداء الخدمة المقدمة داخل وحدات المرور، بالإضافة إلى تقديم تصور مقترح لخطوات التحول الرقمي في المنظمات العامة الخدمية، كما أوصت الدراسة في نهايتها بضرورة الإسراع في المشروع القومي للتحول الرقمي الذي يُعد من أهم أدوات تحقيق التنمية المستدامة، وتطوير بيئة العمل الحكومي وتقديم خدمات إلكترونية، والانطلاق نحو الاقتصاد الرقمي.

سعى (بريس، 2020) إلى دراسة تأثير تكنولوجيا التحول الرقمي في تحسين الاداء الاستراتيجي للمصرف , ويظهر هذا التأثير جليا عن طريق تغيير وتطوير الهياكل والعمليات وإدارة المؤسسات وتحسين طرائق اداء الخدمة المصرفية الى العملاء والقدرة على تحسين الانتاجية وتخفيض التكاليف بهدف رفع ودعم الاداء الاستراتيجي عن طريق تقديم مستوى عال من كفاءة الاداء , ومن اجل تحقيق ذلك .يهدف تحقيق أغراض البحث تم الحصول على المعلومات اللازمة للجانب الميداني عن طريق استمارة الاستبانة والتي تم توزيعها على عينة مكونة من (60) فردا يمثلون مديري الاقسام والشعب في ستة مصارف (خاصة) في محافظة كربلاء , وتم اخضاع البيانات المتحصل عليها الى جملة من التحليلات الإحصائية , وكان من اهم الاستنتاجات التي توصل لها البحث وجود تأثير مهم لتكنولوجيا التحول الرقمي في الأداء الاستراتيجي , وكان من اهم التوصيات ضرورة الاستفادة من تجارب المصارف العالمية في هذا المجال.

يهدف بحث (Dabnoon, 2023) إلى تحديد أثر التحول الرقمي على الاداء الوظيفي للمصارف التجارية العاملة بمدينة سرت الليبية، ولتحقيق هذا الهدف تم إعداد استبانة وزعت على عينة مكونة من (110) إدارياً من مديري هذه المصارف، وقد تم استرجاع (101) استبانة، أي بنسبة استرداد تساوي (92 %). وبعد إجراء الاختبارات الإحصائية اللازمة للفرضيات توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لابعاد التحول الرقمي (بعد الموارد البشرية، وبعد الهيكل التنظيمي، وبعد التكنولوجيا) على الاداء الوظيفي في المصارف التجارية التابعة لمدينة سرت في ليبيا.

هدفت دراسة (Alzuod، 2023) إلى التعرف على أثر التحول الرقمي في تحقيق المرونة الاستراتيجية والعاملين المستهدفين في الجمارك الأردنية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات التي تم جمعها من مجتمع الدراسة والذي يتكون من موظفي الجمارك الأردنية العاملين في مختلف مراكز ومديريات الدائرة والذين شاركوا في هذه الدراسة، وبلغت عينة الدراسة (420) مشاركاً من مختلف المستويات التنظيمية، وتم استرجاع (365) استبانة فقط بنسبة استرداد (87%)، وبعد تحليل الدراسة توصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها أن للتحول الرقمي أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية في أبعاده الأربعة (الاستراتيجية، و الثقافة التنظيمية، والقيادة التحويلية، والموارد البشرية) في تحقيق المرونة الاستراتيجية في الجمارك الأردنية. وأوصت الدراسة بزيادة الاهتمام بتدريب العاملين ورفع قدراتهم للتعامل مع التحول الرقمي بشكل إيجابي وتحسين الخدمات، بالإضافة إلى زيادة مشاركة الموظفين في التعبير عن آرائهم عند إعداد رؤية الدائرة مما يساهم في تحفيز الموظفين لتحقيق الرؤية، لرفع مستوى المرونة الاستراتيجية.

