

العنوان باللغة العربية

تأثير بيئة العمل الرقمية على تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم في المملكة العربية السعودية

إعداد/

صالح عبدالرحمن عبدالله الفريحي

241000292

إشراف/

العام الدراسي:

2024

هَذَا مِنْ فِصْلٍ

فهرس المحتويات

5	قائمة الجداول
7	فهرس الأشكال
9	المستخلص Abstract
10	الفصل الأول
11	المقدمة
12	مشكلة الدراسة
14	أهمية الدراسة
19	أهداف الدراسة
21	فروض الدراسة
22	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
25	الفصل الثاني
25	الدراسات السابقة
26	المقدمة
28	المتغير التابع والمستقل
30	الدراسات السابقة
34	الإطار النظري
38	الفصل الثالث
38	منهجية الدراسة
39	المقدمة
42	المنهجية وطرق البحث
43	مجتمع البحث
46	محددات حجم العينة:
48	خطوات جمع البيانات
50	حدود البحث

51	 الفصل الرابع
51	 نتائج الدراسة
52	 المقدمة
55	 تحليل البيانات
57	 النتائج
94	 التوصيات
96	 المراجع
97	 المراجع الأجنبية
101	 الملاحق
104	 Abstract

قائمة الجداول

- جدول 1: الوصف الاحصائي للبيانات. 56
- جدول 2: الوصف الاحصائي لأعمار المشاركين في التجربة. 57
- جدول 3: الوصف الإحصائي لأجناس المشاركين في التجربة. 59
- جدول 4: الوصف الاحصائي لدرجة العلمية للمشاركين في التجربة. 60
- جدول 5: الوصف الاحصائي لمساهمة بيئة العمل الرقمية في تعزيز التواصل بين الموظفين. 62
- جدول 6: الوصف الاحصائي لمساعدة الأدوات الرقمية في تسريع إنجاز المهام اليومية. 63
- جدول 7: الوصف الاحصائي لاعتبار بيئة العمل الرقمية محفزاً لتطوير مهارات الموظفين. 64
- جدول 8: الوصف الاحصائي لشعور الموظفون بأن التكنولوجيا تسهل التعاون بينهم. 66
- جدول 9: الوصف الاحصائي لمساهمة بيئة العمل الرقمية في تحسين جودة العمل المقدم. 67
- جدول 10: الوصف الاحصائي لتعزيز التطبيقات الرقمية من مستوى التفاعل الاجتماعي بين الموظفين. 68
- جدول 11: الوصف الاحصائي لمساهمة التكنولوجيا في زيادة رضا الموظفين عن بيئة العمل. 70
- جدول 12: الوصف الاحصائي لشعور الموظفون بأن استخدام الأدوات الرقمية يعزز من إنتاجيتهم. 71
- جدول 13: الوصف الاحصائي لمساعدة بيئة العمل الرقمية في تقليل الوقت الضائع أثناء العمل. 72
- جدول 14: الوصف الاحصائي لاعتبار التسهيلات الرقمية ضرورية للتكيف مع متطلبات العمل. 74
- جدول 15: الوصف الاحصائي لبيئة العمل الرقمية إلى تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية. 75
- جدول 16: الوصف الاحصائي لموظفون بالراحة في استخدام الأدوات الرقمية في إنجاز مهامهم. 76
- جدول 17: الوصف الاحصائي لبيئة العمل الرقمية من القدرة على الابتكار في العمل. 78
- جدول 18: الوصف الاحصائي لتكنولوجيا في توفير الدعم الفوري للموظفين عند الحاجة. 79
- جدول 19: الوصف الاحصائي لتقييمات الرقمية مفيدة لتحسين الأداء الفردي للموظفين. 81
- جدول 20: الوصف الاحصائي لبيئة العمل الرقمية من إدارة المشاريع بفعالية. 82
- جدول 21: الوصف الاحصائي لبيئة العمل الرقمية بشكل إيجابي على ثقافة العمل في المؤسسة. 84
- جدول 22: ملخص إنجاز القضية. 85
- جدول 24: اختبار كاي اسكوير ل دور بيئة العمل الرقمية في إنجاز المهام اليومية. 89

- جدول 25: اختبار كاي اسكوير لدور بيئة العمل الرقمية في انجاز المهام اليومية.....90
- جدول 26: اختبار كاي اسكوير لدور بيئة العمل الرقمية في انجاز المهام اليومية.....92

فهرس الأشكال

- رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة 34
- رسم توضيحي 2: التمثيل البياني لأعمار المشاركين في التجربة 58
- رسم توضيحي 3: التمثيل البياني لأجناس المشاركين في التجربة 59
- رسم توضيحي 4: التمثيل البياني لدرجة العلمية للمشاركين في التجربة 61
- رسم توضيحي 5: التمثيل البياني لمساهمة بيئة العمل الرقمية في تعزيز التواصل بين الموظفين 62
- رسم توضيحي 6: التمثيل البياني لمساعدة الأدوات الرقمية في تسريع إنجاز المهام اليومية 63
- رسم توضيحي 7: التمثيل البياني لاعتبار بيئة العمل الرقمية محفزاً لتطوير مهارات الموظفين 65
- رسم توضيحي 8: التمثيل البياني لشعور الموظفون بأن التكنولوجيا تسهل التعاون بينهم 66
- رسم توضيحي 9: التمثيل البياني لمساهمة بيئة العمل الرقمية في تحسين جودة العمل المقدم 67
- رسم توضيحي 10: التمثيل البياني لتعزيز التطبيقات الرقمية من مستوى التفاعل الاجتماعي بين الموظفين 69
- رسم توضيحي 11: التمثيل البياني لمساهمة التكنولوجيا في زيادة رضا الموظفين عن بيئة العمل 70
- رسم توضيحي 12: التمثيل البياني لشعور الموظفون بأن استخدام الأدوات الرقمية يعزز من إنتاجيتهم 71
- رسم توضيحي 13: التمثيل البياني لمساعدة بيئة العمل الرقمية في تقليل الوقت الضائع أثناء العمل 73
- رسم توضيحي 14: التمثيل البياني لاعتبار التسهيلات الرقمية ضرورية للتكيف مع متطلبات العمل 74
- رسم توضيحي 15: التمثيل البياني لبيئة العمل الرقمية إلى تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية 75
- رسم توضيحي 16: التمثيل البياني لموظفون بالراحة في استخدام الأدوات الرقمية في إنجاز مهامهم 77
- رسم توضيحي 17: التمثيل البياني لبيئة العمل الرقمية من القدرة على الابتكار في العمل 78
- رسم توضيحي 18: التمثيل البياني لتكنولوجيا في توفير الدعم الفوري للموظفين عند الحاجة 80
- رسم توضيحي 19: التمثيل البياني لتقييمات الرقمية مفيدة لتحسين الأداء الفردي للموظفين 81
- رسم توضيحي 20: التمثيل البياني لبيئة العمل الرقمية من إدارة المشاريع بفعالية 83
- رسم توضيحي 21: التمثيل البياني لبيئة العمل الرقمية بشكل إيجابي على ثقافة العمل في المؤسسة 84
- رسم توضيحي 22: احصائيات الموثوقية. 86
- رسم توضيحي 23: متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة 87

رسم توضيحي 24: المقاييس المتماثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور بيئة العمل الرقمية في انجاز المهام اليومية...89

رسم توضيحي 25: المقاييس المتماثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور بيئة العمل الرقمية في انجاز المهام اليومية...91

رسم توضيحي 26: المقاييس المتماثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور بيئة العمل الرقمية في انجاز المهام اليومية...93

المستخلص

تستعرض هذه الدراسة تأثير بيئة العمل الرقمية على تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم في المملكة العربية السعودية، حيث تهدف إلى فهم كيفية تأثير التقنيات الرقمية على أداء الموظفين في بيئات العمل الحديثة. اعتمدت الدراسة منهجية بحثية تتضمن استبيانات تم توزيعها على عينة من 171 موظفا يمثلون مختلف القطاعات. تم تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية مناسبة، مثل اختبار كاي-تربيع، لتحديد العلاقات بين المتغيرات. أظهرت النتائج أن بيئة العمل الرقمية لها تأثير إيجابي كبير على تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم، حيث أكدت نسبة عالية من المشاركين أن التكنولوجيا تسهم في تسريع إنجاز المهام، وتعزيز التعاون، وتحسين جودة العمل. كما أشارت النتائج إلى أن تحسين بيئة العمل الرقمية يعزز من رضا الموظفين ويشجع على الابتكار والإبداع. بناءً على النتائج المستخلصة، توصي الدراسة بضرورة استثمار المؤسسات في تحديث التكنولوجيا المستخدمة، وتوفير التدريب المناسب للموظفين لضمان استخدام فعال للأدوات الرقمية. كما يُوصى بتعزيز ثقافة التعاون والتواصل، وإجراء تقييمات دورية لبيئة العمل الرقمية لضمان تلبيتها لاحتياجات الموظفين.

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل الرقمية - تفاعل الموظفين - إنتاجية الموظفين - التكنولوجيا - التعاون - الابتكار

- المملكة العربية السعودية.

الفصل الأول

المقدمة

أصبحت بيئة العمل الرقمية جزءاً لا يتجزأ من الحياة المهنية في العصر الحديث، حيث تشهد الشركات والمنظمات تحولاً نحو اعتماد التكنولوجيا الرقمية لتعزيز الكفاءة والإنتاجية. في المملكة العربية السعودية، يشهد هذا التحول دعماً كبيراً من الحكومة ضمن رؤية 2030، التي تهدف إلى تنويع الاقتصاد وتطوير البنية التحتية الرقمية. يمثل تأثير بيئة العمل الرقمية على تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم موضوعاً حيوياً يتطلب دراسة معمقة لفهم العوامل المختلفة التي تسهم في تعزيز أو تقويض الأداء الوظيفي في هذا السياق المتغير (unesdoc، 2021).

يعد التحول الرقمي وسيلة فعالة لتعزيز تفاعل الموظفين من خلال توفير الأدوات التكنولوجية التي تسهل التواصل والتعاون بين فرق العمل. تشمل هذه الأدوات منصات التواصل الاجتماعي المهنية مثل LinkedIn، وتطبيقات الرسائل الفورية مثل Slack وMicrosoft Teams، وأدوات إدارة المشاريع الرقمية مثل Trello وAsana. تمكن هذه الأدوات الموظفين من التواصل الفوري وتبادل المعلومات والأفكار بسهولة، مما يخلق بيئة عمل تفاعلية تعزز المشاركة الفعالة في الأنشطة الوظيفية (Anders، 2016).

في المملكة العربية السعودية، يعزز التحول الرقمي تفاعل الموظفين بشكل كبير من خلال تقليل الفجوات الجغرافية والزمنية بين الموظفين. حيث يمكن للعاملين في مختلف المدن والمناطق التواصل والتعاون بسلاسة عبر الإنترنت، مما يعزز روح الفريق ويزيد من الشعور بالانتماء والتعاون. كما تتيح التكنولوجيا الرقمية فرصاً للتعليم والتطوير المهني عبر الإنترنت، مما يعزز من تفاعل الموظفين ويحفزهم على تحسين مهاراتهم ومعرفتهم.

تعزز بيئة العمل الرقمية الإنتاجية من خلال تحسين الوصول إلى المعلومات والموارد، وتوفير الوقت والجهد، وتقليل الروتين الإداري. تمكن الأنظمة الرقمية الموظفين من الوصول الفوري إلى البيانات والمستندات، وتسريع عمليات الموافقة واتخاذ القرارات، وتحسين إدارة الوقت. على سبيل المثال، يمكن للموظفين استخدام أدوات التخزين السحابي مثل Google Drive وDropbox للوصول إلى الملفات من أي مكان وفي أي وقت، مما يسهل العمل عن بُعد ويزيد من كفاءة العمل (Attaran، 2023).

في السياق السعودي، تساهم بيئة العمل الرقمية في تحسين الإنتاجية بشكل ملحوظ، حيث تساعد الحلول التكنولوجية في معالجة التحديات التقليدية المتعلقة بالتواصل والتنظيم. تمكن أدوات إدارة المشاريع الرقمية من تتبع التقدم في المشاريع وتحديد الأهداف والمواعيد النهائية، مما يسهل التنظيم والتخطيط ويزيد من كفاءة العمل. بالإضافة إلى ذلك،

تتيح التكنولوجيا الرقمية للموظفين التركيز على المهام الأساسية وتحقيق أهداف العمل بفعالية أكبر من خلال تقليل الأعمال الروتينية والمهام المتكررة.

على الرغم من الفوائد العديدة لبيئة العمل الرقمية، تواجه المؤسسات تحديات تتعلق بتكييف الموظفين مع التقنيات الجديدة، وضمان الأمن السيبراني، والحفاظ على توازن بين الحياة المهنية والشخصية. في المملكة العربية السعودية، تأتي هذه التحديات مع مزايا كبيرة تتعلق بتوفير فرص التدريب والتطوير المهني، وزيادة مرونة العمل، وتعزيز الابتكار (Alhalafi، 2024).

يتطلب التكيف مع التقنيات الجديدة توفير برامج تدريبية مكثفة للموظفين لتعزيز مهاراتهم الرقمية وضمان قدرتهم على استخدام الأدوات التكنولوجية بفعالية. كما يجب على المؤسسات الاستثمار في أنظمة الأمن السيبراني لحماية البيانات والمعلومات الحساسة من التهديدات الإلكترونية. بالإضافة إلى ذلك، يتطلب الحفاظ على توازن بين الحياة المهنية والشخصية وضع سياسات مرنة للعمل عن بُعد وتحديد ساعات عمل محددة لمنع الإرهاق وزيادة الرضا الوظيفي. يُظهر التحليل أن بيئة العمل الرقمية لها تأثير كبير على تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم في المملكة العربية السعودية. يمثل التحول الرقمي فرصة فريدة لتحسين الأداء الوظيفي من خلال تفعيل أدوات التكنولوجيا الحديثة التي تعزز التواصل والتعاون والإنتاجية. في ظل رؤية 2030، تظل المملكة على الطريق الصحيح نحو تحقيق تحول رقمي شامل يعزز التنمية المستدامة ويعزز الاقتصاد الوطني. تحتاج المؤسسات إلى تبني استراتيجيات مرنة وفعالة للتكيف مع التغيرات التكنولوجية السريعة، وضمان تحقيق أقصى استفادة من بيئة العمل الرقمية لتحقيق النجاح والازدهار (Almatrodi، 2023).

مشكلة الدراسة

تواجه المملكة العربية السعودية تحديات كبيرة في مجال تطوير بيئة العمل الرقمية وتحقيق أقصى استفادة منها لتحسين تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم. في ظل التحول الرقمي السريع الذي تشهده البلاد، وتبني رؤية 2030 التي تهدف إلى تنويع الاقتصاد وتعزيز البنية التحتية الرقمية، تظهر مجموعة من القضايا المعقدة التي تحتاج إلى دراسة معمقة. هذه القضايا تشمل كيفية تكييف الموظفين مع التقنيات الجديدة، تأثير بيئة العمل الرقمية على التواصل والتفاعل بين الموظفين، دور التكنولوجيا في تحسين أو تقويض الإنتاجية، والتحديات الأمنية المرتبطة بالتحول الرقمي.

• التكيف مع التقنيات الجديدة

أحد أكبر التحديات التي تواجهها المؤسسات السعودية هو كيفية تكييف الموظفين مع التقنيات الرقمية الجديدة. يتطلب التحول الرقمي ليس فقط توفير التكنولوجيا الحديثة، بل أيضًا تمكين الموظفين من استخدامها بفعالية. كثير من الموظفين قد يشعرون بالتردد أو المقاومة تجاه استخدام التقنيات الجديدة بسبب عدم الفهم الكامل لكيفية استخدامها أو الخوف من الفشل. لذا، تحتاج المؤسسات إلى استراتيجيات فعالة لتدريب الموظفين وتقديم الدعم المستمر لهم لضمان تحقيق التكيف السلس مع التحولات الرقمية.

• تأثير بيئة العمل الرقمية على التواصل والتفاعل

تغير بيئة العمل الرقمية من طبيعة التواصل والتفاعل بين الموظفين. على الرغم من أن التكنولوجيا توفر أدوات تسهل التواصل الفوري والتعاون بين الفرق المختلفة، إلا أن هناك قلقًا من أن الاعتماد المفرط على هذه الأدوات قد يؤدي إلى تقليل التواصل الشخصي والإنساني. قد يشعر بعض الموظفين بالعزلة أو فقدان الروح الجماعية التي تتميز بها بيئات العمل التقليدية. تحتاج الدراسة إلى فهم كيف يمكن للتكنولوجيا أن تعزز التواصل دون أن تقضي على العناصر الإنسانية التي تسهم في بناء العلاقات الشخصية والثقة بين الموظفين.

• دور التكنولوجيا في تحسين الإنتاجية

يعد تأثير التكنولوجيا الرقمية على الإنتاجية موضوعًا مركزيًا في هذه الدراسة. توفر التكنولوجيا أدوات لتحسين الوصول إلى المعلومات، تسريع عمليات الموافقة، وتحسين إدارة الوقت، مما يؤدي إلى زيادة الكفاءة والإنتاجية. مع ذلك، هناك أيضًا مخاطر مرتبطة بالتكنولوجيا مثل التششت الناتج عن الإشعارات المستمرة أو الفشل في إدارة الوقت بفعالية عند استخدام أدوات العمل عن بعد. يجب على الدراسة استكشاف كيفية تحقيق التوازن بين الاستفادة من التكنولوجيا لتسريع العمل وبين تجنب الفخاخ التي قد تقلل من الإنتاجية.

• التحديات الأمنية

مع التحول الرقمي تأتي تحديات أمنية كبيرة تتعلق بحماية البيانات والمعلومات الحساسة. تعتمد بيئة العمل الرقمية بشكل كبير على الإنترنت والتكنولوجيا السحابية، مما يزيد من مخاطر الهجمات السيبرانية واختراق البيانات. تحتاج

المؤسسات إلى استراتيجيات قوية لضمان الأمن السيبراني، بما في ذلك تدريب الموظفين على ممارسات الأمان الجيدة وتبني تقنيات الحماية المتقدمة. يجب على الدراسة استكشاف كيفية تحقيق الأمان الرقمي دون تقويض مرونة العمل وسهولة الوصول إلى المعلومات.

• توازن الحياة المهنية والشخصية

أحد التحديات الأخرى المهمة هو تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية في بيئة العمل الرقمية. على الرغم من أن العمل عن بعد يمكن أن يوفر مرونة كبيرة، إلا أنه قد يؤدي أيضاً إلى تجاوز الحدود بين العمل والحياة الشخصية، مما يسبب الإرهاق والتوتر. تحتاج المؤسسات إلى وضع سياسات واضحة تحدد ساعات العمل وتضمن الراحة الشخصية للموظفين. يجب أن تستكشف الدراسة كيفية تصميم بيئة عمل رقمية تدعم التوازن الصحي بين العمل والحياة الشخصية، وتعزز الرفاهية العامة للموظفين.

يتضح أن تأثير بيئة العمل الرقمية على تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم في المملكة العربية السعودية يمثل موضوعاً معقداً ومتعدد الأبعاد. يتطلب التعامل مع هذه القضية فهماً عميقاً للعوامل المختلفة التي تؤثر على التكيف مع التكنولوجيا، التواصل الفعال، تحسين الإنتاجية، الأمن السيبراني، وتوازن الحياة المهنية والشخصية. تعد هذه الدراسة ضرورية لتقديم رؤى واستراتيجيات تساهم في تحسين بيئة العمل الرقمية وضمان تحقيق أقصى استفادة من التحول الرقمي بما يتماشى مع أهداف رؤية 2030.

أهمية الدراسة

أهمية الدراسة (العلمية)

في عصر يتسم بالتسارع التكنولوجي والتحول الرقمي المتزايد، تبرز الحاجة لفهم كيفية تأثير بيئة العمل الرقمية على تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم كموضوع حيوي للبحث العلمي. في المملكة العربية السعودية، يشهد هذا التحول دعماً حكومياً قوياً من خلال رؤية 2030، التي تهدف إلى تنويع الاقتصاد وتعزيز البنية التحتية الرقمية. يعد فهم التأثيرات العلمية لبيئة العمل الرقمية على الموظفين عاملاً أساسياً لتحقيق هذه الأهداف، ولذا تكتسب هذه الدراسة أهمية علمية بالغة.

• تعزيز الأدبيات العلمية

تسهم هذه الدراسة بشكل كبير في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بإدارة الأعمال والموارد البشرية، لا سيما في سياق البيئات الرقمية. على الرغم من وجود عدد من الدراسات حول تأثير التكنولوجيا الرقمية على بيئات العمل، فإن هناك نقصاً واضحاً في الأبحاث التي تركز على السياق السعودي. بالتالي، ستوفر هذه الدراسة بيانات ومعطيات جديدة تسهم في فهم أعمق وأشمل لتأثيرات التحول الرقمي في بيئات العمل داخل المملكة، مما يفتح آفاقاً جديدة للباحثين في هذا المجال.