يهدف تحقيق تصنيف عالمي وتميز أكاديمي، قررت عدد كبير من الجامعات التركيز على المنافسة والجودة الأكاديمية الأكبر على نطاق عالمي. وخلال مسار هذه الرحلة، يتعين على الجامعات مواجهة العديد من التحديات، بما في ذلك تعزيز الكفاءة التنظيمية. وفي سياق الكفاءة التنظيمية، يُعترف بأن الركيزة الأكثر أهمية التي تدعم هذا التوجه هي التحول الرقمي. ومن المقبول على نطاق واسع أن التحول الرقمي يسمح باستخدام الأنظمة الإلكترونية في عملية التدريس والتعلم. تعمل هذه الأنظمة الإلكترونية (الخدمات الإلكترونية) على تعزيز الكفاءة التشغيلية للجامعات. مع وضع ذلك في الاعتبار، تهدف ورقة البحث هذه إلى تحليل تأثير التحول الرقمي على الكفاءة التنظيمية والإنفاقية للجامعات، مع التركيز بشكل خاص على خدمة إلكترونية واحدة معينة تقدمها الجامعة السعودية. لهذا، تدرس الدراسة الجهود التي تبذلها الحكومة لنشر ثقافة الترشيح وتحسين كفاءة الإنفاق من خلال دراسة حالة تتضمن تحليلاً إحصائياً لبيانات حقيقية من نظام إلكتروني. تشير نتائج الدراسة إلى أن زيادة عدد المواد المنسحبة من الجامعة من شأنها أن تضعف الإنفاق والكفاءة التنظيمية للجامعة (Brdese، 2021).

في الوقت الحاضر، يعد التحول الرقمي ضرورة لمعظم المنظمات. إنه اتجاه وموضوع مثير للاهتمام للشركات في جميع أنحاء العالم. خلال العشرين عاماً الماضية، لم تغير

التكنولوجيا حياتنا الشخصية فحسب، بل غيرت أيضًا الشركات في جميع أنحاء العالم. أصبحت التكنولوجيا العامل الأكثر أهمية للنجاح والاستدامة والثورة السريعة للتكنولوجيا تغير بيئة الصناعات التجارية وتؤثر على طبيعة المنافسة وتصبح أكثر عدوانية. يعد التحول الرقمي أحد البرامج الأساسية لتحقيق رؤية المملكة العربية السعودية 2030. اتخذت المملكة خطوات حقيقية نحو تنفيذ التحول الرقمي. ومع ذلك، يجب أن تتحول الخطوط الجوية السعودية، شركة الطيران الوطنية وأكبر شركة طيران في المملكة العربية السعودية، رقميًا لتتماشى مع اتجاهات الصناعة. يتمثل التحدي في تحويل تجربة الخطوط الجوية السعودية الرقمية بالكامل إلى تجربة سلسلة لمواكبة المنافسة. كان إطار التحول الرقمي MIT-Capgemini هو أساس هذه الدراسة. يحتوي الإطار على عشرة عوامل لرحلة التحول الرقمي الناجحة. تم تحليل ومناقشة كل هذه العوامل. وأخيرًا، تم استخدام النمذجة الهيكلية التفسيرية (ISM) لتحديد أولويات عوامل الإطار وتحديد تبعيات العوامل فيما بينها (Aljahdaly, 2020).

لقد برز التحول الرقمي كمحرك مهم للابتكار على مستوى العالم، حيث شاركت دول مجلس التعاون الخليجي بنشاط في هذا التطور. توفر هذه المراجعة المنهجية تقييمًا شاملاً للتحول الرقمي في قطاع النفط والغاز في دول مجلس التعاون الخليجي على مدى العقد الماضي. من خلال تحليل بليونميري دقيق ل-505 وثيقة تم الحصول عليها من قاعدة بيانات SCOPUS، تدرس هذه الدراسة الاتجاهات في مخرجات البحث والانتماءات وأنواع المنشورات. يكشف التحليل عن اتجاهات ديناميكية في مخرجات البحث، حيث أظهر مجلس التعاون الخليجي نموًا كبيرًا في المنشورات في السنوات الأخيرة، وخاصة عكس الاتجاهات العالمية، وإن كان على نطاق أصغر. وعلى الرغم من هذا التقدم، فإن منشورات مجلس التعاون الخليجي في عام 2023 تمثل ما يقرب من 30% من إجمالي العقد، مما يعكس فرص زيادة الاستثمار في البحث والتعاون الدولي لتعزيز الناتج العلمي. تسلط النتائج الرئيسية الضوء على دولة الإمارات العربية المتحدة كمساهم رئيسي بنسبة (35%) من المنشورات، تليها المملكة العربية السعودية (29%) والكويت (26%). تعرض عُمان والبحرين وقطر عددًا أقل نسبيًا من المنشورات، مما يشير إلى مجالات محتملة لزيادة التركيز البحثي. تهيمن أوراق المؤتمرات على الناتج العلمي، حيث تشكل 92% من المنشورات، مما يؤكد دورها في نشر نتائج البحث بشكل فعال. تم تحليل أفضل ستة مراكز بحثية رائدة عالميًا في التحول الرقمي في النفط والغاز ووجد أنها تمثل ما يقرب من 26% من المنشورات

العالمية في مجال البحث. تساهم هذه المراجعة في الخطاب العالمي حول تبني التكنولوجيا والابتكار والتنمية المستدامة من خلال تلخيص الأدبيات الموجودة. وتؤكد على ضرورة الاستثمار البحثي المستدام والمبادرات الاستراتيجية لتعزيز الناتج العلمي في التحول الرقمي لقطاع النفط والغاز في دول مجلس التعاون الخليجي. من خلال تقديم تحليل قوي ورؤى حول المساهمات الإقليمية، تعمل هذه الدراسة على إعلام صناع السياسات وقادة الصناعة و الباحثين الذين يهدفون إلى تعزيز المبادرات الرقمية في جميع أنحاء دول مجلس التعاون الخليجي (Al-Hajri، 2024).

لقد أعطى التطور التكنولوجي في هذا العصر المزيد والمزيد من الشركات الفرصة للنمو. أحد أهم الاختراقات هو التحول الرقمي، والذي يمكن أن يساعد الشركات على خلق ميزة تنافسية أكبر. في الصين، تعد الشركات المملوكة للدولة الدعامة الأساسية للتنمية الاقتصادية في البلاد، ولا يمكن تجاهل قوتها الاقتصادية. من أجل اغتنام المزيد من الفرص للنمو، ركزت العديد من الشركات المملوكة للدولة أيضاً على التحول الرقمي لشركاتها، ومصنع تشانجيانغ للسجائر (ZCF) هو واحد منهم. تعد إدارة الموارد البشرية تأثيراً مهماً على التحول الرقمي للمؤسسة، ورضا الموظفين عن وظائفهم هو عنصر مهم في إدارة الموارد البشرية. يمكن للموظفين ذوي المستويات العالية من الرضا الوظيفي أن يساعدوا في تعزيز استقرار ونمو الشركة. الغرض من هذه الدراسة هو معرفة ما إذا كان التحول الرقمي للمؤسسات له تأثير إيجابي على رضا الموظفين عن وظائفهم، وكيف. وبالتالي، تم تحليل العوامل المؤثرة التي تؤثر على كل من التحول الرقمي ورضا الموظفين عن وظائفهم. تم بعد ذلك جمع البيانات ذات الصلة من موظفي ZCF عن طريق الاستبيانات وتم تحليل العلاقات المتبادلة بين العوامل المختلفة باستخدام تحليل الانحدار وطرق أخرى لتقييم تأثير التحول الرقمي للشركات على رضا الموظفين عن وظائفهم. تظهر نتائج اختبار الفرضيات أن التحول الرقمي للإدارة العليا والابتكار التكنولوجي لهما تأثيرات إيجابية كبيرة على جميع العوامل التي تؤثر على رضا الموظفين عن وظائفهم. بالإضافة إلى ذلك، قامت هذه الدراسة أيضاً بتقييم أهمية العوامل الديموغرافية ووجدت أن الحالة الاجتماعية يمكن أن يكون لها تأثير إيجابي كبير على بيئة عمل الموظفين، كما وجد أن العمر له تأثير سلبي كبير على توازن العمل والحياة للموظفين. يُظهر البحث أن التحول الرقمي للشركات يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على رضا الموظفين عن وظائفهم (Meesupthong، 2023).

المنطلقات النظرية للدراسة:

تستند هذه الدراسة إلى مجموعة من المنطلقات النظرية التي تعزز فهم العلاقة بين التحول الرقمي والرضا الوظيفي في سياق شركات التقنية بالمملكة العربية السعودية. يهدف هذا الإطار النظري إلى توفير خلفية قوية لدراسة تأثير التحول الرقمي على الموظفين وكيف يمكن أن يساهم في تعزيز أو تقويض مستويات الرضا الوظيفي. ستتناول هذه المنطلقات مفاهيم التحول الرقمي، وأبعاد الرضا الوظيفي، ونظريات إدارة التغيير.

1. مفهوم التحول الرقمي

يُعتبر التحول الرقمي عملية استراتيجية تتضمن دمج التكنولوجيا الرقمية في جميع جوانب الأعمال، مما يؤدي إلى تغييرات جوهرية في كيفية عمل المؤسسات وكيفية تقديم القيمة للعملاء. وفقًا لمؤسسة "مكينزي" (McKinsey)، فإن التحول الرقمي لا يقتصر فقط على تحديث الأنظمة التكنولوجية، بل يتضمن أيضًا إعادة التفكير في كيفية عمل الفرق و العمليات. يشمل التحول الرقمي استخدام التقنيات مثل الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات، وإنترنت الأشياء، مما يمكن الشركات من تحسين الكفاءة، وتقليل التكاليف، وتحقيق تجربة عملاء أفضل.