• تطوير نماذج ونظريات جديدة

من خلال تحليل البيانات واستكشاف العوامل المختلفة التي تؤثر على تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم في بيئات العمل الرقمية، يمكن لهذه الدراسة أن تساهم في تطوير نماذج ونظريات جديدة في مجالات إدارة الأعمال والتكنولوجيا. يمكن أن تساعد النتائج المستخلصة في بناء نماذج تفسيرية وتنبؤية تسهم في فهم كيفية تحسين بيئة العمل الرقمية لتعزيز تفاعل وإنتاجية الموظفين. هذا التطوير النظري سيكون له أثر كبير في توجيه الأبحاث المستقبلية والسياسات العملية.

• دعم القرارات الاستراتيجية

تمثل نتائج هذه الدراسة أداة علمية قيمة لصناع القرار في المؤسسات السعودية. يمكن استخدام هذه النتائج لتطوير استراتيجيات فعالة لتعزيز التفاعل والإنتاجية في بيئات العمل الرقمية. على سبيل المثال، قد تكشف الدراسة عن ممارسات وأدوات رقمية محددة تساهم في تحسين الأداء الوظيفي، مما يمكن المؤسسات من تبني هذه الأدوات وتكاملها في استراتيجياتها التشغيلية. كما يمكن أن تساعد في تحديد السياسات والإجراءات التي تقلل من التحديات المرتبطة بالتحول الرقمي، مثل مقاومة التغيير أو المخاوف الأمنية.

• تحسين البرامج التدريبية

يمكن لهذه الدراسة أن تقدم إرشادات علمية لتطوير برامج تدريبية موجهة نحو تعزيز المهارات الرقمية للموظفين. بفهم العوامل التي تسهم في تحسين التفاعل والإنتاجية في بيئة العمل الرقمية، يمكن تصميم برامج تدريبية تستهدف هذه

العوامل بشكل محدد. هذا سيؤدي إلى بناء قوى عاملة أكثر استعداداً وكفاءة للتعامل مع التحديات الرقمية، مما يعزز الأداء العام للمؤسسات السعودية ويزيد من تنافسيتها على المستوى المحلي والدولي.

• تعزيز الجودة والابتكار

تسهم بيئة العمل الرقمية في تحفيز الابتكار وتحسين جودة العمل من خلال توفير أدوات ومنصات تكنولوجية تسهل التعاون والإبداع. من خلال فهم التأثيرات العلمية لهذه البيئة على الموظفين، يمكن تطوير استراتيجيات تركز على تعزيز الابتكار وجودة الأداء. يمكن أن تساعد نتائج الدراسة في تحديد العوامل التي تشجع على التفكير الإبداعي وتطوير حلول جديدة، مما يؤدي إلى تحقيق مكاسب تجارية وتحسين العمليات والخدمات.

• تعزيز رفاهية الموظفين

تلعب بيئة العمل الرقمية دوراً مهماً في تحقيق توازن بين الحياة المهنية والشخصية للموظفين. يمكن لهذه الدراسة أن تسهم في فهم كيفية تحسين هذا التوازن من خلال استراتيجيات رقمية مبتكرة. بفهم تأثيرات التكنولوجيا الرقمية على الرفاهية النفسية والجسدية للموظفين، يمكن تطوير سياسات تدعم الصحة العامة والرضا الوظيفي، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتقليل معدلات الإرهاق والتوتر.

• دعم الأهداف الوطنية

تتماشى أهمية هذه الدراسة مع أهداف رؤية 2030 في المملكة العربية السعودية، التي تركز على التحول الرقمي والتنمية المستدامة. من خلال تقديم نتائج علمية تدعم تحسين بيئات العمل الرقمية، تسهم الدراسة في تحقيق أهداف الرؤية المتعلقة بتطوير الاقتصاد وتنويع مصادر الدخل. يمكن أن تساعد النتائج في تعزيز الابتكار وزيادة الإنتاجية على مستوى القطاعات المختلفة، مما يدعم النمو الاقتصادي والاستدامة.

تعد دراسة تأثير بيئة العمل الرقمية على تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم في المملكة العربية السعودية ذات أهمية علمية كبيرة. تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية، تطوير نماذج ونظريات جديدة، دعم القرارات الاستراتيجية، تحسين البرامج التدريبية، تعزيز الجودة والابتكار، وتحسين رفاهية الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، تدعم هذه الدراسة تحقيق أهداف رؤية 2030، مما يجعلها دراسة حيوية في السياق السعودي المعاصر. تعتبر نتائج هذه الدراسة أداة قيمة لتعزيز فهمنا العلمي وتحسين ممارسات العمل في العصر الرقمي.

أهمية الدراسة (العملية)

تلعب بيئة العمل الرقمية دوراً محورياً في تعزيز تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم، ولا سيما في المملكة العربية السعودية، التي تسعى جاهدة لتحقيق أهداف رؤية 2030 عبر التحول الرقمي. تبرز أهمية هذه الدراسة العملية في تقديم رؤى واستراتيجيات قابلة للتطبيق، تساعد المؤسسات السعودية على مواجهة التحديات والاستفادة من الفرص المتاحة في العصر الرقمي. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف التأثيرات العملية لبيئة العمل الرقمية على تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم، وتقديم توصيات عملية تساهم في تحسين الأداء المؤسسي.

• تعزيز الأداء المؤسسي

تساعد نتائج هذه الدراسة المؤسسات في المملكة العربية السعودية على تحسين أدائها من خلال تبني أفضل الممارسات في بيئة العمل الرقمية. يمكن للمنظمات الاستفادة من التوصيات المستندة إلى الأدلة لتحسين عملياتها الداخلية، مثل تحسين طرق التواصل والتعاون بين الفرق، واستخدام الأدوات التكنولوجية بشكل أكثر فعالية. يساعد هذا على تعزيز كفاءة العمل، وتقليل الوقت المستغرق في إتمام المهام، مما يساهم في رفع مستوى الإنتاجية بشكل عام.

• تصميم بيئات عمل مرنة

تساهم هذه الدراسة في تقديم رؤى حول كيفية تصميم بيئات عمل رقمية مرنة تستجيب لاحتياجات الموظفين المختلفة. يمكن للمؤسسات استخدام هذه المعلومات لتطوير سياسات وإجراءات تدعم العمل عن بُعد، وتوفير مرونة أكبر في ساعات العمل. من خلال تعزيز التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، يمكن لهذه السياسات أن تزيد من رضا الموظفين، وتقلل من معدلات الإرهاق والتوتر، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والابتكار.

• تحسين استراتيجيات التدريب والتطوير

توفر الدراسة بيانات حيوية يمكن استخدامها لتصميم برامج تدريبية موجهة نحو تحسين المهارات الرقمية للموظفين. بفهم العوامل التي تؤثر على تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم في بيئة العمل الرقمية، يمكن للمؤسسات تطوير برامج تدريبية تتناسب مع احتياجات موظفيها، وتساعدتهم على التكيف مع التكنولوجيا الجديدة بسرعة وكفاءة. يؤدي هذا إلى بناء قوى عاملة أكثر استعداداً لمواجهة التحديات الرقمية، وتعزيز قدراتها التنافسية.

• تعزيز التواصل والتعاون

تسهم نتائج الدراسة في تحسين استراتيجيات التواصل والتعاون داخل المؤسسات. يمكن للمؤسسات استخدام الأدوات التكنولوجية المستندة إلى الدراسة لتسهيل التواصل الفوري وتبادل المعلومات بين الفرق المختلفة. من خلال تحسين التواصل، يمكن تقليل الفجوات المعلوماتية وتعزيز التعاون بين الموظفين، مما يخلق بيئة عمل أكثر انسجاماً وكفاءة. يساعد هذا على تحقيق أهداف العمل بشكل أسرع وأكثر دقة، ويزيد من رضا الموظفين وولائهم للمؤسسة.

• تعزيز الابتكار والإبداع

تساهم بيئة العمل الرقمية في خلق مناخ يشجع على الابتكار والإبداع من خلال توفير الأدوات والمنصات التي تسهل تبادل الأفكار وتطوير الحلول الجديدة. تساعد الدراسة على تحديد العوامل التي تعزز التفكير الإبداعي وتشجع على الابتكار داخل المؤسسات. يمكن استخدام هذه المعلومات لتطوير سياسات وإجراءات تدعم الابتكار وتوفر للموظفين الفرص والمساحة اللازمة لاستكشاف أفكار جديدة وتنفيذها.

• تحسين الأمان السيبراني

تعد قضايا الأمان السيبراني من أكبر التحديات التي تواجه بيئة العمل الرقمية. تقدم الدراسة رؤى حول كيفية تعزيز الأمان السيبراني داخل المؤسسات من خلال تبني أفضل الممارسات والتقنيات المتقدمة. يمكن للمؤسسات استخدام هذه النتائج لتطوير استراتيجيات حماية فعالة للبيانات والمعلومات الحساسة، وتدريب الموظفين على ممارسات الأمان الجيدة. يساعد هذا في تقليل مخاطر الهجمات السيبرانية وحماية الأصول الرقمية للمؤسسة.

• دعم التوجهات الحكومية

تسهم الدراسة في دعم التوجهات الحكومية نحو التحول الرقمي والتنمية المستدامة. من خلال تقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل الرقمية، تساهم الدراسة في تحقيق أهداف رؤية 2030 التي تركز على تعزيز الاقتصاد الرقمي وتطوير البنية التحتية التكنولوجية. يمكن للحكومة والمؤسسات العامة استخدام هذه النتائج لتطوير سياسات وبرامج تدعم التحول الرقمي، وتعزز من كفاءة وإنتاجية القطاعين العام والخاص.

تعكس أهمية هذه الدراسة العملية الفائدة الكبيرة التي يمكن أن تحققها المؤسسات في المملكة العربية السعودية من خلال تبني بيئات عمل رقمية فعالة. تسهم الدراسة في تعزيز الأداء المؤسسي، تصميم بيئات عمل مرنة، تحسين استراتيجيات التدريب والتطوير، تعزيز التواصل والتعاون، دعم الابتكار والإبداع، تحسين الأمان السيبراني، ودعم التوجهات الحكومية. تعد نتائج هذه الدراسة أداة قيمة للمؤسسات في تحقيق أقصى استفادة من التحول الرقمي، وتحقيق نجاح مستدام يتماشى مع أهداف رؤية 2030. من خلال تطبيق التوصيات المستندة إلى الأدلة، يمكن للمؤسسات تعزيز تفاعل موظفيها وزيادة إنتاجيتهم، مما يسهم في بناء اقتصاد قوي ومزدهر في العصر الرقمي.

أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف وتحليل تأثير بيئة العمل الرقمية على تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم في المملكة العربية السعودية. من خلال تحقيق هذا الهدف الرئيسي، تسعى الدراسة إلى تقديم رؤى متعمقة حول كيفية تحسين بيئة العمل الرقمية لتعزيز الأداء الوظيفي والتفاعل بين الموظفين في المؤسسات السعودية. لتحقيق هذا الهدف الرئيسي، تم تحديد مجموعة من الأهداف الفرعية التي تسهم في فهم شامل ومفصل لتأثيرات بيئة العمل الرقمية.

الأهداف الفرعية

1. تقييم تأثير الأدوات الرقمية على كفاءة العمل وإنتاجية الموظفين:

يهدف هذا الهدف إلى دراسة كيف تؤثر الأدوات والتقنيات الرقمية، مثل البرمجيات التعاونية، وأدوات إدارة المشاريع، وتقنيات الاتصالات، على كفاءة العمل وإنتاجية الموظفين. سيتم تحليل كيفية استخدام هذه الأدوات في تسريع العمليات وتحسين جودة العمل. من خلال جمع البيانات وتحليلها، ستتمكن الدراسة من تحديد الأدوات الأكثر فعالية وكيف يمكن للمؤسسات تحسين استخدام التكنولوجيا لتحقيق أقصى استفادة من بيئة العمل الرقمية.

2. فهم تأثير بيئة العمل الرقمية على التواصل والتفاعل بين الموظفين:

يتناول هذا الهدف كيفية تأثير بيئة العمل الرقمية على طرق التواصل والتفاعل بين الموظفين. سيُدرس مدى فعالية وسائل الاتصال الرقمية مثل البريد الإلكتروني، الرسائل الفورية، ومنصات الاجتماعات الافتراضية في تعزيز التواصل

والتعاون بين الفرق. سيتم تحليل الفروقات بين التواصل الرقمي والتواصل الشخصي التقليدي، وتحديد الفوائد والتحديات المرتبطة بكل منهما. يهدف هذا الهدف إلى تقديم توصيات لتحسين استراتيجيات التواصل في بيئة العمل الرقمية لتعزيز التفاعل بين الموظفين.

3. دراسة تأثير التحول الرقمي على رضا الموظفين والرفاهية العامة:

يهدف هذا الهدف إلى فهم كيف يؤثر التحول الرقمي على رضا الموظفين ورفاهيتهم النفسية والجسدية. سيتم تحليل تأثير العمل عن بُعد، والمرونة في ساعات العمل، وتوافر الموارد الرقمية على مستوى الرضا الوظيفي والشعور بالراحة في بيئة العمل. ستساعد النتائج في تطوير استراتيجيات لتعزيز رفاهية الموظفين من خلال تحسين بيئة العمل الرقمية، مما يساهم في زيادة إنتاجيتهم وتقليل معدلات الإرهاق والتوتر.

4. تحليل التحديات والفرص المتعلقة بالأمان السيبراني في بيئة العمل الرقمية:

يركز هذا الهدف على استكشاف التحديات والفرص المرتبطة بالأمان السيبراني في بيئة العمل الرقمية. سيتم دراسة كيفية تأثير الاعتماد على التكنولوجيا الرقمية على أمان البيانات والمعلومات الحساسة، وتحديد المخاطر السيبرانية المحتملة. بالإضافة إلى ذلك، ستبحث الدراسة في الاستراتيجيات الفعالة لحماية الأصول الرقمية وتعزيز الوعي الأمني بين الموظفين. يهدف هذا الهدف إلى تقديم توصيات لتحسين سياسات الأمان السيبراني في المؤسسات السعودية.

5. تطوير استراتيجيات لتحسين تفاعل الموظفين في بيئة العمل الرقمية:

يتناول هذا الهدف كيفية تطوير استراتيجيات لتعزيز تفاعل الموظفين في بيئة العمل الرقمية. سيتم دراسة العوامل التي تسهم في زيادة التفاعل، مثل التقدير الوظيفي، الفرص التطويرية، والثقافة المؤسسية الداعمة. ستساعد النتائج في تصميم برامج ومبادرات تركز على تعزيز التفاعل والاندماج بين الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام وزيادة الإنتاجية.

6. استكشاف تأثير بيئة العمل الرقمية على الإبداع والابتكار:

يهدف هذا الهدف إلى فهم كيف يمكن لبيئة العمل الرقمية أن تشجع أو تعوق الإبداع والابتكار بين الموظفين. سيتم تحليل كيفية تأثير الأدوات الرقمية على توليد الأفكار الجديدة وتطوير الحلول المبتكرة. ستساهم الدراسة في تحديد الممارسات والتقنيات التي تعزز الإبداع داخل المؤسسات، وتقديم توصيات لتعزيز مناخ العمل الذي يدعم الابتكار.

7. تقييم تأثير بيئة العمل الرقمية على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية:

يركز هذا الهدف على فهم كيفية تأثير بيئة العمل الرقمية على توازن الموظفين بين العمل وحياتهم الشخصية. سيتم دراسة كيفية تأثير المرونة في العمل عن بُعد واستخدام التكنولوجيا على القدرة على الفصل بين الحياة المهنية والشخصية. يهدف هذا الهدف إلى تقديم توصيات لتحسين سياسات العمل التي تدعم التوازن الصحي بين العمل والحياة الشخصية، مما يعزز رفاهية الموظفين وزيادة رضاهم.

فروض الدراسة

الفرضية الرئيسية للدراسة

- هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الرقمية وتفاعل الموظفين وإنتاجيتهم في المؤسسات في المملكة العربية السعودية.

الفرضيات الفرعية للدراسة

- هناك علاقة إيجابية بين استخدام الأدوات الرقمية وكفاءة العمل وإنتاجية الموظفين.
- هناك علاقة إيجابية بين بيئة العمل الرقمية وتحسين طرق التواصل والتفاعل بين الموظفين.
- هناك علاقة إيجابية بين التحول الرقمي ورضا الموظفين ورفاهيتهم العامة.
- هناك تأثير كبير للأمان السيبراني على فعالية بيئة العمل الرقمية.
- هناك علاقة إيجابية بين بيئة العمل الرقمية وزيادة تفاعل الموظفين.
- هناك تأثير إيجابي لبيئة العمل الرقمية على الإبداع والابتكار بين الموظفين.
- هناك علاقة إيجابية بين بيئة العمل الرقمية وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

في إعداد الدراسة المتعلقة بتأثير بيئة العمل الرقمية على تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم في المملكة العربية السعودية، فإن النظرية العلمية المتبعة تهدف إلى تحليل وفهم التأثير العميق الذي يمكن أن تحدثه التقنيات الرقمية على بيئات العمل الحديثة. لتحقيق هذا الهدف، تعتمد الدراسة على توظيف مجموعة متنوعة من النظريات العلمية، التي تساعد في بناء إطار مفاهيمي ومنهجي متكامل يوضح العلاقة بين التكنولوجيا الحديثة وأداء الموظفين.

- نظرية التفاعل الاجتماعي (Social Interaction Theory):

تعتبر هذه النظرية أساسية لفهم كيفية تأثير التكنولوجيا الرقمية على ديناميكية العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل. في البيئات التقليدية، كان التفاعل بين الموظفين يتم غالبًا من خلال اللقاءات الشخصية أو الاجتماعات الدورية. ومع دخول التكنولوجيا الرقمية إلى مكان العمل، تغيرت طبيعة هذا التفاعل بشكل جذري. الأدوات الرقمية مثل البريد الإلكتروني، وتطبيقات المراسلة الفورية، ومنصات التعاون مثل "تريلو" أو "سلاك" أصبحت جزءًا لا يتجزأ من طريقة التواصل بين الموظفين. وفقًا لنظرية التفاعل الاجتماعي، فإن هذه التغيرات تسهم في زيادة كفاءة التواصل وسرعته، مما يؤدي إلى تحسين مستوى التفاعل الوظيفي. بفضل هذه الأدوات، يتم تبادل المعلومات بسرعة أكبر، وتصبح الفرق أكثر تواصلًا وتكاملاً، مما يعزز من إنتاجية الأفراد والجماعات على حد سواء. لكن في الوقت ذاته، تطرح النظرية تحديًا حول مدى قدرة التكنولوجيا على استبدال التفاعل الشخصي الذي قد يكون ضروريًا لبناء علاقات عمل قوية ومستدامة (Deschênes, 2024).

- نظرية الموارد والحافز (Resource and Motivation Theory):

تعتمد هذه النظرية على فرضية أن توافر الموارد هو عامل رئيسي في تحفيز الأفراد نحو تحقيق أداء أفضل. في سياق بيئة العمل الرقمية، تقدم التكنولوجيا موارد إضافية تتيح للموظفين أداء مهامهم بكفاءة أعلى، سواء من خلال الوصول السريع إلى البيانات أو من خلال أدوات التحليل المتقدمة التي تساعد في اتخاذ قرارات مدروسة. هذه النظرية تشير إلى أن هذه الموارد الرقمية تؤدي إلى تحفيز الموظفين بشكل أكبر، حيث يشعرون بأنهم يمتلكون الأدوات التي تساعدهم على تحقيق أهدافهم الوظيفية. بعبارة أخرى، تُعد التكنولوجيا محفزًا رئيسيًا للإنتاجية، لأنها توفر الدعم الذي يحتاجه الموظفون لإتمام المهام بطرق أكثر فاعلية. ومع ذلك، تتطلب هذه النظرية أن يتم تدريب الموظفين بشكل كافٍ على استخدام هذه الأدوات، لأن أي نقص في هذا الجانب قد يؤدي إلى نتائج عكسية (Arulsamy, 2023).

- نظرية التدفق (Flow Theory):

نظرية التدفق، التي طوّرها عالم النفس "ميهالي شيكزينتيمهائي"، تُعد من النظريات الأساسية في فهم كيفية تأثير التكنولوجيا على انغماس الموظفين في أعمالهم. تشير هذه النظرية إلى أن الأفراد يكونون في حالة "تدفق" عندما يكونون منغمسين تمامًا في مهمة معينة، حيث يفقدون الإحساس بالوقت ويشعرون بالتحدي والتحفيز في آن واحد. بيئة العمل الرقمية، من خلال أدواتها التي تجعل المهام أكثر سلاسة وتفاعلية، توفر الفرصة لتحقيق هذه الحالة. عندما تكون الأدوات الرقمية مصممة بشكل جيد وسهلة الاستخدام، يستطيع الموظف الانتقال بسلاسة من مهمة إلى أخرى دون الانشغال بالعقبات التقنية. هذا الانغماس في العمل يعزز من الإنتاجية ويزيد من الرضا الوظيفي. تشير النظرية إلى أن وجود بيئة تقنية داعمة ومحفزة يمكن أن يساهم في خلق تجارب عمل إيجابية ترتبط بزيادة إنتاجية الموظفين وتفاعلهم مع المهام (Beard, 2024).