هذا التوجه نحو التحول الرقمي يُعتبر أمرًا حيويًا في ظل التنافس المتزايد في السوق، حيث تتطلب البيئة الاقتصادية الحالية من الشركات التكيف السريع مع التغييرات التكنولوجية والابتكارية. يتطلب التحول الرقمي أيضًا تغيير الثقافة المؤسسية، مما يستدعي استعداد الموظفين لاستيعاب التغييرات، وتطوير مهارات جديدة، والتكيف مع بيئات العمل المتغيرة (Pratt، 2023).

2. أبعاد الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي يُعتبر من الموضوعات المحورية في علم النفس التنظيمي وإدارة الموارد البشرية. يُعرف بأنه الشعور العام للموظف تجاه عمله، والذي يتأثر بعدة عوامل تشمل ظروف العمل، الأمان الوظيفي، العلاقات مع الزملاء والمديرين، وفرص التطور المهني. يمكن تقسيم الرضا الوظيفي إلى عدة أبعاد رئيسية:

- الرضا عن الأجر والمكافآت: يعكس مدى رضا الموظف عن التعويضات المالية و الحوافز المقدمة.

- الرضا عن بيئة العمل: يتعلق بمدى ارتياح الموظف لظروف العمل، بما في ذلك التجهيزات، الثقافة المؤسسية، والدعم المقدم.
- الرضا عن فرص التطور: يشير إلى إمكانية النمو والتقدم في المسيرة المهنية، ومدى توافر برامج التدريب والتطوير.
- الرضا عن علاقات العمل: يتناول جودة العلاقات بين الموظفين وفرق العمل، وتأثيرها على تجربة العمل بشكل عام (Baxi، 2024).

3. نظريات إدارة التغيير

- تعتبر نظريات إدارة التغيير من الأسس التي تدعم فهم التحول الرقمي وتأثيره على الموظفين. تشمل هذه النظريات عدة نماذج، منها:
- نموذج كوتتر (Kotter's Model): يقترح هذا النموذج ثماني خطوات لإدارة التغيير، تبدأ من إنشاء الشعور بالضرورة وتنتهي بتثبيت التغييرات في الثقافة المؤسسية. يبرز النموذج أهمية المشاركة والدعم من القيادة لضمان نجاح عملية التحول الرقمي.
 - نموذج ليفين (Lewin's Change Model): يعتمد هذا النموذج على ثلاثة مراحل رئيسية: "فك التجميد" (Unfreezing)، "التغيير" (Change)، و"إعادة التجميد" (Refreezing). يُعتبر هذا النموذج مهماً لفهم كيفية استعداد الموظفين للتغيير وكيفية تأثير التحول الرقمي على تجربتهم في العمل.
 - نموذج ADKAR: يركز هذا النموذج على خمسة عناصر رئيسية: الوعي، الرغبة، المعرفة، القدرة، والدعم. يُعتبر هذا النموذج مفيداً لفهم كيفية تأثير التحول الرقمي على الموظفين، حيث أن الوعي بالتغييرات ورغبتهم في التكيف معها يُعتبران عاملين حاسمين في تعزيز الرضا الوظيفي (Malik، 2022).

4. علاقة التحول الرقمي بالرضا الوظيفي

تظهر الأبحاث أن هناك علاقة متبادلة بين التحول الرقمي والرضا الوظيفي. من جهة، يمكن أن يؤدي التحول الرقمي إلى تحسين ظروف العمل، وزيادة الكفاءة، وتقديم أدوات عمل أفضل، مما يزيد من رضا الموظفين. ومن جهة أخرى، فإن رضا الموظفين يمكن أن يؤثر إيجاباً على قدرة المؤسسات على تنفيذ التحول الرقمي بنجاح، حيث أن الموظفين الراضين

يميلون إلى دعم التغييرات الجديدة والمشاركة الفعالة في عمليات التحول (Martin, 2022).

المنهجية وطرق البحث:

تعد المنهجية المتبعة في هذه الدراسة أساسية لتقديم تحليل علمي موثوق لمدى تأثير التحول الرقمي على الرضا الوظيفي في شركات التقنية. سيتم الاعتماد على المنهج الكمي، الذي يُعتبر من أكثر المناهج فعالية في دراسة العلاقات بين المتغيرات. يوفر هذا المنهج أدوات إحصائية قوية تتيح تحليل البيانات الكمية بشكل دقيق، مما يساعد في تحقيق أهداف البحث وفهم العلاقة بين التحول الرقمي والرضا الوظيفي بشكل أعمق.

1. تصميم البحث

يتمثل تصميم البحث في استخدام نموذج تحليلي يربط بين المتغير المستقل، وهو التحول الرقمي، والمتغير التابع، وهو الرضا الوظيفي. سيتم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الكمية لجمع البيانات، مثل الاستبيانات والمقاييس المعيارية، بهدف قياس كل من التحول الرقمي ورضا الموظفين. سيتم تصميم الاستبيان بحيث يتضمن مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة التي تغطي عدة أبعاد للتحول الرقمي، مثل التكنولوجيا المستخدمة، أساليب العمل، والابتكار، إلى جانب أسئلة تقيس مستوى الرضا الوظيفي بناءً على عوامل مثل الأمان الوظيفي، فرص التطور المهني، وتحقيق الذات.

2. عينة البحث

سيتم تحديد عينة البحث من بين الموظفين العاملين في شركات التقنية في المملكة العربية السعودية. سيتم اختيار العينة بطريقة عشوائية، لضمان تمثيل كافٍ لمختلف الفئات الوظيفية ومستويات الإدارة. يُفضل أن تتضمن العينة موظفين من مستويات مختلفة (إدارية وفنية) وكذلك من مجالات متنوعة داخل شركات التقنية، لضمان شمولية النتائج. يُتوقع أن تتراوح حجم العينة بين 200 إلى 300 مشارك، وهو حجم يُعتبر كافياً لتحقيق الدقة الإحصائية المطلوبة.

3. أدوات جمع البيانات

ستستخدم الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات. سيتم تطوير استبيان شامل يتكون من عدة أقسام، تشمل:

- **قسم معلومات عامة:** يتضمن معلومات ديموغرافية عن المشاركين، مثل العمر، الجنس، المستوى التعليمي.
- **قسم التحول الرقمي:** يتضمن أسئلة تقيم مستوى التحول الرقمي في المؤسسة، مثل مدى استخدام التكنولوجيا الحديثة، وتحسين العمليات من خلال الحلول الرقمية.
- **قسم الرضا الوظيفي:** يتضمن أسئلة تقيم مستوى الرضا الوظيفي، باستخدام مقاييس معروفة مثل مقياس "مقياس ليكرت" الذي يتيح للمشاركين تقييم رضاهم على مقياس من 1 إلى 5.

4. تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، سيتم استخدام الأساليب الإحصائية الكمية لتحليل النتائج. يُتوقع أن تعالج البيانات باستخدام برامج إحصائية متقدمة مثل SPSS أو R. ستشمل طرق التحليل: التحليل الوصفي: لتقديم ملخصات أولية للبيانات وتوصيف خصائص العينة.

- **التحليل الاستنتاجي:** لاختبار الفرضيات المتعلقة بالعلاقة بين التحول الرقمي و الرضا الوظيفي. سيتم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لفحص كيفية تأثير المتغيرات المستقلة (عوامل التحول الرقمي) على المتغير التابع (الرضا الوظيفي).
- **الاختبارات الإحصائية:** مثل اختبار "t" وANOVA لتحليل الفروق بين المجموعات، وذلك لمعرفة ما إذا كانت هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين في شركات ذات مستويات مختلفة من التحول الرقمي.

5. أخلاقيات البحث

ستتم مراعاة المبادئ الأخلاقية في جميع مراحل البحث. سيتم الحصول على موافقة المشاركين قبل إجراء الاستبيانات، مع توضيح أهداف البحث وأهمية المشاركة. كما سيتم التأكيد على سرية البيانات وحماية الهوية الشخصية للمشاركين، مما يعزز من موثوقية النتائج.

6. التوقيت والتنفيذ

من المتوقع أن يتم تنفيذ الدراسة على مدار عدة أشهر، بدءًا من تصميم الاستبيان، وجمع البيانات، إلى تحليل النتائج. سيتم جدولة كل مرحلة بعناية لضمان التنفيذ السلس والفعال للعملية البحثية.

أدوات الدراسة:

تعتبر أدوات الدراسة عناصر أساسية في البحث الكمي، حيث تسهم بشكل كبير في جمع وتحليل البيانات اللازمة لفهم العلاقة بين المتغيرات. في هذه الدراسة، سيتم استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات التي تهدف إلى قياس أثر التحول الرقمي على الرضا الوظيفي في شركات التقنية بالمملكة. وسنستعرض فيما يلي الأدوات التي سيتم استخدامها في الدراسة بشكل مفصل.