- نظرية التكنولوجيا والتنظيم (Technology and Organization Theory):

هذه النظرية تعنى بفهم كيفية تأثير التكنولوجيا على بنية العمل داخل المنظمات. وفقًا لهذه النظرية، فإن إدخال التكنولوجيا الرقمية في العمل لا يقتصر على توفير أدوات تقنية فقط، بل يتعدى ذلك ليعيد تشكيل العمليات الداخلية والهياكل التنظيمية. على سبيل المثال، بفضل التكنولوجيا الحديثة، يمكن تبسيط عمليات اتخاذ القرار وتوزيع المهام بشكل أسرع وأكثر شفافية. هذا التحول التنظيمي يمكن أن يؤدي إلى تحسين التعاون بين الفرق المختلفة داخل المؤسسة، كما أنه يساهم في تطوير طرق جديدة للعمل تعتمد على المرونة والابتكار. بعبارة أخرى، التكنولوجيا ليست مجرد أداة مساعدة، بل هي عامل جوهري في إعادة تصميم بيئات العمل وجعلها أكثر توافقًا مع متطلبات العصر الحديث. ومع ذلك، فإن هذه النظرية تؤكد على ضرورة أن تكون هناك إدارة جيدة للتحول الرقمي داخل المنظمات، لأن الفشل في إدخال التكنولوجيا بطريقة منظمة قد يؤدي إلى تعقيدات وتأثيرات سلبية على الأداء العام (Mohsen, 2019).

- نظرية التوازن بين الحياة الشخصية والعمل (Work-Life Balance Theory):

في سياق بيئة العمل الرقمية، تبرز هذه النظرية كواحدة من أهم النظريات التي تتعلق بالرفاهية الشخصية والوظيفية للموظفين. مع تزايد الاعتماد على التكنولوجيا، أصبح بإمكان الموظفين العمل عن بُعد وبمرونة أكبر في تنظيم جداولهم. هذه المرونة تُعد من أهم العوامل التي تساعد الموظفين على تحقيق التوازن بين حياتهم المهنية والشخصية، حيث يمكنهم

إدارة وقتهم بفعالية أكبر وتلبية متطلبات أسرهم أو حياتهم الشخصية بشكل أفضل. بالإضافة إلى ذلك، تقلل بيئة العمل الرقمية من ضغوط التنقل اليومي والعمل من المكتب، مما يسهم في تحسين الرفاهية النفسية للموظفين وزيادة شعورهم بالراحة. وتشير النظرية إلى أن هذا التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية يؤدي إلى زيادة في مستوى الرضا الوظيفي، مما ينعكس بشكل مباشر على تحسين إنتاجية الموظفين وتفاعلهم مع بيئة العمل (Lee، 2019).

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

المقدمة

في الفصل الثاني من الدراسة المعنونة تأثير بيئة العمل الرقمية على تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم في المملكة العربية السعودية، يتم التركيز بشكل أساسي على تناول المتغيرات التي تقوم عليها الدراسة، إضافة إلى استعراض الدراسات السابقة والإطار النظري. هذا الفصل يُعدّ حجر الزاوية الذي يبني عليه الباحث فهمًا متعمقًا للعلاقات بين العوامل المختلفة التي تساهم في تشكيل بيئة العمل الرقمية وتأثيراتها المباشرة وغير المباشرة على أداء الموظفين وتفاعلهم داخل المنظمات.

يهدف هذا الفصل إلى تقديم تحليل شامل ودقيق لمكونات الدراسة الأساسية، بما في ذلك متغيراتها الرئيسية التي تعكس تأثير بيئة العمل الرقمية. يتم تناول هذه المتغيرات بهدف استكشاف العلاقة بينها وفهم كيفية تفاعلها في تشكيل البيئة العملية الحالية وتأثيرها على النتائج المتوقعة. حيث يسعى الباحث في هذا الفصل إلى الربط بين النظرية والتطبيق العملي، وهو ما يُحقق من خلال استعراض المفاهيم الأساسية التي تشكل الإطار النظري للدراسة، بالإضافة إلى استعراض الدراسات السابقة التي تتناول الموضوع ذاته أو موضوعات مشابهة.

هذا الفصل لا يكتفي باستعراض الحقائق والتعريفات النظرية فحسب، بل يقوم أيضًا بتحليل كيفية تأثير بيئة العمل الرقمية على الأفراد داخل المنظمات، من خلال ربط هذا التأثير بمفاهيم مثل الأداء، التفاعل، والابتكار. كما يشمل تحليلًا معمقًا للأدبيات العلمية التي تناولت الموضوعات ذات الصلة في إطار توسيع المعرفة حول طبيعة بيئة العمل الرقمية وآثارها، مما يمهد لفهم أوسع لأبعاد التحول الرقمي في بيئات العمل المعاصرة.

تعد المتغيرات الرئيسية في هذه الدراسة من الركائز الأساسية التي يعتمد عليها الباحث في فهم ديناميكية العلاقة بين بيئة العمل الرقمية والأداء الوظيفي. يتناول هذا الفصل دراسة العلاقة بين هذه المتغيرات، والتي تمثل جوانب مختلفة من بيئة العمل، والتأثيرات التي تتركها على الموظفين. المتغيرات تشمل عدة جوانب متعلقة بالتكنولوجيا، التفاعل البشري، والأداء الوظيفي، ويتم تقديمها في سياق يوضح كيفية تفاعل هذه العناصر وتأثيراتها المتبادلة.

يمثل استعراض الدراسات السابقة جزءًا هامًا من هذا الفصل، حيث يُعد الإطار الذي يستند إليه الباحث لفهم الخلفية العلمية التي تم البناء عليها. تساعد الدراسات السابقة على تسليط الضوء على الأبحاث المشابهة التي تناولت موضوع بيئة العمل الرقمية، بالإضافة إلى الأطر المفاهيمية المستخدمة لتحليل هذا التأثير في سياقات مختلفة. من خلال مقارنة

هذه الدراسات مع السياق المحلي للمملكة العربية السعودية، يمكن استخلاص استنتاجات توضح الفروق بين البيانات المختلفة وتأثيرات التكنولوجيا المتباينة على الموظفين في أماكن العمل.

يهدف البحث في هذا القسم إلى تقديم نظرة نقدية وتحليلية لتلك الدراسات السابقة، مع التركيز على الثغرات البحثية الموجودة والتي تسعى الدراسة الحالية إلى سدها. هذه المراجعة المنهجية للأدبيات العلمية ليست مجرد تلخيص لما سبق، بل هي تحليل متعمق يوضح الفجوات المعرفية التي تسعى الدراسة الحالية إلى استكشافها أو تحديدها.

الإطار النظري في هذا الفصل يشكل الركيزة الأساسية التي تُبنى عليها فرضيات الدراسة وتحليل البيانات. يعتمد الباحث على مجموعة من النظريات العلمية التي تساعد في تفسير العلاقات بين المتغيرات، والتي تستند إلى مفاهيم متعلقة بالتكنولوجيا، علم النفس التنظيمي، والإدارة. من خلال توظيف هذه النظريات، يتمكن الباحث من توجيه الفهم نحو تحليل التأثيرات المعقدة لبيئة العمل الرقمية على الموظفين، سواء على مستوى الأداء الفردي أو التفاعل الجماعي. الإطار النظري لا يقتصر على تقديم التعريفات المفاهيمية فحسب، بل يشمل أيضاً كيفية تطبيق هذه المفاهيم في السياق الواقعي، مما يساهم في تقديم تحليل تطبيقي يساعد على التفسير الفعلي لنتائج الدراسة.

تكمن أهمية هذا الفصل في كونه يربط بين المفاهيم النظرية والممارسات العملية، مما يمنح الدراسة عمقاً علمياً يعزز من مصداقية النتائج المتوقعة. استعراض المتغيرات والدراسات السابقة في هذا الفصل يساعد الباحث على تحديد النقاط التي تحتاج إلى مزيد من الدراسة، ويمنح القراء فهماً أوضح للأبعاد التي تتناولها الدراسة. من خلال التحليل النظري والتطبيقي، يُقدم الفصل الثاني قاعدة معرفية قوية تتيح للباحث مناقشة نتائج البحث لاحقاً بشكل منهجي، ويُمكنه من تقديم توصيات قائمة على أساس علمي متين.

المتغير التابع والمستقل

في دراسة بعنوان تأثير بيئة العمل الرقمية على تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم في المملكة العربية السعودية، يتمحور التحليل حول العلاقة بين بيئة العمل الرقمية كمتغير تابع، وعدة متغيرات مستقلة تشمل إنجاز المهام اليومية، تطوير مهارات الموظفين، وتعزيز الإنتاجية. هذه المتغيرات تمثل العناصر الأساسية التي تحلل تأثير بيئة العمل الرقمية على الأداء الوظيفي والتفاعل داخل المؤسسات. فيما يلي شرح موسع لهذه المتغيرات:

- المتغير التابع: بيئة العمل الرقمية

تمثل بيئة العمل الرقمية الأساس الذي تقوم عليه الدراسة، حيث يشير هذا المصطلح إلى البيئة التي تعتمد على التكنولوجيا والأنظمة الرقمية لإدارة العمليات اليومية والتواصل والتفاعل بين الموظفين. بيئة العمل الرقمية تشمل استخدام أدوات التكنولوجيا مثل الحوسبة السحابية، الذكاء الاصطناعي، تطبيقات التواصل الرقمي، وأنظمة العمل عن بُعد.

أهمية بيئة العمل الرقمية تكمن في قدرتها على إعادة تشكيل الطريقة التي يتم بها تنفيذ العمل والتفاعل بين الأفراد داخل المؤسسة. هذه البيئة توفر سرعة وكفاءة في تنفيذ المهام اليومية وتعزز من إمكانيات التفاعل في بيئة ديناميكية. ولكن، هناك تحديات أيضًا، مثل الإجهاد التكنولوجي أو صعوبة التأقلم مع التقنيات الجديدة، مما يجعل من الضروري دراسة التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لهذه البيئة على الموظفين (Micic، 2022).

- المتغيرات المستقلة:

✓ إنجاز المهام اليومية:

يعتبر إنجاز المهام اليومية أحد المتغيرات المستقلة الرئيسية التي ترتبط ببيئة العمل الرقمية. يشير هذا المتغير إلى قدرة الموظفين على إتمام مهامهم الروتينية والكبيرة بشكل أكثر كفاءة ودقة باستخدام التكنولوجيا الرقمية.

التكنولوجيا تتيح للموظفين أدوات متقدمة تساعدهم على إدارة الوقت بفاعلية، والوصول إلى المعلومات بسهولة، وتنفيذ العمليات بشكل أسرع. توفر البيئة الرقمية إمكانيات لتسريع العمل وتقليل الأخطاء البشرية، مما يؤثر إيجابياً على قدرة الموظفين على إنجاز مهامهم اليومية. ولكن في المقابل، إذا كانت الأنظمة معقدة أو غير مدربة بشكل كافٍ، قد

تعوق التكنولوجيا إنجاز المهام. وبالتالي، تسعى الدراسة لتحليل مدى تأثير البيئة الرقمية على أداء الموظفين في هذا السياق (Chatterjee، 2023).

✓ تطوير مهارات الموظفين:

المتغير المستقل الثاني هو تطوير مهارات الموظفين. في ظل بيئة العمل الرقمية، أصبح من الضروري أن يكتسب الموظفون مهارات جديدة تتعلق بالتكنولوجيا والابتكار. البيئة الرقمية تفرض على الموظفين التعلم المستمر، سواء كان ذلك في استخدام أنظمة جديدة أو تحسين قدرتهم على التفاعل مع الأدوات التقنية المتقدمة.

تطوير المهارات يشمل تحسين القدرات في مجالات مثل التحليل الرقمي، استخدام برامج محددة لتسيير العمل، أو حتى تطوير مهارات التعامل مع المعلومات والبيانات. الدراسة تهدف إلى فهم مدى تأثير البيئة الرقمية في دفع الموظفين إلى تطوير مهاراتهم، وهل يُعتبر ذلك إيجابياً من حيث تحسين الأداء الوظيفي وزيادة التفاعل في بيئة العمل (Sartika، 2023).

✓ تعزيز الإنتاجية:

المتغير المستقل الثالث هو تعزيز الإنتاجية. يرتبط هذا المتغير بشكل مباشر بالتكنولوجيا المستخدمة في بيئة العمل الرقمية، حيث تعتبر الإنتاجية مؤشراً رئيسياً على نجاح أي مؤسسة. البيئة الرقمية من المفترض أن ترفع من مستوى الإنتاجية من خلال تقليل الوقت المستغرق في تنفيذ المهام، وزيادة مستوى التركيز، وتحسين التنسيق بين الفرق المختلفة داخل المؤسسة.

ولكن، على الرغم من أن الأدوات الرقمية توفر طرقاً لتعزيز الإنتاجية، قد تواجه المؤسسات تحديات مثل تشتت الرقمي أو عدم استغلال التكنولوجيا بشكل كامل. من هنا تأتي أهمية هذا المتغير في الدراسة، حيث يُسعى إلى قياس كيف تؤثر الأدوات الرقمية على إنتاجية الموظفين، وما إذا كانت فعلاً تساعد في تحقيق أداء أعلى أو تؤدي إلى نتائج معاكسة في بعض الحالات (Guerra، 2023).

- أهمية تحليل هذه المتغيرات:

دراسة تأثير هذه المتغيرات على بيئة العمل الرقمية تساهم في فهم أعمق لكيفية استخدام التكنولوجيا لتعزيز الأداء الفردي والجماعي. من خلال التحليل، يمكن توضيح النقاط التي تساهم في تحسين تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم، وأيضاً

تحديد الجوانب التي قد تحتاج إلى تحسينات أو تدخلات من قبل إدارة المؤسسات. إن فهم العلاقة بين التكنولوجيا وأداء الموظفين سيساعد على اتخاذ قرارات استراتيجية تدعم التحول الرقمي وتحسين البيئة العملية في المملكة العربية السعودية.

الدراسات السابقة

في المملكة العربية السعودية، طورت دراسات محدودة نماذج تتعلق بقياس تأثير الاقتصاد الرقمي على سوق العمل. ويتعلق هذا النموذج بالقطاعات الزراعية والخدمية والصناعية في المملكة العربية السعودية. تبحث دراسة (Sarabdeen, 2023) أيضًا في العلاقة بين الرقمنة وإنتاجية العمل والبطالة باستخدام طريقة تصحيح الخطأ ARDL لبيانات السلاسل الزمنية التي تم الحصول عليها من قاعدة بيانات البنك الدولي للفترة 2001-2019. توضح نتائج هذه الدراسة أن المتغيرات الرقمية مثل اشتراكات النطاق العريض الثابت (LNFBFS)، واشتراكات الهاتف المحمول (LNMCS)، والكمبيوتر والاتصالات والخدمات الأخرى (LNCCO) لا تؤثر بشكل كبير على سوق العمل في القطاع الزراعي. لا تؤثر LNMCS و LNCCO على قطاع الخدمات. ومع ذلك، فإنها تؤثر سلباً على القطاع الصناعي وإنتاجية العمل. وفي المقابل، فإن LNFBFS له تأثير إيجابي على كل من قطاعي الخدمات والصناعة. ومن المثير للاهتمام أن المتغيرات الرقمية الثلاثة جميعها تقلل بشكل كبير من البطالة على المدى الطويل في المملكة العربية السعودية. ومع ذلك، على المدى القصير، ليس للرقمنة تأثير إيجابي على الاقتصاد. وتأمل هذه الدراسة أن تفيد صناع السياسات في النظر في كيفية إعادة تنظيم البنية التحتية الاجتماعية والاقتصادية لتحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي من خلال زيادة التكنولوجيا واستخدام الموارد البشرية في البلاد.

أثر إغلاق الجامعات والمؤسسات التعليمية خلال جائحة كوفيد-19 سلباً على العملية التعليمية. أصبحت المملكة العربية السعودية رائدة خلال أزمة كوفيد-19 من خلال اتخاذ الاحتياطات الأولية المتمثلة في حظر التجول والقيود الكاملة. إلا أن هذه القيود كان لها تأثيرها التخريبي على مختلف القطاعات، وتحديدًا القطاع التعليمي. وسعت وزارة التربية والتعليم جاهدة لمواجهة تبعات هذه التغييرات بسرعة من خلال التحول إلى التعليم عبر الإنترنت. تهدف هذه الورقة إلى دراسة تأثير كوفيد-19 على العملية التعليمية من خلال دراسة مقارنة للاستجابات التي تم جمعها من الحالات المختلفة، والتحديات التي تواجهها طوال العملية التعليمية. أجرت الدراسة استبياناً مقطوعياً ذاتياً عبر الإنترنت

أثناء تفشي المرض والتعلم عن بعد، والذي تم تصميمه بناءً على إطار التكنولوجيا والمنظمة والبيئة (TOE) للطلاب. استخدمت معظم الأسئلة مقياس ليكرت المكون من خمس نقاط. تم جمع الإجابات بشكل عشوائي من 150 طالبًا من طلاب المرحلة الجامعية والدراسات العليا الذين كانوا يدرسون في جامعات المملكة العربية السعودية، لدراسة الأداء العام للمؤسسات التعليمية خلال جائحة كوفيد-19. وتم تحليل البيانات التي تم جمعها ومقارنتها مع النتائج في الأدبيات. ويتم تناول العوامل الرئيسية التي تأثرت بهذا التحول. وتستند هذه العوامل إلى البحوث والملاحظات وتهدف إلى التغلب على القيود التي تمت مواجهتها وعرض مستوى تأثيرها على التعليم عن بعد. يمكن أن يكون إطار البحث مفيدًا لسلطات التعليم العالي التي تهدف إلى التغلب على القضايا التي تم تسليط الضوء عليها ومناقشتها في دراسة (Alshaikh, 2021).

تتناول دراسة (Alshammary, 2024) الحمل التكنولوجي الزائد، وسلوكيات القيادة، ونتائج الموظفين في قطاع الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية. كان التركيز الرئيسي على كيفية تأثير العبء التكنولوجي الزائد وممارسات القيادة على السعادة الوظيفية والتحسين الذاتي والوضوح الوظيفي في هذا الإطار. تم استخدام المقاييس المعتمدة من الأبحاث السابقة لاستطلاع آراء 247 ممرضًا وطبيبًا من أقسام الرعاية الصحية المتنوعة. استكشف برنامج الشبكة الديناميكية التحليلية لتحليل التماسك (ADANCO) التفاعلات المتغيرة المعقدة. تم استخدام تحليل المسار لاختبار الفرضيات حول العبء التكنولوجي الزائد، والقيادة، ونتائج الموظفين. تظهر النتائج أن العبء التكنولوجي الزائد، والقيادة، ونتائج الموظفين مرتبطة ببعضها البعض. إن العبء التكنولوجي الزائد يقلل من السعادة الوظيفية، وتحسين الذات، والوضوح. وأدارت القيادة الداعمة والتشاركية هذه الجمعيات، مما أدى إلى الحد من الآثار الضارة للحمل التكنولوجي الزائد على رفاهية الموظفين. تضيف هذه الدراسة إلى الأدبيات من خلال فحص العبء التكنولوجي الزائد والقيادة في نظام الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية. في هذا العصر الرقمي سريع التغير، يؤدي تخفيف الضغوطات التكنولوجية وتعزيز ممارسات القيادة الداعمة إلى تعزيز رفاهية الموظفين والفعالية التنظيمية.