1. الاستبيان

يعتبر الاستبيان الأداة الرئيسية لجمع البيانات في هذه الدراسة. سيتم تصميم استبيان شامل يتكون من عدة أقسام، حيث يهدف كل قسم إلى قياس جوانب معينة من التحول الرقمي والرضا الوظيفي. يتضمن الاستبيان ما يلي:

✓ القسم الأول: المعلومات الديموغرافية

سيُخصص هذا القسم لجمع معلومات عامة عن المشاركين، مثل:

- العمر لفهم توزيع العمر في العينة.
 - الجنس لتحديد التنوع بين المشاركين.
 - المستوى التعليمي لفهم تأثير التعليم على الرضا الوظيفي.
- هذه المعلومات ستساعد في تحليل النتائج بناءً على الفئات المختلفة، وتمكن من التعرف على الأنماط والاتجاهات ذات الصلة.

✓ القسم الثاني: قياس مستوى التحول الرقمي

سيتم تصميم مجموعة من الأسئلة لتقييم مدى تطبيق التحول الرقمي في الشركات، وذلك من خلال قياس:

- مدى اعتماد الشركة على تقنيات مثل الحوسبة السحابية، البيانات الكبيرة، والذكاء الاصطناعي.

- كيف ساهمت الحلول الرقمية في تحسين كفاءة العمليات وإدارة العمل.
 - مدى توافر برامج تدريبية للموظفين لمساعدتهم على التكيف مع التغييرات الرقمية.
- ستُستخدم مقاييس مثل مقياس ليكرت (Likert Scale) لقياس آراء المشاركين حول كل من هذه الجوانب، مما يوفر بيانات كمية دقيقة حول مستوى التحول الرقمي.

✓ القسم الثالث: قياس الرضا الوظيفي

يُعتبر قياس الرضا الوظيفي من الأمور الحاسمة لفهم أثر التحول الرقمي. سيشمل هذا القسم أسئلة تتعلق ب:-

- مدى شعور الموظفين بالأمان في وظائفهم في ظل التغييرات الرقمية.
 - تقييم مدى توفر فرص للتطوير المهني والنمو في بيئة العمل.
 - كيف يؤثر التحول الرقمي على الشعور بالإنجاز والتحقيق الذاتي لدى الموظفين.
- ستستخدم مقاييس متعددة لتقييم الرضا الوظيفي، بما في ذلك الأسئلة التقييمية وعبارات متعلقة بالتجارب الشخصية.

2. المقابلات شبه المنظمة

- بالإضافة إلى الاستبيانات، سيتم استخدام المقابلات شبه المنظمة كأداة إضافية لجمع البيانات النوعية. تُعد هذه المقابلات وسيلة فعالة للحصول على رؤى عميقة حول تجارب الموظفين وآرائهم حول التحول الرقمي. ستركز المقابلات على مواضيع مثل:
- تجارب الموظفين مع التحول الرقمي: كيف يؤثر ذلك على يومياتهم في العمل.
 - التحديات التي يواجهونها: أي صعوبات أو مشكلات في التكيف مع التغييرات الرقمية.
 - اقتراحات للتحسين: ما الذي يمكن أن تفعله الشركات لتحسين رضا الموظفين في ظل التحول الرقمي.
- سيساعد هذا الجانب النوعي في إضافة عمق إلى النتائج الكمية المستخلصة من الاستبيانات ، مما يوفر فهمًا شاملاً للتحديات والفرص المرتبطة بالتحول الرقمي.

3. البيانات الثانوية

- سيتم أيضًا جمع البيانات الثانوية من مصادر موثوقة لدعم التحليل. تشمل هذه البيانات:
- التقارير السنوية: تقارير الأداء والشؤون المالية لشركات التقنية في المملكة.
 - الدراسات السابقة: مراجعة الأدبيات المتعلقة بالتحول الرقمي والرضا الوظيفي، مما يساعد في تحديد الأطر النظرية والسياقات المتنوعة.
 - الإحصائيات الحكومية: البيانات الصادرة عن الهيئات الحكومية حول سوق العمل وتوجهات التحول الرقمي.
- ستستخدم هذه البيانات الثانوية لإثراء الفهم حول موضوع البحث، وتقديم إطار مرجعي يساعد في تحليل النتائج.

4. أدوات التحليل الإحصائي

بمجرد جمع البيانات، سيتم استخدام أدوات التحليل الإحصائي المتقدمة لفحص النتائج. تشمل هذه الأدوات:

- SPSS أو R: لتطبيق التحليلات الإحصائية مثل التحليل الوصفي، تحليل الانحدار المتعدد، واختبارات الفرضيات.
- تحليل الارتباط: لتحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة (التحول الرقمي) والمتغير التابع (الرضا الوظيفي).

تشكل أدوات الدراسة المستخدمة في هذه البحث جزءاً أساسياً في تحقيق الأهداف البحثية لفهم أثر التحول الرقمي على الرضا الوظيفي في شركات التقنية بالمملكة العربية السعودية. من خلال الجمع بين الاستبيانات، المقابلات شبه المنظمة، والبيانات الثانوية، سيتمكن الباحث من الحصول على صورة شاملة ومتعددة الأبعاد حول تأثير التحول الرقمي على تجربة الموظفين. كما ستساعد أدوات التحليل الإحصائي في تقديم نتائج دقيقة وموثوقة، مما يعزز من قيمة الدراسة ويساهم في تقديم توصيات عملية للممارسات الإدارية في الشركات.

حدود الدراسة:

تعتبر الحدود التي تحدد نطاق الدراسة جزءاً أساسياً من أي بحث أكاديمي، حيث توضح مدى تغطية الدراسة وما تستهدفه. في سياق دراسة "أثر التحول الرقمي على الرضا الوظيفي: دراسة حالة على شركات التقنية في المملكة العربية السعودية"، تنقسم الحدود إلى ثلاثة جوانب رئيسية: الحدود البشرية، والزمانية، والمكانية.

1. الحدود البشرية

تتعلق الحدود البشرية بالعينة المستهدفة من الأفراد الذين سيتم دراستهم في هذه البحث. في هذه الدراسة، سيتم التركيز على الموظفين العاملين في شركات التقنية في المملكة العربية السعودية. تشمل العينة كافة المستويات الوظيفية، بدءاً من الموظفين التنفيذيين إلى الفنيين والموظفين في مختلف الأقسام. يتم اختيار العينة بعناية لضمان تمثيل شامل لمجموعة متنوعة من التخصصات والخبرات.

تسعى الدراسة إلى فهم كيفية تأثير التحول الرقمي على الرضا الوظيفي لدى مختلف الفئات

في المؤسسة، مما يعكس الآراء والتجارب المتنوعة. يتوقع أن تتضمن العينة ما يقرب من 300 موظف، يتم اختيارهم عبر استبيانات ومقابلات للحصول على بيانات دقيقة وشاملة. يُعتبر التركيز على الشركات التقنية أمراً حيوياً، حيث أن هذه الشركات هي الأكثر تفاعلاً مع التحول الرقمي، مما يجعلها البيئة المثالية لدراسة هذا التأثير.

2. الحدود الزمانية

تشمل الحدود الزمانية الفترة الزمنية التي تغطيها الدراسة، والتي تمتد من مايو 2023 إلى مايو 2024. تم اختيار هذه الفترة لعدة أسباب، أولها أنها تتزامن مع فترة التغيرات المتسارعة في العالم الرقمي، حيث تسعى الشركات لتبني استراتيجيات التحول الرقمي بشكل متزايد.

يتمثل الهدف من تحديد هذه الفترة الزمنية في رصد التغيرات التي تطرأ على الرضا الوظيفي نتيجة للتحول الرقمي، ولتحديد ما إذا كانت هناك آثار واضحة على الموظفين خلال هذه الفترة. ستُجمع البيانات في بداية هذه الفترة، ومن ثم تُحلل النتائج بعد مرور فترة زمنية محددة، مما يسمح بتقييم التغيرات الفعلية التي قد تطرأ على الموظفين بسبب التحول الرقمي.

3. الحدود المكانية

تشير الحدود المكانية إلى المكان الجغرافي الذي تجرى فيه الدراسة. في هذه الحالة، تركز الدراسة على المملكة العربية السعودية، مع التركيز بشكل خاص على المدن الكبرى التي تحتوي على مراكز تقنية بارزة مثل الرياض، وجدة، والدمام. تم اختيار هذه المدن بسبب كونها موطناً للعديد من شركات التقنية الكبرى، مما يوفر بيئة مناسبة لدراسة تأثير التحول الرقمي.

كما سيتم النظر في الاختلافات المحتملة في الرضا الوظيفي بين الشركات في هذه المدن، حيث قد تختلف الثقافة التنظيمية، وحجم الشركات، ونوع الخدمات المقدمة. يُعتبر التركيز على هذه المناطق الحضرية أمراً ضرورياً لفهم كيفية تأثير السياق المحلي على العلاقة بين التحول الرقمي والرضا الوظيفي.