بينما تبحث حكومة المملكة العربية السعودية عن خيارات لتنويع اقتصادها من خلال الابتكار واستخدام التقنيات الرقمية لدفع النمو الاقتصادي، على الأرجح استجابة للانخفاض العالمي في أسعار النفط، ومشاركة المرأة في التقنيات الرقمية في المجتمعات المحافظة دينياً مثل السعودية. الجزيرة العربية هي موضوع لم يتم بحثه بشكل جيد. بناءً على إطار نظري يقترح تطبيقات وبناء المعرفة والمهارات التكنولوجية لتحسين آفاق توظيف المرأة في التقنيات الرقمية، تبحث هذه الدراسة في تأثير مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) على فرص العمل في التقنيات الرقمية للنساء

في المملكة العربية السعودية. الجزيرة العربية. أوضحت نظرية الهيكلية المعتمدة في هذه الدراسة كيف تلعب الهياكل الاجتماعية، مثل المؤسسات الحكومية والأوساط الأكاديمية والشركات، دورًا رئيسيًا في تنظيم تفاعل الوكلاء (سواء المطلعين - الموظفين التنظيميين أو الأجانب - المتقدمين المحتملين للوظائف) مع التقنيات، وكذلك ونتيجة لذلك، اكتساب الكفاءات الرقمية، والتي يمكن استخدامها للعثور على وظائف، أو العمل الحر، أو التقدم في السلم الوظيفي الرقمي. وكانت أداة جمع البيانات عبارة عن مقابلات شبه منظمة، والتي تتوافق بشكل جيد مع نهج البحث النوعي المستخدم في هذه الدراسة. تبحث الدراسة في وجهات نظر الأفراد الذين يشاركون بشكل مباشر في توظيف ومعرفة وتدريب المرأة السعودية. على الرغم من أن المشاركين من المجموعات الحكومية يعتقدون أن القانون المناسب للمساواة في التعليم والتدريب وفرص العمل موثق كجزء من رؤية 2030، إلا أن البيانات لا توفر نظرة ثاقبة حول كيفية تنفيذ قواعد تكافؤ الفرص في سوق العمل. تشير نتائج الدراسة إلى أنه يمكن تقليل العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة السعودية في التقنيات الرقمية من خلال تطبيق قاعدة تكافؤ الفرص داخل المؤسسات الاجتماعية (Gadi، 2022).

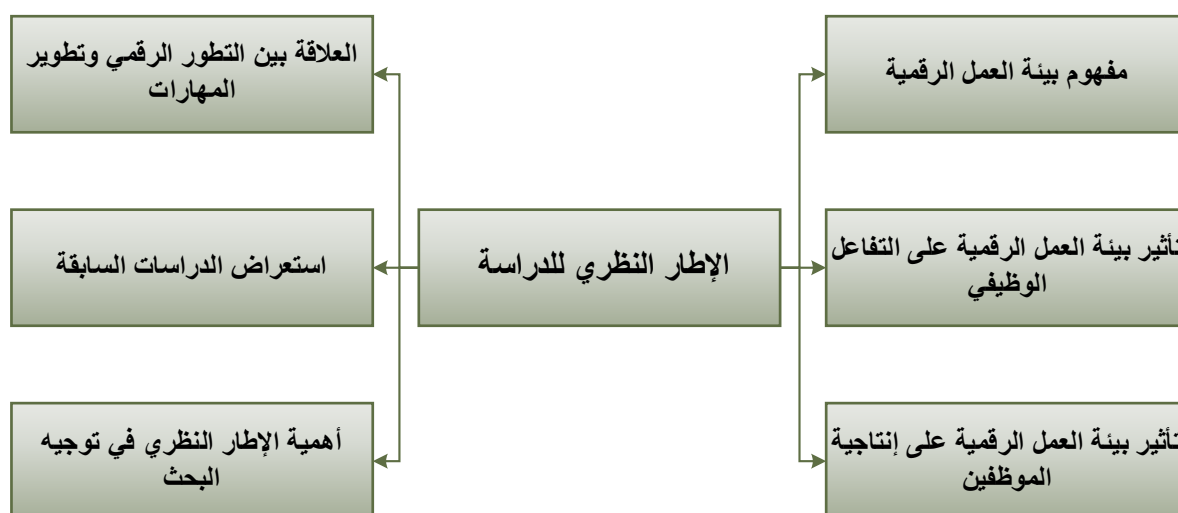
إن التغيرات المعقدة في الثقافة التنظيمية ناتجة عن التحول الرقمي في الجامعات في البلدان النامية. تبحث هذه الورقة في كيفية تأثير التحول الرقمي على تغيير الثقافة التنظيمية في إحدى الجامعات السعودية. تتبنى هذه الدراسة منهجية نوعية، وتطبق استراتيجية دراسة الحالة التفسيرية، باستخدام المقابلات شبه المنظمة مع عينة من 12 مديرًا وموظفًا في مجال تكنولوجيا المعلومات. تساعد نتائج الدراسة في تطوير إطار نظري يحدد العوامل الرئيسية التي تؤثر على تأثير التحول الرقمي على تغيير الثقافة التنظيمية. يتضمن ذلك مراجعة تاريخ الجامعة لتحليل عاداتها وتقاليدها، وذلك لتحديد تأثير التحول الرقمي من خلال مقارنة الأنظمة الورقية السابقة بعمليات سير العمل الآلية التي تحدد كيف تم تشكيل الأداء من خلال زيادة مشاركة الموظفين من خلال التحول الرقمي. تلعب عوامل مثل دعم الإدارة العليا، وتأثير التحول الرقمي على المعايير والقيم، والتركيز، والتغييرات في العمل والسلوك، والمهارات دورًا في تحديد تغيير الثقافة التنظيمية. تختتم الورقة بتفسير لكيفية تأثير التحول الرقمي على تغيير الثقافة التنظيمية. وتتعلق النتائج بكيفية قدرة مديري الجامعات على فهم تأثير التغيير في الثقافة التنظيمية، وضمان قيامهم بدور إيجابي في مثل هذه العمليات (المطرودي، 2024).

تهدف دراسة (Abdulrahim، 2023) إلى تقييم مدى تأثير العمل عن بعد على إنتاجية العاملين في القطاع المالي السعودي. تحاول تحليل العلاقة المتبادلة بين إنتاجية العاملين عند العمل عن بعد والرضا الوظيفي وإدارة العمل. علاوة

على ذلك، تحاول الورقة تسليط الضوء والتأمل على نطاق واسع في سلبيات وإيجابيات العمل عن بعد. الإطار النظري: العمل عن بعد هو أحد عواقب التحول الرقمي، وهو شكل جديد من أشكال العمل يسمح للعاملين بالعمل بعيداً عن مكان العمل الأساسي لصاحب العمل. يعتمد إطار الدراسة على ارتباط إنتاجية العاملين بـ (1) العمل عن بعد، (2) الرضا الوظيفي و (3) إدارة العمل عن بعد. يهدف هذا الإطار إلى توفير حجم هذه المتغيرات الثلاثة على إنتاجية العاملين في القطاع المالي السعودي. منهجية البحث: تم جمع البيانات الأولية من خلال إجراء مسح، والذي يغطي عينة مكونة من 1270 مستجيباً من البنوك والشركات المالية والتأمينية في المملكة العربية السعودية. يتم الحصول على البيانات الثانوية من الدراسات العلمية السابقة والتقارير الرسمية الصادرة عن البنك المركزي السعودي (ساما)، وغيرها من المؤسسات الدولية ذات الصلة. النتائج: أظهرت نتائج التحليل الوصفي والاستدلالي أن هناك تأثيراً وارتباطاً إيجابياً لإنتاجية العاملين بالرضا الوظيفي والعمل عن بعد وإدارة العمل أثناء العمل عن بعد. فكلما شعر العاملون في القطاع المالي بالرضا عن عملهم بسبب العمل عن بعد، زادت إنتاجيتهم. وكشف تحليل مزايا العمل عن بعد أن العمل عن بعد يرفع من الشعور بالمسؤولية لدى الموظفين، ويعزز الرقابة الذاتية. علاوة على ذلك، يساهم العمل عن بعد في تحقيق التوازن بين العمل والحياة، والسكينة، ويعزز الراحة النفسية والجسدية للموظف، وبالتالي يزيد من إنتاجية العاملين. في حين أن العزلة الجسدية، ونقص التواصل بين زملاء العمل، وانخفاض مستويات التعلم بسبب محدودية الاتصال المباشر بين الزملاء والعملاء يمكن أن يشكل تحدياً أيضاً لبناء العلاقات الاجتماعية في العمل ويؤثر سلباً على إنتاجية العاملين. التداعيات البحثية والعملية والاجتماعية: يمكن تعميم هذه الدراسة وإجراءها لتحسين تطبيق العمل عن بعد كنمط جديد من العمل في القطاع المالي، والاستفادة من مزاياه ومعالجة عيوبه. علاوة على ذلك، تصميم استراتيجيات العمل وإعادة هيكلة سياسات العمل لتشمل العمل عن بعد بجانب العمل الحاضر التقليدي. بالإضافة إلى تقديم نظام إدارة جديد متوافق مع العمل عن بعد وبرامج التدريب المتخصصة، وضمان التواصل الفعال لتعزيز إنتاجية الموظفين. الأصلة / القيمة: تتناول هذه الدراسة قضية معاصرة مهمة في مجال العمل والإنتاجية، وهي العمل عن بعد. إنها دراسة تجريبية رائدة ركزت على الارتباط بين العمل عن بعد وإنتاجية العاملين في القطاع المالي السعودي. تقدم إطاراً مفاهيمياً شاملاً ومراجعة للأدبيات وتقدم نتائج تجريبية وتداعيات سياسية لصناع القرار في القطاع المالي السعودي والقطاعات ذات الصلة.

الإطار النظري

الإطار النظري يعد العمود الفقري لأي دراسة علمية، وهو يوفر الأساس الفكري والمنهجي الذي يستند إليه الباحث في استكشاف وفهم العلاقة بين المتغيرات الأساسية في دراسته. في الدراسة المعنونة تأثير بيئة العمل الرقمية على تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم في المملكة العربية السعودية، يلعب الإطار النظري دورًا حاسمًا في تحليل كيفية تأثير التحول الرقمي على بيئة العمل، وكيفية تأثير هذه البيئة الرقمية على تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم. الإطار النظري لا يقتصر على تقديم مفاهيم مجردة، بل يتضمن أيضًا استعراضًا للنظريات السابقة والدراسات التي تناولت موضوعات مشابهة، مما يساعد في وضع البحث الحالي في سياقه الأكاديمي الأوسع.



رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة

- مفهوم بيئة العمل الرقمية

يبدأ الإطار النظري بتوضيح مفهوم بيئة العمل الرقمية، والذي يشير إلى البيئة التي تعتمد على استخدام التقنيات الرقمية لتحسين وتسهيل عمليات العمل. في هذه البيئة، يتم استخدام تقنيات مثل الحوسبة السحابية، الذكاء الاصطناعي، منصات العمل عن بُعد، وأنظمة التواصل الرقمي لتحسين أداء الموظفين وزيادة الإنتاجية. بيئة العمل الرقمية تُحدث تغييرًا جذريًا في الطريقة التي يتم بها تنفيذ المهام، حيث توفر هذه الأدوات مرونة أكبر للموظفين، وتسهل الوصول إلى المعلومات وتحسن من سرعة وكفاءة تنفيذ العمليات.

في هذا السياق، يقدم الإطار النظري تفسيرات حول كيفية تأثير هذه البيئة على مختلف جوانب العمل، مثل: الاتصال بين الزملاء، التفاعل مع التكنولوجيا، والقدرة على تنفيذ المهام اليومية. يستند الباحث إلى نماذج ونظريات تتعلق

بتطوير بيئات العمل في العصر الرقمي، ويقدم شرحًا لكيفية تكييف المؤسسات لعملياتها مع هذه البيئة الرقمية المتطورة (Wibowo، 2022).

- تأثير بيئة العمل الرقمية على التفاعل الوظيفي

تحت هذا العنوان، يتناول الإطار النظري تأثير بيئة العمل الرقمية على التفاعل الوظيفي للموظفين. التفاعل الوظيفي يشمل مشاركة الموظفين في مهام العمل اليومية والتواصل مع الزملاء، وقدرتهم على التعاون ضمن فرق العمل الرقمية. تتيح بيئة العمل الرقمية قنوات متعددة للتواصل مثل البريد الإلكتروني، الرسائل الفورية، الاجتماعات الافتراضية، ومنصات إدارة المشاريع. هذه الأدوات تساهم في تسهيل التفاعل، ولكنها قد تشكل أيضًا تحديًا بالنسبة لبعض الموظفين الذين يواجهون صعوبة في التكيف مع التكنولوجيا.

من خلال استعراض الدراسات السابقة والنظريات المتعلقة بالتفاعل الوظيفي، يوضح الباحث كيف أن التكنولوجيا يمكن أن تعزز من تفاعل الموظفين وتسهّل التعاون، ولكنها في نفس الوقت قد تخلق حالة من العزلة أو الضغط إذا لم يتم استخدامها بفعالية. النظريات التي ترتبط بالتفاعل الوظيفي مثل نظرية التحفيز الذاتي تُستخدم لتوضيح كيف يمكن أن تشجع بيئة العمل الرقمية الموظفين على المشاركة بفعالية في العمل من خلال توفير حرية أكبر في تنفيذ المهام وتطوير مهاراتهم (Lukić، 2023).

- تأثير بيئة العمل الرقمية على إنتاجية الموظفين

يعد تعزيز الإنتاجية أحد الأهداف الرئيسية لتطبيق التكنولوجيا في بيئة العمل الرقمية. الإطار النظري يستعرض كيف يمكن للتكنولوجيا تحسين الإنتاجية من خلال تقليل الوقت المستغرق في إنجاز المهام، تحسين جودة العمل، وتقديم أدوات تساعد في إدارة الوقت والموارد بفاعلية أكبر. النظرية التي تدعم هذا الجانب هي نظرية الكفاءة التنظيمية، والتي تشير إلى أن استخدام التكنولوجيا الرقمية في بيئة العمل يمكن أن يساهم في تقليل الهدر وزيادة كفاءة العمليات.

في هذا القسم، يستعرض الإطار النظري أيضًا تحديات بيئة العمل الرقمية من حيث تأثيرها على الإنتاجية. على سبيل المثال، يمكن للتكنولوجيا أن تخلق عوامل تشتيت للموظفين، أو تجعلهم عرضة للإرهاق الرقمي نتيجة للاعتماد الزائد على الأجهزة الرقمية. بالتالي، يقدم الباحث تحليلًا متوازنًا بين الفوائد والتحديات التي تفرضها بيئة العمل الرقمية على إنتاجية الموظفين (Widodo، 2024).

- العلاقة بين التطور الرقمي وتطوير المهارات

من الجوانب المهمة التي يتناولها الإطار النظري هو تطوير مهارات الموظفين في بيئة العمل الرقمية. يشير الباحث إلى أن بيئة العمل الرقمية تفرض على الموظفين مواكبة التطورات التكنولوجية وتعلم مهارات جديدة تتعلق باستخدام الأدوات والمنصات الرقمية. يتطلب هذا الأمر التعلم المستمر والتكيف مع التغيرات المتسارعة في التكنولوجيا.

في هذا القسم، يُبرز الإطار النظري النظريات المتعلقة بتعلم المهارات في بيئة العمل، مثل نظرية التعلم التحويلي، التي تشير إلى أن التحولات التكنولوجية تجبر الأفراد على إعادة التفكير في طرق التعلم والتفاعل مع العمل. يقدم الباحث تحليلاً حول كيفية تفاعل الموظفين مع التدريب الرقمي، وتأثير هذا التطور في مهاراتهم على أداء العمل (Audrin، 2024).

- استعراض الدراسات السابقة

كجزء من الإطار النظري، يقوم الباحث بمراجعة الدراسات السابقة التي تناولت موضوعات مشابهة، مثل تأثير التحول الرقمي على بيئات العمل وتفاعل الموظفين وإنتاجيتهم. هذه الدراسات توفر خلفية قوية تساعد في دعم فرضيات الدراسة الحالية. من خلال استعراض الأدبيات الأكاديمية، يتم توضيح مدى التشابه والاختلاف بين النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة والدراسة الحالية.

الاستعراض يساعد أيضاً في تحديد الفجوات البحثية التي لم تُعالج بشكل كافٍ في الأدبيات السابقة، ما يبرر أهمية الدراسة الحالية ويسلط الضوء على القيمة التي يمكن أن تضيفها للمجال. على سبيل المثال، يمكن أن يُظهر الباحث أن معظم الدراسات ركزت على بيئات العمل الرقمية في الشركات الكبرى أو في البلدان المتقدمة، في حين أن هذه الدراسة تركز على المملكة العربية السعودية، حيث يمر الاقتصاد بتحول رقمي سريع نتيجة لرؤية 2030.

- أهمية الإطار النظري في توجيه البحث

يُعد الإطار النظري أمراً حاسماً ليس فقط في توضيح مفاهيم الدراسة، بل في توجيه المنهجية التي ستُستخدم في جمع وتحليل البيانات. من خلال تحديد النظريات والمفاهيم ذات الصلة، يساعد الإطار النظري في اختيار الأدوات الإحصائية المناسبة وتحديد طرق التحليل التي ستُستخدم لاختبار الفرضيات.

إلى جانب ذلك، فإن الإطار النظري يُمكن الباحث من تقديم تفسيرات علمية حول النتائج التي سيتوصل إليها في الدراسة. بمعنى آخر، الإطار النظري يوفر الإطار الفكري الذي يساعد الباحث على تفسير العلاقات بين المتغيرات المستقلة والتابعة بطريقة تتسم بالعلمية والموضوعية.

الإطار النظري في هذه الدراسة يمثل أساساً فكرياً قوياً لفهم تأثير بيئة العمل الرقمية على تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم في المملكة العربية السعودية. من خلال استعراض المفاهيم والنظريات السابقة، وتحديد كيفية تأثير التكنولوجيا على جوانب مختلفة من بيئة العمل، يساعد الإطار النظري في توضيح أهمية الدراسة وتوجيه الباحث نحو منهجية علمية دقيقة لاستخلاص نتائج موثوقة.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

المقدمة

في الفصل الثالث من الدراسة المعنونة بتأثير بيئة العمل الرقمية على تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم في المملكة العربية السعودية، يتم التركيز على المنهجية وطرق البحث، وهي الجزء الحاسم الذي يحدد الطريقة التي سيعتمدها الباحث لاختبار الفرضيات والإجابة على أسئلة البحث. هذا الفصل يُعدّ بمثابة العمود الفقري الذي تستند إليه الدراسة، حيث يوضّح الأدوات والأساليب التي سيتم استخدامها لجمع البيانات وتحليلها بطريقة دقيقة وعلمية.

يهدف هذا الفصل إلى تقديم تحليل شامل للطريقة العلمية التي تم اتباعها لتنفيذ البحث، بدءًا من اختيار المنهجية البحثية المناسبة وصولاً إلى كيفية تحليل البيانات المتاحة. يركز الباحث على بناء إطار علمي متين يتيح له استكشاف تأثير بيئة العمل الرقمية على الموظفين في المملكة العربية السعودية بطرق تعتمد على الأدلة العلمية والبيانات الموثوقة. الفصل يتناول عناصر متعددة تشمل المنهجية وطرق البحث، مجتمع البحث، تحديد حجم العينة، طرق جمع البيانات وتحليلها، بالإضافة إلى حدود البحث. هذه العناصر تشكّل مجتمعة الأساس الذي سَتُبْنى عليه الدراسة وتحديد كيفية استنتاج النتائج التي ستتم مناقشتها في الفصول اللاحقة. توضح هذه العناصر يُعدّ مهمًا للغاية لأنه يوضح للقراء والباحثين الآخرين الأسلوب العلمي المستخدم ومدى دقته وموثوقيته.

في هذا الجزء من الفصل، يتم استعراض المنهجية العامة التي تبناها الباحث لإجراء الدراسة. غالبًا ما يتم استخدام منهجية البحث الكمي أو النوعي، أو مزيج من الاثنين، وفقًا لطبيعة الموضوع ومتطلبات البحث. في حالة بيئة العمل الرقمية وتأثيرها على الموظفين، قد يختار الباحث منهج البحث الكمي لتحليل تأثيرات محددة عبر استبيانات أو استمارات يتم توزيعها على مجموعة من الموظفين في مختلف القطاعات. في المقابل، قد يتم استخدام البحث النوعي للحصول على نظرة أكثر عمقًا حول تجارب الموظفين ومشاعرهم تجاه بيئة العمل الرقمية من خلال مقابلات أو دراسات حالة.

توضح هذه المنهجية كيف ستتم دراسة العلاقة بين التكنولوجيا والإنتاجية، والتفاعل الوظيفي بطريقة علمية تتيح استخلاص نتائج موثوقة. أهمية هذا الجزء تكمن في تحديد الأساليب التي ستوفر بيانات دقيقة تساعد على الإجابة عن أسئلة البحث وتحقيق أهداف الدراسة.

مجتمع البحث يشير إلى الفئة أو الفئات التي سيتم استهدافها لجمع البيانات. في هذه الدراسة، يتكون مجتمع البحث من الموظفين العاملين في الشركات أو المؤسسات التي تبنت بيئة العمل الرقمية في المملكة العربية السعودية. قد يشمل هذا

المجتمع موظفين في القطاعات الحكومية والخاصة، أو حتى في الشركات الناشئة التي تعتمد بشكل أساسي على الحلول التكنولوجية الرقمية.

اختيار مجتمع البحث يعتمد على أهداف الدراسة، حيث من المهم اختيار موظفين تتأثر حياتهم العملية بشكل مباشر بالتحول الرقمي في بيئة العمل. يحدد الباحث في هذا الجزء مدى انتشار المجتمع وخصائصه الديموغرافية، مثل المستوى التعليمي، الخبرة العملية، وأدوارهم الوظيفية. هذا يساعد في ضمان أن البيانات التي سيتم جمعها تمثل فئات مختلفة، مما يعزز من موثوقية الدراسة ويقلل من التحيز في النتائج.

بعد تحديد مجتمع البحث، يتم في هذا الجزء تحديد حجم العينة المناسب للدراسة. يتم اختيار حجم العينة بناءً على عدة عوامل، منها حجم مجتمع البحث الإجمالي وأهمية الحصول على عينة تمثل مختلف الفئات. يعتمد الباحث على أساليب إحصائية لتحديد حجم العينة المثالي الذي يضمن أن النتائج ستكون دقيقة وذات دلالة إحصائية.

حجم العينة يلعب دورًا هامًا في مدى قابلية نتائج الدراسة للتعميم. في حال كانت العينة صغيرة جدًا، فقد لا تكون النتائج قابلة للتطبيق على مجتمع أكبر. من جهة أخرى، إذا كانت العينة كبيرة جدًا، فقد تكون هناك تحديات لوجستية في جمع وتحليل البيانات. لذلك، يتم تحديد حجم العينة بناءً على أسس علمية مع مراعاة التوازن بين الدقة والتكاليف العملية. تعد جمع وتحليل البيانات من أهم أجزاء هذا الفصل، حيث يتم تحديد الأدوات والأساليب التي ستستخدم للحصول على البيانات من العينة. تعتمد الدراسة غالبًا على أدوات مثل الاستبيانات أو المقابلات المنظمة لجمع المعلومات من الموظفين. يتم تصميم الاستبيانات بعناية لضمان تغطية جميع الجوانب المتعلقة ببيئة العمل الرقمية وتأثيرها على تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم.

في هذا الجزء، يتم توضيح الخطوات التي سيتبعها الباحث لجمع البيانات، بدايةً من تصميم الاستبيانات أو أدوات البحث الأخرى، إلى توزيعها وجمع النتائج. بالإضافة إلى ذلك، يتم شرح كيفية معالجة البيانات وتحليلها باستخدام برامج إحصائية متخصصة مثل SPSS أو Excel، والتي تتيح تحويل البيانات الخام إلى نتائج قابلة للتفسير تساعد في الوصول إلى استنتاجات موثوقة.

يشير هذا القسم إلى القيود التي قد تؤثر على الدراسة، سواء كانت قيودًا زمنية، جغرافية، أو قيودًا تتعلق بصعوبة جمع البيانات أو نقص الموارد المتاحة. يوضح الباحث في هذا الجزء العوامل التي قد تؤثر على قدرة الدراسة على تحقيق

أهدافها بالكامل، مثل عدم توافر بيانات كافية أو عدم تعاون بعض المشاركين. تُعد حدود البحث جزءاً أساسياً من أي دراسة علمية، حيث تتيح للباحثين والقراء تقييم مدى دقة وموثوقية النتائج التي سيتم التوصل إليها. من خلال التعرف على هذه الحدود، يمكن تحديد مدى قابلية تعميم النتائج وتطبيقها في سياقات أخرى، كما يُمكن من فهم العوامل التي قد تحتاج إلى مزيد من الدراسة أو التحليل في أبحاث مستقبلية.

تكمن أهمية الفصل الثالث في كونه يحدد المنهجية والأدوات التي سيتم استخدامها لتحديد العلاقة بين بيئة العمل الرقمية وتأثيرها على الموظفين. من خلال توضيح الأساليب العلمية الدقيقة، يضمن الباحث تحقيق مصداقية أكبر لنتائج الدراسة، مما يجعلها قابلة للتطبيق في الواقع العملي. كما أن تقديم إطار بحثي واضح ومدرّس يساعد على توجيه الدراسة نحو نتائج قابلة للتعميم، مما يمكن أن يساهم في تحسين السياسات المتعلقة ببيئة العمل الرقمية داخل المؤسسات في المملكة العربية السعودية.

المنهجية وطرق البحث

في دراسة تأثير بيئة العمل الرقمية على تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم في المملكة العربية السعودية، تم اختيار المنهجية الكمية لتحقيق أهداف البحث بشكل أكثر دقة وقوة إيضاح. تتضمن هذه المنهجية استخدام البيانات الكمية وتحليلها بواسطة أدوات إحصائية لفهم العلاقات والتأثيرات بين المتغيرات المختلفة في الدراسة.

• توصيف المنهجية الكمية

في البداية، تتمحور المنهجية الكمية حول جمع البيانات الكمية من خلال استخدام أساليب محددة تتيح قياس وتحليل تأثير بيئة العمل الرقمية. يمكن أن تشمل أساليب جمع البيانات الاستبيانات الموجهة إلى الموظفين لتقييم تجاربهم وآرائهم حول العمل في بيئة رقمية، بالإضافة إلى معلومات داخلية من سجلات الأداء والمؤشرات الوظيفية.

• تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، يتم تحليلها باستخدام أساليب إحصائية متقدمة مثل التحليل الاسترجاعي (Regression Analysis) وتحليل الانحدار الهرمي (Hierarchical Regression) لفهم العلاقات بين متغيرات بيئة العمل الرقمية وتفاعل الموظفين وإنتاجيتهم. كما يتم استخدام تقنيات تحليل الانحدار الهرمي للتحقق من تأثيرات متعددة والتفاعلات بين المتغيرات المختلفة.

• مراعاة العوامل المتحكممة

تهدف المنهجية الكمية أيضاً إلى مراعاة العوامل المتحكممة (Control Variables) التي قد تؤثر على النتائج، مثل عوامل الشخصية للموظفين (مثل العمر، الخبرة العملية)، وعوامل المؤسسة (مثل حجم الشركة، ونوع الصناعة)، لضمان دقة وموثوقية النتائج.

• تحليل النتائج والاستنتاجات

بعد إجراء التحليلات الإحصائية، يتم تفسير النتائج بشكل مفصل لاستخلاص الاستنتاجات والتوصيات العملية. يتضمن ذلك التأكد من أن النتائج تدعم الفرضيات المطروحة وتوضح طبيعة التأثيرات والعلاقات بين المتغيرات المختلفة.

• قوة وضعف المنهجية الكمية

تعتبر المنهجية الكمية قوية في توفير أدلة قوية وقابلة للقياس على تأثير بيئة العمل الرقمية، إلا أنها قد تحتاج إلى توسيع في التفسيرات النوعية للسياقات الفردية التي قد تكون مهمة في التفاعل الإنساني داخل البيئة الرقمية.

باختيار المنهجية الكمية، يمكن للدراسة أن تقدم تحليلاً عميقاً ومنطقياً لتأثير بيئة العمل الرقمية على تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم في المملكة العربية السعودية. توفر هذه المنهجية إطاراً منهجياً قوياً لاستكشاف التحديات والفرص المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في بيئات العمل الحديثة.

مجتمع البحث

في دراسة بعنوان تأثير بيئة العمل الرقمية على تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم في المملكة العربية السعودية، يعد مجتمع البحث ركيزة أساسية لفهم التأثيرات التي تتركها التحولات الرقمية على العمل داخل المؤسسات. مجتمع البحث هو مجموعة الأفراد أو الجهات التي تستهدفها الدراسة لتحليل سلوكياتهم وتفاعلاتهم مع بيئات العمل الرقمية. ويتيح هذا التحديد للباحث إمكانية قياس التأثيرات على عينة ممثلة، مما يساهم في الوصول إلى نتائج دقيقة وقابلة للتعميم.

- تعريف مجتمع البحث

يشمل مجتمع البحث في هذه الدراسة مجموعة واسعة من الموظفين العاملين في مختلف القطاعات داخل المملكة العربية السعودية، وتحديداً أولئك الذين يعملون في مؤسسات تعتمد على الأنظمة الرقمية والتكنولوجيا الحديثة في تسير أعمالها اليومية. يضم هذا المجتمع فئات متنوعة من الموظفين بدءاً من المستويات الإدارية العليا وصولاً إلى العاملين في المستوى التنفيذي، مما يوفر تنوعاً في الفئات التي تتعرض لبيئة العمل الرقمية.

في سياق هذه الدراسة، يكون مجتمع البحث مكوناً من أفراد يتعاملون مع أدوات تكنولوجيا مثل الأنظمة الإلكترونية، الحوسبة السحابية، أدوات التواصل الرقمي، والذكاء الاصطناعي. يتوزع هؤلاء الأفراد عبر قطاعات متعددة، منها القطاع الحكومي والخاص، مما يتيح مجاًلاً أوسع لفهم كيفية تأثير بيئة العمل الرقمية على تفاعل وإنتاجية الموظفين في مختلف السياقات.

- خصائص مجتمع البحث

يتمتع مجتمع البحث في هذه الدراسة بعدة خصائص تعكس تنوعه وتعدد المجالات التي يُعنى بها. وتعتبر هذه الخصائص جوهرية لتحليل النتائج وفهم كيفية تأثير بيئة العمل الرقمية على الموظفين في بيئات وظيفية متنوعة:

✓ يتألف مجتمع البحث من موظفين في مستويات وظيفية مختلفة، بدءاً من المناصب الإدارية العليا إلى الموظفين في المستويات التشغيلية. هذا التنوع الوظيفي مهم لأنه يعكس طرقاً مختلفة لتفاعل الأفراد مع البيئة الرقمية، حيث قد تختلف احتياجات وتحديات المديرين عن تلك التي يواجهها الموظفون في الخطوط الأمامية. على سبيل المثال، قد يعتمد المدراء على أدوات لإدارة المشاريع والتخطيط الاستراتيجي، بينما يحتاج الموظفون التنفيذيون إلى أنظمة تساعدهم في تنفيذ المهام اليومية بكفاءة.

✓ يشمل مجتمع البحث قطاعات متعددة مثل التكنولوجيا، الصناعة، التعليم، الصحة، والقطاع المالي. هذا التنوع يعكس مدى تأثير التحول الرقمي على قطاعات مختلفة، حيث تختلف طبيعة العمل الرقمي وأدوات التكنولوجيا المستخدمة من قطاع لآخر. على سبيل المثال، في قطاع التكنولوجيا، قد يكون الاعتماد على الحلول الرقمية في التواصل وإدارة المشاريع مكثفًا، بينما في قطاع التعليم، قد تكون الأدوات الرقمية موجهة نحو التعليم عن بُعد وإدارة المعرفة.

✓ في إطار الدراسة التي تشمل المملكة العربية السعودية، يُعد التنوع الجغرافي عاملاً مؤثرًا في تحليل نتائج مجتمع البحث. تمتد المملكة على مساحة جغرافية واسعة، مما يجعل هناك اختلافات في مستوى التحول الرقمي من منطقة إلى أخرى. المؤسسات في المدن الكبرى مثل الرياض وجدة قد تكون أكثر اعتمادًا على الأدوات الرقمية مقارنة بالمناطق الريفية أو الأقل تطورًا تكنولوجياً، مما يعكس تفاوتًا في مستوى الاعتماد على بيئة العمل الرقمية.

✓ يُعد مستوى التفاعل مع التكنولوجيا الرقمية متغيرًا مهمًا ضمن مجتمع البحث. بعض الأفراد قد يكونون على دراية جيدة باستخدام الأدوات الرقمية ويتمتعون بمهارات تقنية عالية، في حين أن آخرين قد يواجهون تحديات أكبر في التعامل مع التقنيات الحديثة. هذه الفروق في مستويات المعرفة والقدرة على التكيف مع بيئة العمل الرقمية تؤثر بشكل مباشر على نتائج الدراسة المتعلقة بالإنتاجية والتفاعل الوظيفي.

- أهمية دراسة مجتمع البحث:

دراسة مجتمع البحث في هذه الدراسة تعتبر أمراً بالغ الأهمية لأنها تتيح للباحث فهم السياق الذي تحدث فيه التغييرات الرقمية. بدون تحديد دقيق لمجتمع البحث، قد يكون من الصعب قياس الأثر الحقيقي لبيئة العمل الرقمية على الموظفين. على سبيل المثال، دراسة مجتمع الموظفين في المملكة العربية السعودية تعتبر ضرورية في ضوء التغييرات الكبيرة التي تشهدها البلاد في إطار رؤية 2030، التي تسعى إلى تعزيز الابتكار والتحول الرقمي في مختلف القطاعات. لذا، فإن تحليل تأثير بيئة العمل الرقمية على الموظفين في هذا السياق يساعد في تقييم مدى نجاح السياسات التي تُطبّق لتعزيز التحول الرقمي وزيادة الإنتاجية.

- دور مجتمع البحث في تعميم النتائج

مجتمع البحث يمثل الأساس الذي يعتمد عليه الباحث في تعميم نتائج الدراسة. عند دراسة مجتمع كبير ومتعدد المجالات مثل هذا المجتمع، يمكن للباحث تحديد الأنماط المشتركة بين الفئات المختلفة وتحليل كيف يؤثر التحول الرقمي على مختلف الفئات الوظيفية والقطاعات الاقتصادية.

تتيح دراسة مجتمع بحث متنوع أيضاً فرصة لاكتشاف التحديات المشتركة التي يواجهها الموظفون عند العمل في بيئات رقمية، مثل الإجهاد الرقمي أو الافتقار إلى التدريب الكافي على الأدوات التكنولوجية. هذه الاستنتاجات يمكن تعميمها لتشمل نطاقاً أوسع من الأفراد خارج العينة المستخدمة في البحث، مما يعزز من فائدة وفعالية نتائج الدراسة.

بالرغم من الفوائد الكبيرة لتحديد مجتمع بحث متنوع في دراسة تأثير بيئة العمل الرقمية، إلا أن هناك عدداً من التحديات التي يمكن أن تواجه الباحث. أولاً، قد يكون من الصعب الحصول على عينة تمثيلية تماماً لكافة فئات المجتمع البحثي، حيث يتطلب ذلك جهداً كبيراً في التنسيق مع مختلف المؤسسات في القطاعات المتعددة. بالإضافة إلى ذلك، التفاوت في مستويات الخبرة والمعرفة التقنية بين الموظفين قد يجعل من الصعب على الباحث الوصول إلى استنتاجات دقيقة حول بعض التأثيرات. كما أن سرعة التحول الرقمي في المملكة العربية السعودية تفرض تحديات إضافية، حيث قد لا تكون بعض المؤسسات جاهزة بالكامل للتعامل مع الأنظمة الرقمية المتقدمة، مما يضيف تعقيداً إضافياً عند دراسة تفاعل الموظفين مع بيئة العمل الرقمية.

محددات حجم العينة:

تعد محددات حجم العينة جزءًا لا يتجزأ من أي دراسة بحثية، حيث تلعب دورًا حاسمًا في دقة وموثوقية النتائج. في إطار دراسة بعنوان تأثير بيئة العمل الرقمية على تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم في المملكة العربية السعودية، فإن تحديد حجم العينة يصبح ضرورة أساسية لضمان تمثيل المجتمع المستهدف بشكل مناسب. إن اختيار حجم العينة المناسب يمكن الباحث من جمع بيانات تمثل آراء وتجارب الموظفين في بيئات العمل الرقمية بشكل موضوعي، مما يساهم في تعزيز مصداقية النتائج.

أحد العوامل المؤثرة في تحديد حجم العينة هو حجم المجتمع الكلي. عندما يكون المجتمع المستهدف كبيرًا ومتعدد القطاعات، كما هو الحال مع جميع الموظفين الذين يعملون في بيئات رقمية، يصبح من الضروري اختيار حجم عينة أكبر. هذا الأمر يضمن تمثيل جميع الفئات المختلفة، سواء من حيث التخصصات المهنية أو الخلفيات الثقافية. فعلى سبيل المثال، إذا كان حجم المجتمع كبيرًا جدًا، يمكن أن يؤدي اختيار عينة صغيرة إلى نتائج غير دقيقة وغير شاملة.

علاوة على ذلك، يُعتبر مستوى الثقة من العناصر الأساسية التي ينبغي أخذها في الاعتبار. يسعى الباحثون عادةً لتحقيق مستويات ثقة مرتفعة، حيث أن وجود مستوى ثقة عالٍ يعني أن النتائج التي تم الحصول عليها من العينة يمكن أن تُعبر عن مجتمع الموظفين بشكل موثوق. تحقيق مستوى ثقة مرتفع يتطلب وجود عينة أكبر، وهذا يساهم في تقليل احتمالية وجود أخطاء في النتائج، مما يعزز من مصداقية الدراسة.

يجب أيضًا أخذ هامش الخطأ في الاعتبار عند تحديد حجم العينة. يُعبر هامش الخطأ عن الفجوة المقبولة بين النتائج التي تم جمعها من العينة والنتائج الفعلية التي قد تظهر إذا تم دراسة جميع أفراد المجتمع. من خلال تحديد هامش خطأ مقبول، يمكن للباحث التأكد من أن النتائج ستكون دقيقة وتعكس الواقع بشكل أفضل. إذا كان هامش الخطأ كبيرًا، فإن ذلك يعني أن النتائج قد تتأثر بعوامل عشوائية، مما يضعف استنتاجات الدراسة.

يتعلق تنوع المجتمع أيضًا بتحديد حجم العينة. كلما كان المجتمع المستهدف أكثر تنوعًا، زادت الحاجة إلى عينة أكبر لضمان تمثيل شامل. في سياق دراسة تأثير بيئة العمل الرقمية، من المهم فهم كيف تختلف التجارب بين موظفي القطاعات المختلفة. إن جمع بيانات من فئات متنوعة يضمن أن تكون النتائج دقيقة وشاملة، مما يعزز من القدرة على تعميم النتائج على المجتمع بأسره.

تؤثر الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات على تحديد حجم العينة. تعتمد بعض الأساليب على حجم عينة أكبر لضمان صحة النتائج المستخلصة، بينما قد تسمح أساليب أخرى باستخدام عينات أصغر. ينبغي أن يتماشى حجم العينة مع الطرق الإحصائية التي ينوي الباحث استخدامها، مما يضمن الحصول على نتائج دقيقة تعكس الواقع.

- طرق حساب حجم العينة

تُعتبر طرق حساب حجم العينة جزءًا مهمًا من تصميم البحث، حيث تشمل استراتيجيات متعددة تساعد الباحثين في تحديد الحجم المناسب للعينة. تُستخدم في ذلك أساليب إحصائية تعتمد على عدد من المعايير التي تتعلق بمستوى الثقة وهامش الخطأ. قد يعتمد الباحثون على الأدبيات السابقة، حيث توفر الدراسات التي تناولت مواضيع مشابهة معلومات قيمة حول حجم العينة المستخدم، مما يساعد في اتخاذ قرارات مستنيرة تتعلق بحجم العينة.

من المهم أن يكون حجم العينة المختار متناسبًا مع أهداف البحث. فعندما يتطلب البحث الحصول على بيانات دقيقة وموثوقة، يكون من الضروري أن يكون حجم العينة كافيًا لتلبية هذه المتطلبات. من خلال مراعاة جميع العوامل المذكورة، يمكن للباحثين الوصول إلى حجم عينة يضمن تحقيق نتائج موثوقة تعكس تأثير بيئة العمل الرقمية على تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم.

- مبررات حجم العينة المختار

تقديم مبررات واضحة لحجم العينة المختار يُعتبر أمرًا حيويًا في أي دراسة بحثية. هذه المبررات تساعد في توضيح الأسباب التي دفعت الباحث لاختيار حجم معين، كما تساهم في تعزيز شفافية البحث. عندما يكون هناك مبررات قوية لحجم العينة، يمكن أن يعزز ذلك مصداقية النتائج ويزيد من قبولها في الأوساط الأكاديمية والمهنية.

في دراسة تأثير بيئة العمل الرقمية، يُمكن أن تشمل المبررات العوامل السابقة مثل حجم المجتمع المستهدف، مستوى الثقة المطلوب، وهامش الخطأ المقبول. كما يُعد توضيح كيف تم اختيار حجم العينة بناءً على التنوع الموجود في المجتمع هدفًا مهمًا لتأكيد قدرة الدراسة على تقديم نتائج دقيقة. من خلال هذا التوضيح، يمكن أن يثق القراء والمهتمون في نتائج البحث ويستندوا إليها في اتخاذ القرارات المبنية على البيانات.

خطوات جمع البيانات

- تحديد الأهداف

تعتبر تحديد الأهداف المرحلة الأولى والأساسية في عملية جمع البيانات، حيث تشكل الأساس الذي سَتُبْنى عليه جميع الخطوات التالية. في سياق دراسة تأثير بيئة العمل الرقمية على تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم في المملكة العربية السعودية، يجب على الباحث أن يكون لديه فهم دقيق للأهداف التي يسعى لتحقيقها. هذه الأهداف يجب أن تكون واضحة وقابلة للقياس، مثل تحديد كيفية تأثير بيئات العمل الرقمية على تفاعل الموظفين ومستوى إنتاجيتهم. تحديد الأهداف يساعد في توجيه جهود جمع البيانات بطريقة فعالة ويضمن أن تكون المعلومات التي سيتم جمعها مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بمسألة البحث.