- Al-Hajri, A. (2024). A Systematic Literature Review of the Digital Transformation in the Arabian Gulf's Oil and Gas Sector. 16(15). Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/16/15/6601>
- Ali, A. D. (2023). Factors Affecting Remote Workers' Job Satisfaction in Utah: An Exploratory Study. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10177912/>
- Aljahdaly, A. H. (2020). Business Digital Transformation: A Study to Evaluate the Current Digital Operating Model in Saudi Airlines Company to Realize the Impact of Digital Transformation. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/367740163_Business_Digital_Transformation_A_Study_to_Evaluate_the_Current_Digital_Operating_Model_in_Saudi_Airlines_Company_to_Realize_the_Impact_of_Digital_Transformation
- Alzuod, M. A. (2023). The Impact of Digital Transformation on Achieving Strategic Agility A Case Study: Jordan Customs. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/373432969_The_Impact_of_Digital_Transformation_on_Achieving_Strategic_Agility_A_Case_Study_Jordan_Customs
- Baxi, B. (2024). Job Satisfaction: Understanding the Meaning, Importance, and Dimensions. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/380364720_Job_Satisfaction_Understanding_the_Meaning_Importance_and_Dimensions
- Brdesee, H. (2021). A Divergent View of the Impact of Digital Transformation on Academic Organizational and Spending Efficiency: A Review and Analytical Study on a University E-Service. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/13/7048>
- Cheraghi, R. (2023). Reasons for resistance to change in nursing: an integrative review. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10494351/>

- Dabnoon, M. (2023). اثار التحول الرقمي على الأداء الوظيفي Impact of Digital Transformation on Organizational Performance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/376476977_athr_althwl_alrqmy_ly_alada_alwzyfy_Impact_of_Digital_Transformation_on_Organizational_Performance
- HajiZadeh, M. H. (2023). The Relationship Between “Job Satisfaction” and “Job Performance”: A Meta-analysis. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/354101544_The_Relationship_Between_Job_Satisfaction_and_Job_Performance_A_Meta-analysis
- Khogali, H. O. (2023). The blended future of automation and AI: Examining some long-term societal and ethical impact features. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160791X23000374>
- Malik, P. (2022). Lewin’s 3-Stage Model of Change Theory: Overview. Retrieved from <https://whatfix.com/blog/lewins-change-model/>
- Martin, L. (2022). Digitally transformed home office impacts on job satisfaction, job stress and job productivity. COVID-19 findings. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8912217/>
- Matsunaga, M. (2024). Transformational Leadership in a Digital Era. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/377072429_Transformational_Leadership_in_a_Digital_Era
- Meesupthong, C. (2023). The Impact of Digital Transformation on Employee Job Satisfaction. Retrieved from <https://has.hcu.ac.th/jspui/handle/123456789/1394>
- Mutambik, I. (2024). Employee Acceptance of Digital Transformation: A Study in a Smart City Context. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/378065417_Employee_Acceptance_of_Digital_Transformation_A_Study_in_a_Smart_City_Context
- Pea-Assounga, J. B. (2024). Impact of technological change, employee

competency, and law compliance on digital human resource practices: Evidence from congo telecom. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666188824000455>

Pratt, M. K. (2023). What is digital transformation? A necessary disruption. Retrieved from <https://www.cio.com/article/230425/what-is-digital-transformation-a-necessary-disruption.html>

Reis, J. (2023). Digital transformation: A meta-review and guidelines for future research. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844023000415>

Singh, P. (2022). Enforced remote working: The impact of digital platform-induced stress and remote working experience on technology exhaustion and subjective wellbeing. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/361914223_Enforced_remote_working_The_impact_of_digital_platform-induced_stress_and_remote_working_experience_on_technology_exhaustion_and_subjective_wellbeing

تكنولوجيا التحول الرقمي وتأثيرها في تحسين الاداء الاستراتيجي. (2020). بريس, ا. ك. للمصرف 16(65). Retrieved from <https://journals.uokerbala.edu.iq/index.php/ijas/article/view/2111>

تأثير التحول الرقمي على مستوى أداء الخدمة المقدمة بالتطبيق. (2021). شديد, م. ع. 22(4). Retrieved from [10.21608/jpsa.2021.200080](https://www.jpsa.2021.200080)

Midocean University
Management college
Specialization: Master's
Degree in Human Resources



**The Impact of Digital Transformation on Job Satisfaction: A Case
Study on Technology Companies in the Kingdom of Saudi Arabia**

**Student preparation/
Jawaher Ibrahim Almutairi**

**Supervisor/
Dr. Asma Abuanzeh**

**Year:
2024**