- تطوير أدوات جمع البيانات

بعد تحديد الأهداف، تأتي مرحلة تطوير أدوات جمع البيانات، وهي خطوة حيوية لضمان جودة المعلومات التي سيتم جمعها. تشمل هذه المرحلة تصميم أدوات مثل الاستبيانات، المقابلات، أو الملاحظات. يجب أن تكون الأدوات مصممة بشكل يسمح لها بقياس المتغيرات المتعلقة بالدراسة بدقة. في دراسة تأثير بيئة العمل الرقمية، قد يتم تصميم استبيان يحتوي على مجموعة من الأسئلة التي تقيس تجارب الموظفين وآرائهم حول بيئات العمل الرقمية، وتفاعلهم مع زملائهم ومدى شعورهم بالراحة والإنتاجية في هذه البيئات. يجب أن تكون الأسئلة واضحة ومباشرة، مما يسهل على المشاركين فهمها والإجابة عليها.

- اختيار العينة

تعتبر اختيار العينة مرحلة حاسمة في عملية جمع البيانات، حيث يتعين على الباحث تحديد الفئات المستهدفة من الموظفين الذين سيتم استقصاء آرائهم. ينبغي أن تكون العينة تمثل المجتمع الكلي بشكل عادل، مما يعني أنها يجب أن تشمل مجموعة متنوعة من الموظفين من مختلف القطاعات، والأدوار الوظيفية، والخلفيات الثقافية. هذا التنوع يساهم في تعزيز مصداقية الدراسة ويعكس تجارب الموظفين بشكل أكثر دقة. بالإضافة إلى ذلك، يجب مراعاة حجم العينة، حيث يجب أن يكون كافياً للحصول على نتائج موثوقة يمكن تعميمها على المجتمع ككل.

- جمع البيانات الفعلية

عند الانتهاء من اختيار العينة، تبدأ مرحلة جمع البيانات الفعلية. قد تشمل هذه المرحلة توزيع الاستبيانات على المشاركين عبر البريد الإلكتروني أو استخدام منصات إلكترونية مخصصة لذلك. يمكن أيضًا إجراء مقابلات شخصية أو عن بُعد، حسب الظروف. يجب على الباحث أن يحرص على توفير بيئة مريحة للمشاركين، مما يجعلهم أكثر استعدادًا لمشاركة تجاربهم وآرائهم بصراحة. إن إدارة هذه المرحلة تتطلب مهارات تواصل قوية، حيث يتعين على الباحث التأكد من أن جميع المشاركين يشعرون بأن آراءهم قيمة ومهمة.

- تحليل البيانات

بعد الانتهاء من جمع البيانات، تأتي خطوة تحليل البيانات، وهي المرحلة التي يتم فيها تنظيم المعلومات المستخلصة وتفسيرها. يتطلب تحليل البيانات استخدام أساليب إحصائية مختلفة، قد تشمل قياس الاتجاهات والارتباطات بين المتغيرات. الهدف من هذه المرحلة هو فهم كيفية تأثير بيئة العمل الرقمية على تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم بشكل عميق. يمكن أن تتضمن العملية تحليل البيانات الكمية والنوعية، حيث تساعد التحليلات على تقديم رؤية شاملة حول النتائج وتحديد الأنماط التي قد تكون موجودة.

- توثيق النتائج

تعد توثيق النتائج خطوة نهائية في عملية جمع البيانات، حيث يقوم الباحث بتجميع جميع المعلومات المستخلصة من التحليل. يجب أن يكون التوثيق دقيقًا ومنظمًا، ويتضمن جميع البيانات ذات الصلة، بما في ذلك الإحصائيات والتحليلات. تُعتبر هذه المرحلة مهمة جدًا لتوفير سجل موثوق للنتائج التي تم التوصل إليها، والتي ستُستخدم لاحقًا في كتابة التقرير النهائي للدراسة. توثيق النتائج بطريقة منهجية يسهل على الباحثين الآخرين فهم العملية البحثية ويسمح لهم بتقييم النتائج بشكل صحيح.

- معالجة التحديات

أثناء عملية جمع البيانات، قد تواجه الباحث تحديات مثل عدم استجابة بعض المشاركين أو عدم دقة المعلومات المقدمة. لذا، يجب أن يكون لدى الباحث استراتيجيات جاهزة لمواجهة هذه التحديات. يمكن استخدام الحوافز لتشجيع

الموظفين على المشاركة، أو تطوير طرق بديلة لجمع البيانات. إن معالجة هذه التحديات بشكل فعال يساهم في تحقيق نتائج دقيقة وموثوقة، مما يعزز من قيمة الدراسة ويساعد في الوصول إلى استنتاجات صحيحة.

حدود البحث

✓ الحدود البشرية

تشير حدود الدراسة البشرية إلى المجموعة البشرية المستهدفة والتي ينطبق عليها نتائج البحث. في هذه الدراسة، سنركز على موظفي الشركات والمؤسسات في المملكة العربية السعودية الذين يعملون في بيئات عمل رقمية. يتم اختيار الدراسة عادة بناءً على معايير معينة مثل الفئات الوظيفية، والخبرات، والصناعات المختلفة.

✓ الحدود الزمانية

تحدد حدود الدراسة الزمانية الفترة الزمنية التي تشملها الدراسة. ستتناول هذه الدراسة البيانات والتحليلات المتعلقة بالفترة الحالية للعمل الرقمي في المملكة العربية السعودية. يمكن أن تتضمن هذه الفترة الزمنية التحولات التكنولوجية الأخيرة، والتغيرات في استخدام التقنيات الرقمية في البيئات العمل، والتطورات في سياسات وأنظمة الشركات في البلاد.

✓ الحدود المكانية

تركز حدود الدراسة المكانية على الموقع الجغرافي للأفراد والمؤسسات المشمولة في الدراسة. في هذه الحالة، ستشمل المملكة العربية السعودية ككيان جغرافي رئيسي. ستتعلم الدراسة في كيفية تأثير بيئات العمل الرقمية على الموظفين في مواقع مختلفة داخل المملكة، مما يمكن أن يؤثر على التفاعل والإنتاجية بطرق متفاوتة حسب المنطقة والسياق المحلي.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

المقدمة

في الفصل الرابع من الدراسة المعنونة بتأثير بيئة العمل الرقمية على تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم في المملكة العربية السعودية، يتم التركيز على تحليل البيانات التي تم جمعها، وتقديم النتائج التي تعكس تأثير بيئة العمل الرقمية على الموظفين، بالإضافة إلى تقديم التوصيات المبنية على هذه النتائج. يُعد هذا الفصل جوهريًا في الدراسة، حيث يتم من خلاله تحويل البيانات الخام إلى معلومات ذات مغزى يمكن استخدامها في صياغة استنتاجات وتوصيات واقعية. يشكل هذا الفصل جسرًا بين الإطار النظري للدراسة وتطبيقاتها العملية، ما يضفي عليها طابعًا علميًا موثوقًا ويعزز من أهميتها التطبيقية.

يهدف هذا الفصل إلى تقديم استعراض شامل للبيانات التي تم جمعها وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية أو النوعية المناسبة، بحيث يتمكن الباحث من استنباط الاستنتاجات التي تتعلق بفرضيات الدراسة. يبدأ الفصل بعرض الطريقة التي تم بها تحليل البيانات، متبوعًا بعرض النتائج التي توضح مدى تأثير بيئة العمل الرقمية على تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم. وأخيرًا، يتم تقديم التوصيات التي تستند إلى هذه النتائج وتسلط الضوء على كيفية تحسين بيئة العمل الرقمية لتعزيز الإنتاجية والتفاعل الوظيفي.

يشكل هذا الفصل لب الدراسة، حيث يعكس التحليل العملي للبيانات الجهود المبذولة في المراحل السابقة ويثبت أو ينفي الفرضيات التي بُنيت عليها الدراسة. أهمية هذا الفصل تكمن في تقديم صورة واضحة وعلمية حول مدى فاعلية البيئة الرقمية في مكان العمل، مما يوفر للقراء وأصحاب القرار رؤى تستند إلى الأدلة حول تحسين الممارسات الرقمية في المنظمات.

في هذا القسم، يتم تحليل البيانات التي تم جمعها من العينة المستهدفة باستخدام الأدوات الإحصائية أو النوعية التي تم تحديدها في الفصل الثالث. عملية التحليل تعتمد على منهجية علمية تهدف إلى الكشف عن العلاقات بين المتغيرات المستقلة والتابعة في الدراسة. من خلال التحليل، يتم تفسير التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لبيئة العمل الرقمية على الموظفين من حيث إنتاجيتهم وتفاعلهم مع بعضهم البعض ومع الإدارة.

يتم في هذا الجزء توضيح الأساليب الإحصائية المستخدمة، مثل التحليل الإحصائي الوصفي أو التحليل الاستنتاجي، والتي قد تتضمن أدوات مثل الانحدار الخطي، تحليل التباين (ANOVA)، والتحليل العامل. هذه الأدوات تساعد في تحديد العلاقة بين المتغيرات، مثل كيفية تأثير استخدام التقنيات الرقمية على رضا الموظفين أو كفاءتهم.

أهمية تحليل البيانات تكمن في قدرته على تقديم أدلة علمية على الفرضيات التي تم تقديمها في الدراسة. من خلال التحليل الدقيق، يستطيع الباحث استخراج معلومات دقيقة وموضوعية حول كيفية تأثير بيئة العمل الرقمية، مما يتيح الوصول إلى استنتاجات قابلة للاعتماد عليها في تحسين الأداء التنظيمي.

بناءً على التحليل الذي تم إجراؤه، يتم في هذا الجزء تقديم النتائج النهائية التي تعكس تأثير بيئة العمل الرقمية على الموظفين. هذه النتائج تُعدّ المرحلة الأكثر أهمية في الدراسة، حيث يتم عرض المعلومات المستخلصة بشكل واضح ومنظم. قد تكون النتائج إما داعمة أو معارضة للفرضيات التي تم تقديمها في الفصول الأولى، ما يعني أنها توفر إجابات مباشرة لأسئلة البحث التي طرحت.

تتضمن النتائج تحليلاً لكيفية تفاعل الموظفين مع الأدوات والتقنيات الرقمية في مكان العمل، ومدى تأثير هذه التقنيات على إنتاجيتهم. كما قد تكشف النتائج عن عوامل محددة تسهم في تعزيز التفاعل الوظيفي أو تقليل الحواجز التي تعوق الأداء. على سبيل المثال، قد تُظهر النتائج أن الاعتماد على تكنولوجيا الاتصال والتواصل الرقمي ساعد في تحسين التعاون بين الفرق وزيادة الفاعلية العامة في العمل.

إلى جانب ذلك، قد تتضمن النتائج تفاصيل حول الجوانب السلبية المحتملة لبيئة العمل الرقمية، مثل زيادة التوتر أو الإرهاق الناجم عن الاستخدام المفرط للتكنولوجيا. توضيح الجوانب الإيجابية والسلبية يساعد أصحاب القرار في الشركات على اتخاذ خطوات عملية لتحسين بيئة العمل الرقمية وتقليل التحديات المرتبطة بها. أهمية النتائج تكمن في كونها أساس اتخاذ القرار، حيث يعتمد عليها القادة وصناع القرار لفهم كيفية تحسين أو تعديل الممارسات القائمة لتحقيق أفضل نتائج من حيث الإنتاجية والتفاعل الوظيفي.

بعد استعراض النتائج، يتم تقديم مجموعة من التوصيات التي تستند إلى ما تم استخلاصه من البيانات. هذه التوصيات توضح الإجراءات العملية التي يمكن اتباعها لتحسين بيئة العمل الرقمية في المملكة العربية السعودية وتعزيز إنتاجية الموظفين وتفاعلهم. التوصيات قد تشمل اقتراحات لتحسين البنية التحتية الرقمية في المؤسسات، تعزيز التدريب على استخدام التكنولوجيا، أو تقليل الضغوط الرقمية التي قد تؤثر سلباً على الموظفين.

على سبيل المثال، قد تتضمن التوصيات تبني سياسات مرنة للعمل عن بُعد لتمكين الموظفين من تحقيق توازن أفضل بين حياتهم المهنية والشخصية. كما قد تتضمن التوصيات الاستثمار في برامج تدريبية لتعزيز قدرات الموظفين في

استخدام الأدوات الرقمية بفاعلية. بالإضافة إلى ذلك، قد تتطرق التوصيات إلى كيفية تحسين القنوات الرقمية للتواصل بين الموظفين والإدارة لضمان زيادة الشفافية وتعزيز ثقافة التعاون.

تعتبر هذه التوصيات ذات أهمية خاصة لأنها تقدم حلولاً عملية يمكن تطبيقها مباشرة داخل المنظمات لتحسين بيئة العمل الرقمية. كما توفر توجيهات للمؤسسات حول كيفية مواجهة التحديات التي تواجهها في تكييف بيئات العمل مع التطورات التكنولوجية المتسارعة.

يكتسب الفصل الرابع أهمية بالغة في الدراسة، حيث إنه يقدم الإجابات العلمية لأسئلة البحث ويضع خارطة طريق لصناع القرار من خلال التوصيات المقترحة. عملية تحليل البيانات والنتائج تمثل ترجمة عملية للجهود التي بُذلت في الفصول السابقة، مما يجعل هذا الفصل محوراً رئيسياً للدراسة. من خلال هذا الفصل، يتمكن القراء من فهم كيف تؤثر بيئة العمل الرقمية على تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم، مما يوفر أساساً قوياً لاتخاذ قرارات مستنيرة. كما أن التوصيات التي تُطرح في نهاية الفصل تمثل خطوات عملية يمكن تنفيذها لتحقيق تحسينات ملموسة في بيئة العمل، مما يجعل هذا الفصل ليس مجرد تحليل علمي، بل أيضاً دليلاً عملياً لتحسين الممارسات في المؤسسات

تحليل البيانات

- الوصف الإحصائي للبيانات:

الوصف الإحصائي للبيانات هو عملية تحليل وتنظيم وتلخيص المعلومات الكمية لتسهيل فهمها وتفسيرها. تكمن أهميته في تقديم رؤى واضحة عن البيانات، حيث يساعد في كشف الأنماط والاتجاهات الأساسية، وتحديد القيم الشاذة أو المميزة. يتضمن الوصف الإحصائي مجموعة من المقاييس مثل المتوسط، والانحراف المعياري، والمدى، والنسب المئوية، مما يمكن الباحثين وصناع القرار من اتخاذ قرارات مستنيرة بناءً على أدلة موضوعية. بالإضافة إلى ذلك، يساهم الوصف الإحصائي في تيسير التواصل بين الباحثين والمجتمع العلمي، حيث يوفر لغة موحدة لتمثيل البيانات وتحليلها، مما يسهل تبادل المعلومات والنتائج. باختصار، يمثل الوصف الإحصائي أداة أساسية في أي مجال يعتمد على البيانات، حيث يعزز الفهم الدقيق للمعلومات ويؤدي إلى استنتاجات أكثر موثوقية (fastercapital، 2024).

Statistics						
Std. Error of Kurtosis	Kurtosis	Std. Error of Skewness	Skewness	Std. Deviation	N	
					Valid	
0.369	-1.179	0.186	-0.774	0.852	171	العمر
0.369	0.469	0.186	-1.570	0.396	171	الجنس
0.369	-0.872	0.186	0.837	1.277	171	الدرجة
0.369	-1.884	0.186	-0.372	0.493	171	تساهم بيئة العمل الرقمية في تعزيز التواصل بين الموظفين.
0.369	38.938	0.186	-6.363	0.152	171	تساعد الأدوات الرقمية في تسريع إنجاز المهام اليومية.
0.369	-1.773	0.186	-0.498	0.487	171	تُعتبر بيئة العمل الرقمية محفزاً لتطوير مهارات الموظفين.
0.369	14.511	0.186	-4.042	0.224	171	يشعر الموظفون بأن التكنولوجيا تسهل التعاون بينهم.

0.369	-1.655	0.186	-0.603	0.480	171	تساهم بيئة العمل الرقمية في تحسين جودة العمل المقدم.
0.369	9.640	0.186	-3.395	0.256	171	تعزز التطبيقات الرقمية من مستوى التفاعل الاجتماعي بين الموظفين.
0.369	-1.655	0.186	-0.603	0.480	171	تساهم التكنولوجيا في زيادة رضا الموظفين عن بيئة العمل.
0.369	10.967	0.186	-3.583	0.246	171	يشعر الموظفون بأن استخدام الأدوات الرقمية يعزز من إنتاجيتهم.
0.369	-1.548	0.186	-0.685	0.475	171	تساعد بيئة العمل الرقمية في تقليل الوقت الضائع أثناء العمل.
0.369	7.558	0.186	-3.077	0.275	171	تعتبر التسهيلات الرقمية ضرورية للتكيف مع متطلبات العمل.
0.369	-1.509	0.186	-0.713	0.473	171	تؤدي بيئة العمل الرقمية إلى تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية.
0.369	7.558	0.186	-3.077	0.275	171	يشعر الموظفون بالراحة في استخدام الأدوات الرقمية في إنجاز مهامهم.
0.369	-1.423	0.186	-0.770	0.468	171	تعزز بيئة العمل الرقمية من القدرة على الابتكار في العمل.
0.369	7.558	0.186	-3.077	0.275	171	تساهم التكنولوجيا في توفير الدعم الفوري للموظفين عند الحاجة.
0.369	-1.129	0.186	-0.663	0.476	171	تعتبر التقييمات الرقمية مفيدة لتحسين الأداء الفردي للموظفين.
0.369	6.726	0.186	-2.941	0.284	171	تسهل بيئة العمل الرقمية من إدارة المشاريع بفعالية.
0.369	-1.509	0.186	-0.713	0.473	171	تؤثر بيئة العمل الرقمية بشكل إيجابي على ثقافة العمل في المؤسسة.

جدول 1: الوصف الاحصائي للبيانات.

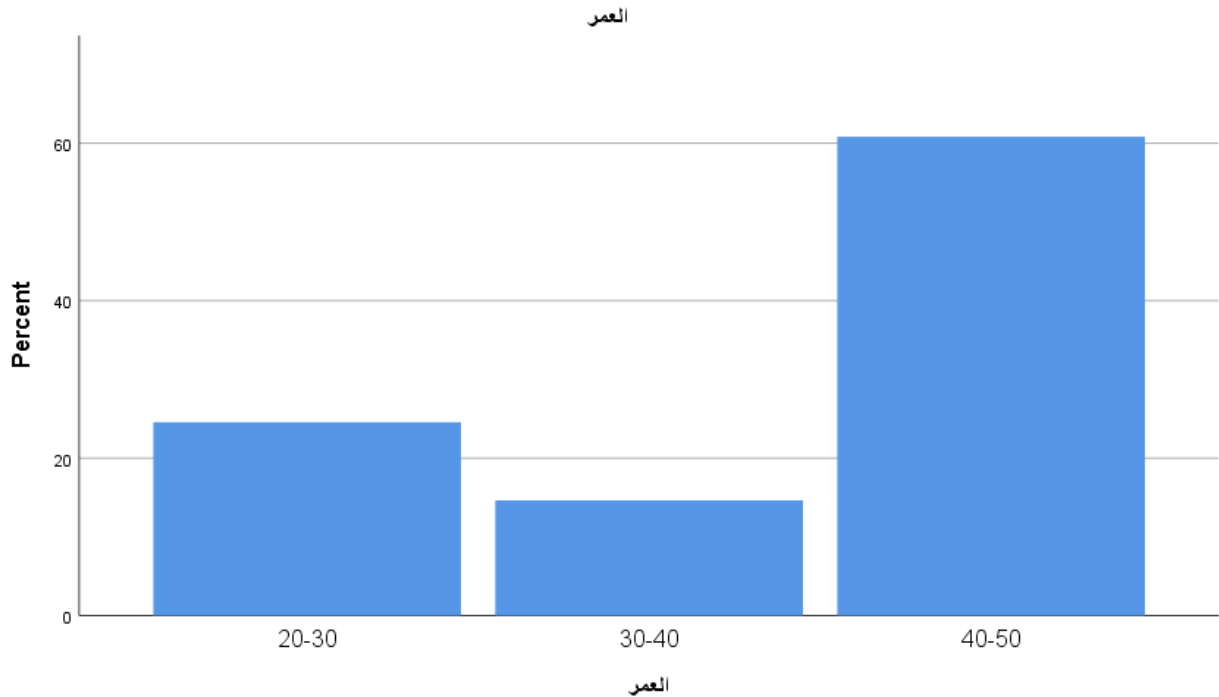
النتائج

- أعمار المشاركين في التجربة

تشير النتائج إلى أن الفئة العمرية بين 40 و 50 عاماً، والتي تشكل 60.8% من المشاركين، تتمتع بتجربة مهنية واسعة تجعلها أكثر تأقلاً مع بيئات العمل الرقمية. هذا يمكن أن يُعزى إلى عدة عوامل؛ أولاً، قد تكون هذه الفئة قد شهدت تحولاً كبيراً في تقنيات العمل على مدى السنوات، مما أتاح لهم فرصة لتطوير مهاراتهم التكنولوجية والتكيف مع الأدوات الرقمية. ثانياً، من المرجح أن يكون لديهم فهم أعمق لديناميكيات العمل الجماعي وأهمية التواصل الفعال في بيئات العمل المعتمدة على التكنولوجيا. هذا التفاعل الإيجابي مع الأدوات الرقمية قد يعزز من إنتاجيتهم، حيث إن الأفراد في هذه الفئة العمرية قد يتمتعون أيضاً بخبرة إدارية تساهم في توجيه الفرق وتحفيزهم نحو تحقيق الأهداف المشتركة. بالتالي، يمكن القول إن هذه الديناميكية تُظهر أهمية التركيز على تطوير مهارات الأجيال الأكبر سناً لتلبية احتياجات بيئة العمل الرقمية، مما يساهم في تحسين التفاعل والإنتاجية في المؤسسات.

أعمار المشاركين في التجربة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	42	24.6	24.6	24.6
	30-40	25	14.6	14.6	39.2
	40-50	104	60.8	60.8	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

جدول 2: الوصف الإحصائي لأعمار المشاركين في التجربة.



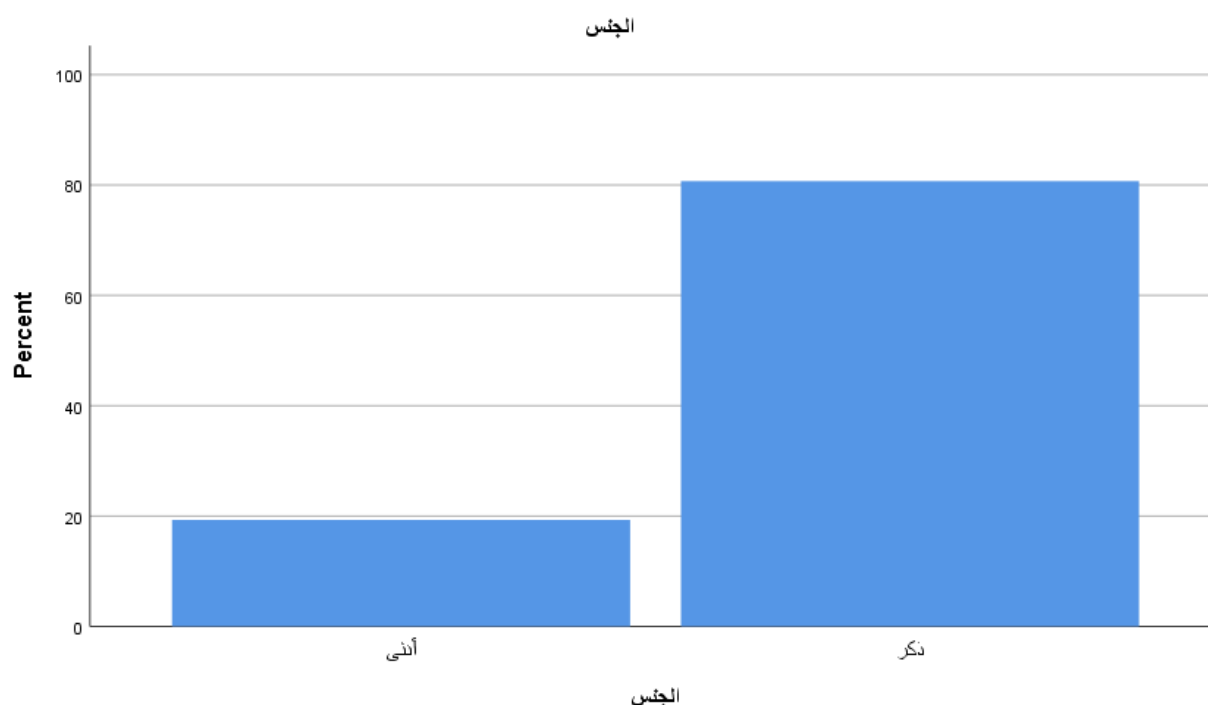
رسم توضيحي 2: التمثيل البياني لأعمار المشاركين في التجربة

- أجناس المشاركين في التجربة

تشير النتائج إلى أن الذكور هم الأكثر مشاركة في التجربة بنسبة 80.7%، مما يدل على وجود تأثيرات محتملة تتعلق بالثقافة التنظيمية أو الديناميات الاجتماعية في بيئات العمل الرقمية في المملكة العربية السعودية. قد يُعزى هذا التفاوت إلى عوامل عدة، منها أن الذكور قد يكونون أكثر انخراطاً في مجالات العمل التي تعتمد على التكنولوجيا، مما يزيد من فرصهم في استخدام الأدوات الرقمية والتفاعل معها. كما قد تلعب التقاليد الاجتماعية دوراً في توجيه الذكور نحو أدوار معينة في المؤسسات، مما يعزز من تواجدهم في بيئات العمل الرقمية. من المهم أيضاً النظر في كيفية تصميم بيئات العمل الرقمية لتكون شاملة ومتنوعة، مما يتيح للإناث فرصة أكبر للتفاعل والمشاركة، وبالتالي تحسين الإنتاجية بشكل عام. يمكن أن تؤدي هذه الفجوة في المشاركة بين الجنسين إلى ضرورة استراتيجيات تتضمن دعم الإناث في مجالات التكنولوجيا وتعزيز ثقافة التنوع والشمولية، مما يساهم في تحقيق توازن أكبر في التفاعل والإنتاجية ضمن بيئات العمل الرقمية.

أجناس المشاركين في التجربة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أنثى	33	19.3	19.3	19.3
	ذكر	138	80.7	80.7	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

جدول 3: الوصف الإحصائي لأجناس المشاركين في التجربة



رسم توضيحي 3: التمثيل البياني لأجناس المشاركين في التجربة

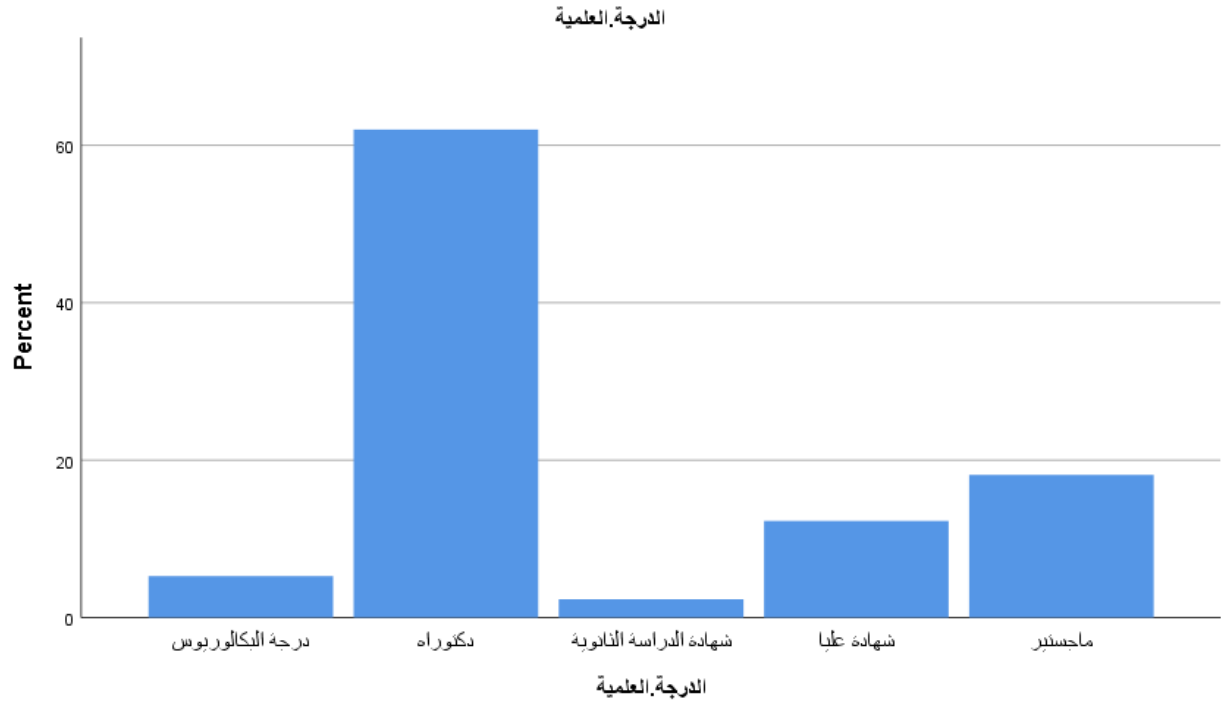
- الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

تشير النتائج إلى أن الحاصلين على درجة الدكتوراه هم الأكثر مشاركة في التجربة بنسبة 62.0%، مما يدل على أن هذه الفئة تتمتع بمستوى عالٍ من المعرفة والخبرة التي تمكنها من التفاعل بفعالية في بيئات العمل الرقمية. يمكن تفسير هذا الاتجاه بعدة طرق؛ فالأفراد ذوو المؤهلات العالية غالبًا ما يكونون أكثر انفتاحًا على التغيير والتكيف مع التقنيات الجديدة، مما يزيد من قدرتهم على استخدام الأدوات الرقمية بكفاءة. بالإضافة إلى ذلك، قد يكون الحاصلون على

الدكتوراه أكثر وعيًا بأهمية الابتكار والتطوير في بيئات العمل، مما يدفعهم للمشاركة الفعالة في تجارب العمل الرقمية. علاوة على ذلك، يمكن أن تلعب بيئة العمل دورًا في تشجيع هذه الفئة، حيث قد يتم منحهم فرصًا أكبر للتوجيه والمشاركة في المشاريع الرقمية. لذا، يشير هذا الاتجاه إلى ضرورة تعزيز بيئات العمل الرقمية لتشمل جميع الفئات، مما يساهم في استثمار المعرفة والمهارات المتاحة ويزيد من تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم بشكل عام.

الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	درجة البكالوريوس	9	5.3	5.3	5.3
	دكتوراه	106	62.0	62.0	67.3
	شهادة الدراسة الثانوية	4	2.3	2.3	69.6
	شهادة عليا	21	12.3	12.3	81.9
	ماجستير	31	18.1	18.1	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

جدول 4: الوصف الإحصائي لدرجة العلمية للمشاركين في التجربة.



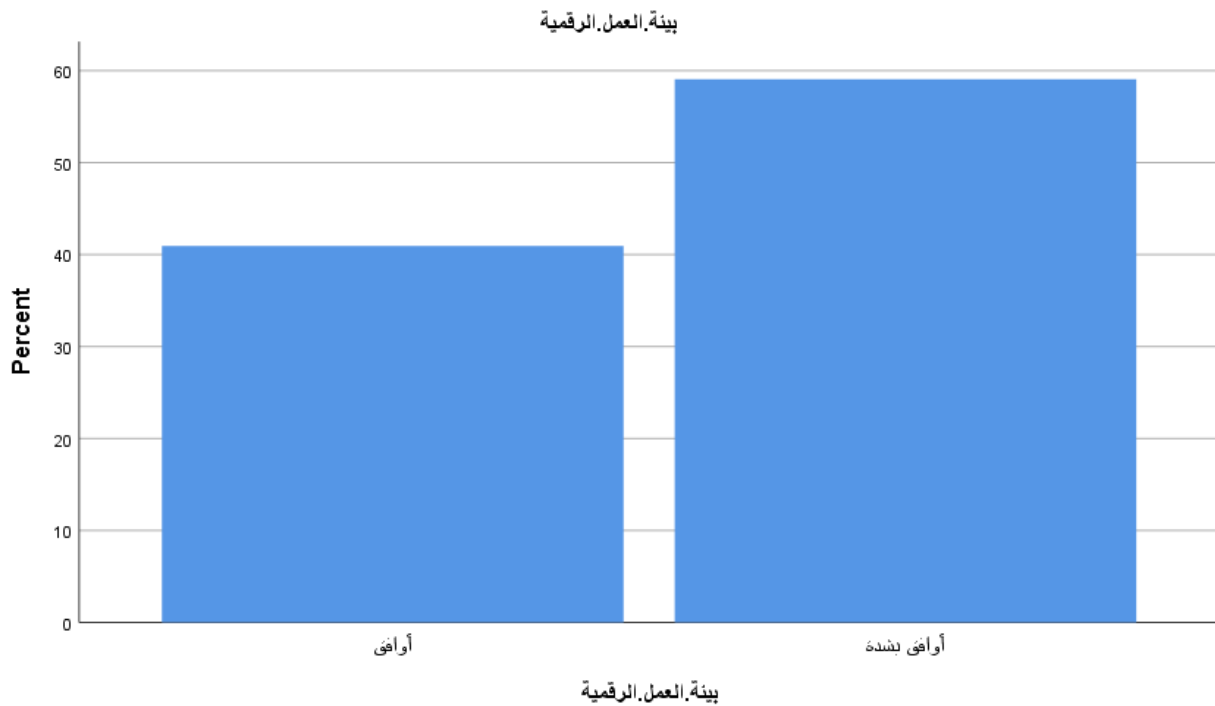
رسم توضيحي 4: التمثيل البياني لدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

- تساهم بيئة العمل الرقمية في تعزيز التواصل بين الموظفين.

تشير النسبة المرتفعة البالغة 59.1% من المشاركين الذين أكدوا بشدة على أن بيئة العمل الرقمية تساهم في تعزيز التواصل بين الموظفين إلى أن هذه البيئات تعتبر عنصراً حيوياً في تحسين العلاقات المهنية وتعزيز التعاون داخل المؤسسات. هذا الارتباط القوي يُعزى إلى أن الأدوات الرقمية، مثل منصات التواصل الداخلي وتطبيقات إدارة المشاريع، توفر وسائل فورية وسهلة للتفاعل، مما يساهم في تقليل الحواجز الزمنية والمكانية التي قد تؤثر على التواصل التقليدي. كما أن هذه البيئة تشجع على تبادل الأفكار والآراء بشكل أسرع وأكثر فعالية، مما يؤدي إلى تحسين العمل الجماعي وزيادة الإبداع. علاوة على ذلك، يمكن أن تعزز بيئة العمل الرقمية من الشفافية، مما يساعد الموظفين على الشعور بالارتباط والانتماء للمؤسسة. لذا، تعكس هذه النتيجة أهمية تبني تقنيات العمل الرقمية ليس فقط لزيادة الإنتاجية، ولكن أيضاً لتعزيز الروابط الاجتماعية والمهنية بين الموظفين، مما يؤدي إلى بيئة عمل أكثر إيجابية وتحفيزاً.

تساهم بيئة العمل الرقمية في تعزيز التواصل بين الموظفين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	70	40.9	40.9	40.9
	أوافق بشدة	101	59.1	59.1	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

جدول 5: الوصف الاحصائي لمساهمة بيئة العمل الرقمية في تعزيز التواصل بين الموظفين.



رسم توضيحي 5: التمثيل البياني لمساهمة بيئة العمل الرقمية في تعزيز التواصل بين الموظفين

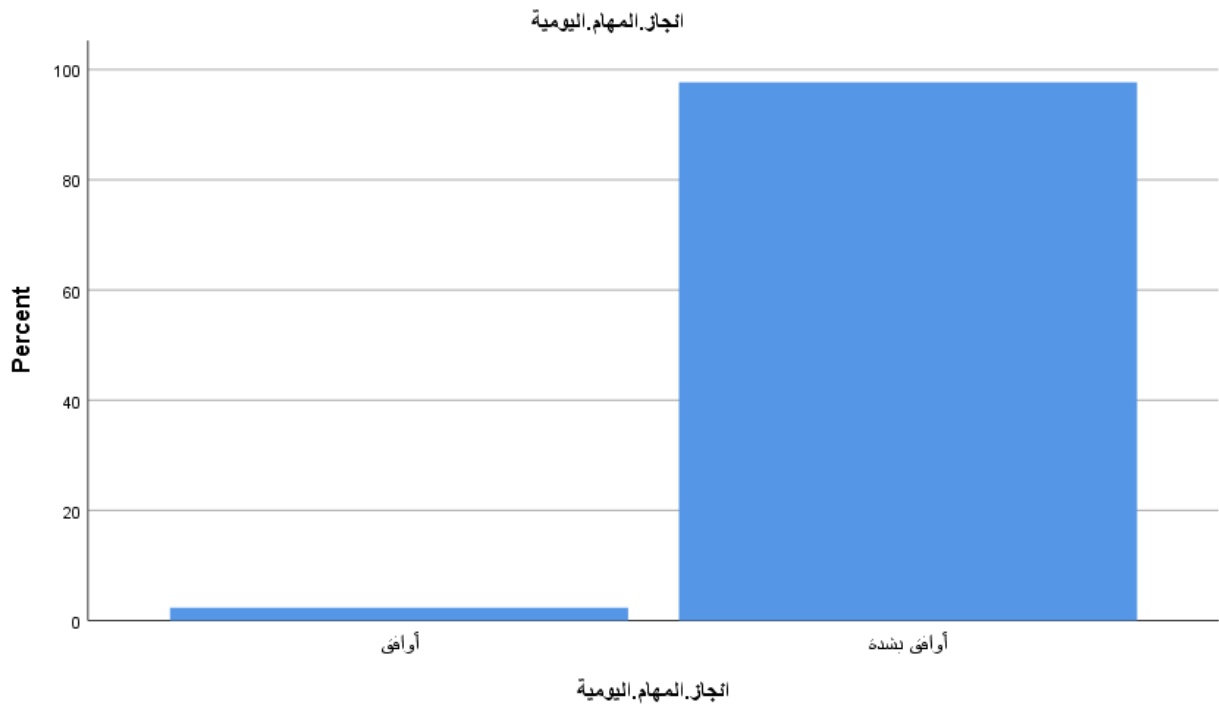
- تساعد الأدوات الرقمية في تسريع إنجاز المهام اليومية.

تشير النسبة العالية البالغة 97.7% من المشاركين الذين أكدوا بشدة على أن الأدوات الرقمية تساعد في تسريع إنجاز المهام اليومية إلى أن هذه الأدوات تُعتبر عاملاً رئيسياً في تحسين الكفاءة والإنتاجية داخل بيئات العمل الرقمية. يعكس هذا الرضا الجماهيري الكبير فعالية التطبيقات والبرامج التي تم تبنيها، حيث تسهم في أتمتة العمليات الروتينية وتقليل الوقت المستغرق في تنفيذ المهام، مما يتيح للموظفين التركيز على الأنشطة الأكثر استراتيجية وإبداعاً. كما أن استخدام

الأدوات الرقمية يُساعد في تقليل الأخطاء وزيادة الدقة، مما يعزز من جودة العمل المنجز. من جهة أخرى، تعكس هذه النتيجة أيضًا التوجه العام نحو الابتكار والتكنولوجيا في سوق العمل السعودي، حيث يُظهر الموظفون استعدادهم للاستفادة من الحلول الرقمية لتحقيق أهدافهم بكفاءة أكبر. بالتالي، تشير هذه النتيجة إلى أهمية الاستثمار المستمر في تكنولوجيا العمل الرقمية لتعزيز الإنتاجية والتفاعل بين الفرق، مما يساهم في تحقيق النجاح المؤسسي والنمو المستدام.

تساعد الأدوات الرقمية في تسريع إنجاز المهام اليومية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	4	2.3	2.3	2.3
	أوافق بشدة	167	97.7	97.7	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

جدول 6: الوصف الاحصائي لمساعدة الأدوات الرقمية في تسريع إنجاز المهام اليومية.



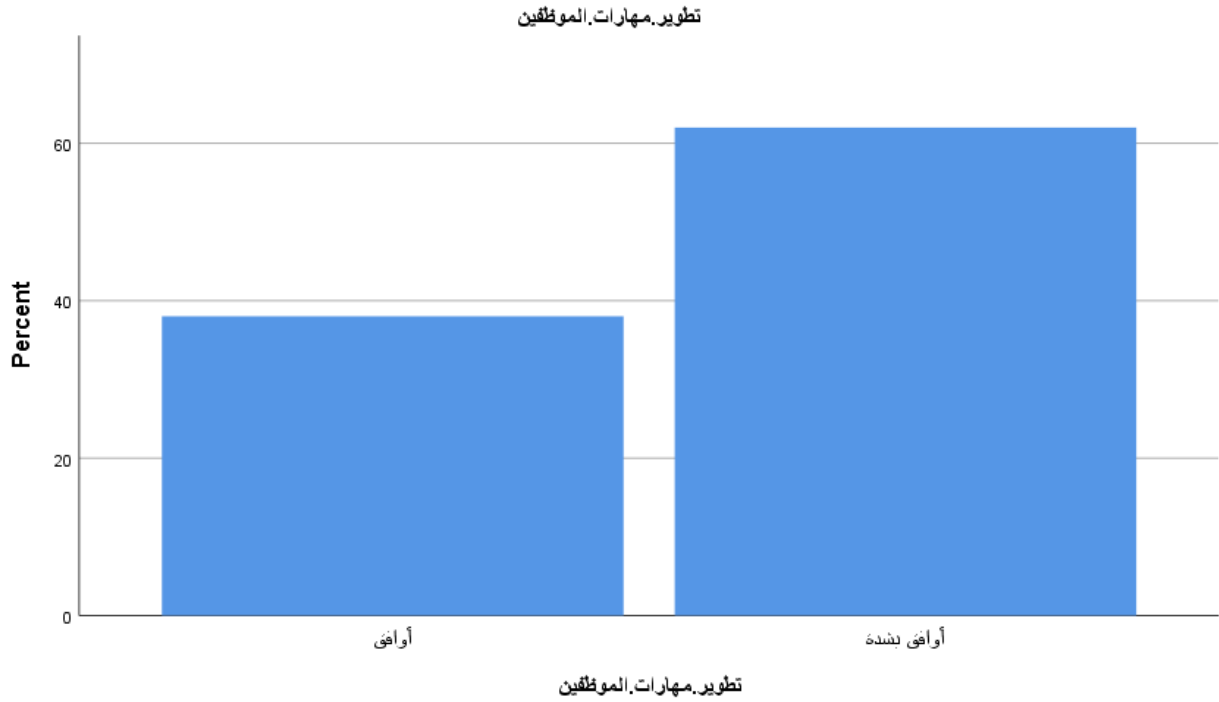
رسم توضيحي 6: التمثيل البياني لمساعدة الأدوات الرقمية في تسريع إنجاز المهام اليومية

- تعتبر بيئة العمل الرقمية محفزاً لتطوير مهارات الموظفين.

تشير النسبة البالغة 62% من المشاركين الذين أكدوا بشدة أن بيئة العمل الرقمية تُعتبر محفزاً لتطوير مهارات الموظفين إلى أن هذه البيئات تلعب دوراً حاسماً في تعزيز التعلم المستمر والنمو المهني. يعكس هذا الوعي الكبير بين الموظفين أهمية الأدوات الرقمية والموارد المتاحة لهم، مثل الدورات التدريبية عبر الإنترنت والندوات الافتراضية، التي تتيح لهم اكتساب مهارات جديدة بسرعة ومرونة. كما أن التفاعل مع زملاء العمل في بيئة رقمية يوفر فرصاً لتبادل المعرفة وتطوير المهارات من خلال العمل الجماعي وحل المشكلات بشكل تعاوني. وبالتالي، تعكس هذه النتيجة تحولاً نحو ثقافة التعلم الدائم، حيث تعتبر بيئات العمل الرقمية منصة لتعزيز القدرات الفردية وتوسيع آفاق الموظفين، مما يساهم في بناء فرق عمل أكثر كفاءة وقدرة على التكيف مع التحديات المتزايدة في عالم العمل الحديث. لذلك، يعد الاستثمار في بيئة عمل رقمية تدعم تطوير المهارات ضرورة استراتيجية للمنظمات التي تسعى لتحقيق التميز والابتكار في أداؤها.

تعتبر بيئة العمل الرقمية محفزاً لتطوير مهارات الموظفين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	65	38.0	38.0	38.0
	أوافق بشدة	106	62.0	62.0	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

جدول 7: الوصف الاحصائي لاعتبار بيئة العمل الرقمية محفزاً لتطوير مهارات الموظفين



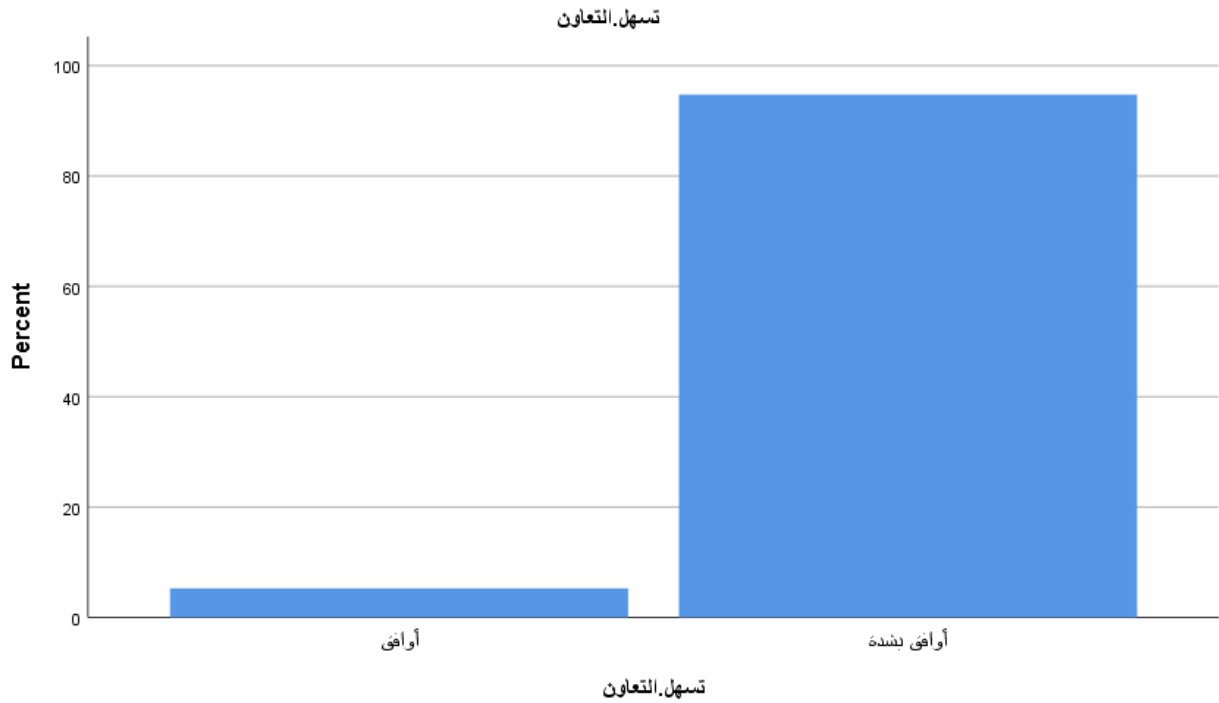
رسم توضيحي 7: التمثيل البياني لاعتبار بيئة العمل الرقمية محفزاً لتطوير مهارات الموظفين

- يشعر الموظفون بأن التكنولوجيا تسهل التعاون بينهم.

تشير النسبة المرتفعة البالغة 94.7% من المشاركين الذين أكدوا بشدة أن التكنولوجيا تسهل التعاون بين الموظفين إلى أن الأدوات الرقمية تلعب دوراً حيوياً في تعزيز التفاعل الجماعي وبناء ثقافة التعاون داخل المؤسسات. تعكس هذه النتيجة الفهم الواسع بين الموظفين لقدرة التكنولوجيا على إزالة الحواجز التي قد تعيق التواصل الفعال، مثل المسافات الجغرافية أو الفروق الزمنية. من خلال استخدام منصات التواصل والتطبيقات التعاونية، يمكن للموظفين تبادل الأفكار والمعلومات بشكل أسرع وأسهل، مما يساهم في تحسين عملية اتخاذ القرار وزيادة الفعالية في العمل الجماعي. كما أن سهولة الوصول إلى الموارد والمعلومات المشتركة تعزز من قدرة الفرق على الابتكار وحل المشكلات بشكل جماعي، مما يؤدي إلى تحقيق نتائج أفضل. بالتالي، تشير هذه النتيجة إلى أهمية الاستثمار في تكنولوجيا التعاون لتعزيز الأداء المؤسسي، حيث تُعتبر بيئة العمل الرقمية عاملاً أساسياً في تعزيز التفاعل الإيجابي وبناء علاقات قوية بين الأفراد، مما ينعكس بشكل إيجابي على الإنتاجية العامة للمنظمة.

يشعر الموظفون بأن التكنولوجيا تسهل التعاون بينهم					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	9	5.3	5.3	5.3
	أوافق بشدة	162	94.7	94.7	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

جدول 8: الوصف الاحصائي لشعور الموظفون بأن التكنولوجيا تسهل التعاون بينهم



رسم توضيحي 8: التمثيل البياني لشعور الموظفون بأن التكنولوجيا تسهل التعاون بينهم

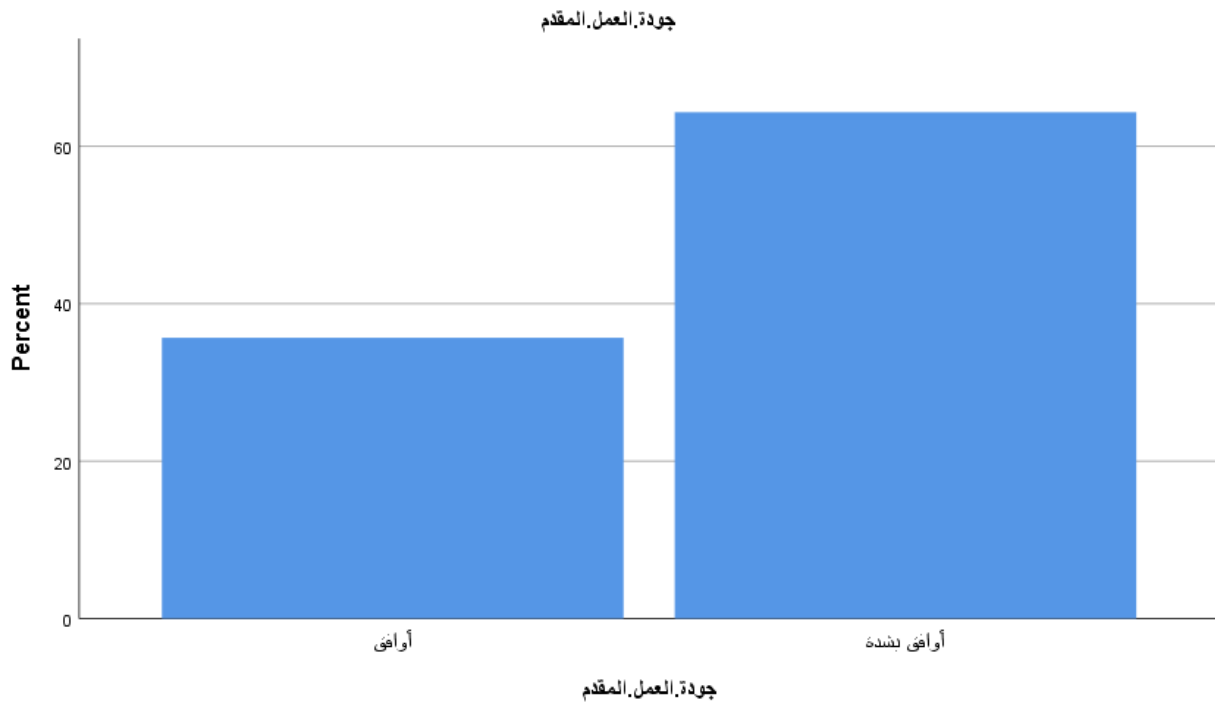
- تساهم بيئة العمل الرقمية في تحسين جودة العمل المقدم.

تشير النسبة البالغة 64.3% من المشاركين الذين أكدوا بشدة على أن بيئة العمل الرقمية تساهم في تحسين جودة العمل المقدم إلى أن هذه البيئات تلعب دورًا مهمًا في رفع مستوى الأداء والاحترافية داخل المؤسسات. تعكس هذه النتيجة مدى قدرة الأدوات الرقمية على تسهيل عمليات المراقبة والتقييم، مما يتيح للموظفين مراجعة أعمالهم وتصحيح الأخطاء

بشكل فوري. كما أن توفر الموارد الرقمية والمعلومات بسهولة يعزز من قدرة الموظفين على الابتكار والإبداع، مما يسهم في تحسين النتائج النهائية للمشاريع. بالإضافة إلى ذلك، تسهم بيانات العمل الرقمية في تعزيز الشفافية، حيث يمكن للموظفين تبادل الملاحظات والتغذية الراجعة بشكل أكثر فاعلية، مما يساعد على رفع معايير الجودة. لذا، تشير هذه النتيجة إلى ضرورة التركيز على تعزيز وتطوير بيانات العمل الرقمية، حيث يمكن أن تؤدي إلى نتائج أفضل وتحسين سمعة المؤسسات من خلال تقديم أعمال ذات جودة عالية وموثوقة.

تساهم بيئة العمل الرقمية في تحسين جودة العمل المقدم					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	61	35.7	35.7	35.7
	أوافق بشدة	110	64.3	64.3	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

جدول 9: الوصف الإحصائي لمساهمة بيئة العمل الرقمية في تحسين جودة العمل المقدم



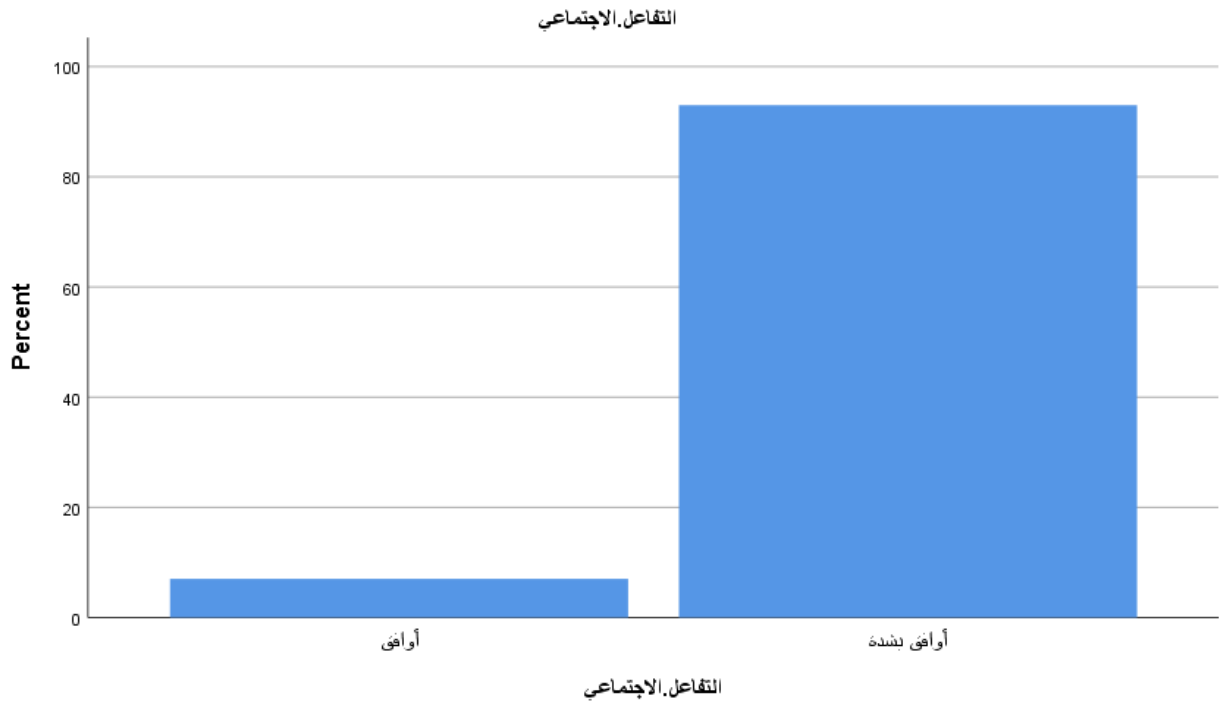
رسم توضيحي 9: التمثيل البياني لمساهمة بيئة العمل الرقمية في تحسين جودة العمل المقدم

- تعزز التطبيقات الرقمية من مستوى التفاعل الاجتماعي بين الموظفين.

تشير النسبة العالية البالغة 93% من المشاركين الذين أكدوا بشدة على أن التطبيقات الرقمية تعزز من مستوى التفاعل الاجتماعي بين الموظفين إلى أن هذه الأدوات تلعب دوراً رئيسياً في بناء علاقات قوية وفعالة داخل بيئات العمل. يعكس هذا الوعي الجماعي قدرة التكنولوجيا على تسهيل التواصل والتفاعل، مما يساهم في خلق جو من التعاون والمشاركة. التطبيقات الرقمية، مثل منصات الدردشة والتعاون، تتيح للموظفين التفاعل بشكل غير رسمي، مما يساعد في كسر الحواجز بين الأفراد ويعزز من روح الفريق. هذا التفاعل الاجتماعي لا يقتصر فقط على تبادل المعلومات، بل يمتد إلى بناء الثقة والاحترام المتبادل، مما يؤثر إيجابياً على الروح المعنوية ويزيد من التزام الموظفين. لذا، تشير هذه النتيجة إلى أهمية الاستثمار في تطبيقات رقمية تدعم التواصل الاجتماعي، حيث إنها تعزز من التفاعل الإيجابي وتساهم في خلق بيئة عمل أكثر حيوية وإنتاجية، مما ينعكس بشكل إيجابي على أداء المؤسسة ككل.

تعزز التطبيقات الرقمية من مستوى التفاعل الاجتماعي بين الموظفين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	12	7.0	7.0	7.0
	أوافق بشدة	159	93.0	93.0	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

جدول 10: الوصف الاحصائي لتعزيز التطبيقات الرقمية من مستوى التفاعل الاجتماعي بين الموظفين



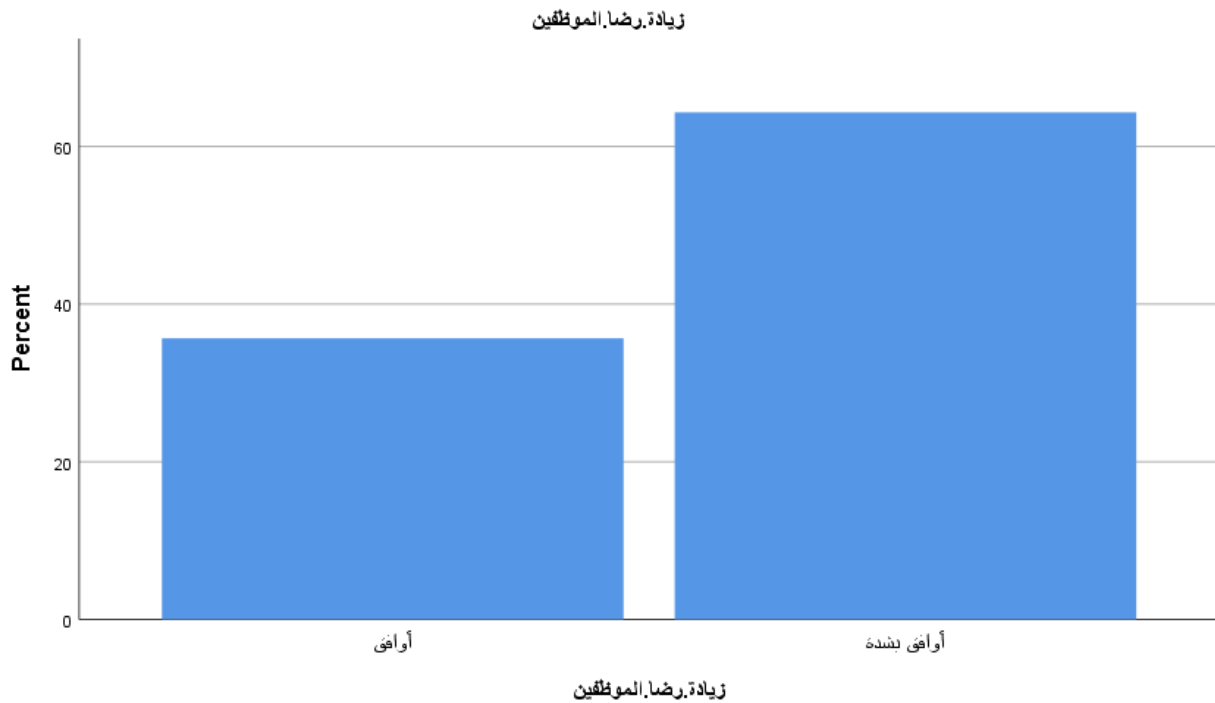
رسم توضيحي 10: التمثيل البياني لتعزيز التطبيقات الرقمية من مستوى التفاعل الاجتماعي بين الموظفين

- تساهم التكنولوجيا في زيادة رضا الموظفين عن بيئة العمل.

تشير النسبة البالغة 64.3% من المشاركين الذين أكدوا بشدة على أن التكنولوجيا تساهم في زيادة رضا الموظفين عن بيئة العمل إلى أن الاستخدام الفعال للأدوات الرقمية يلعب دورًا حاسمًا في تحسين تجارب العمل اليومية. يعكس هذا التوجه إدراك الموظفين لأهمية التقنيات الحديثة في تسهيل إنجاز المهام وتخفيف الضغوط الناتجة عن العمل التقليدي. من خلال توفير موارد رقمية متقدمة، مثل أنظمة إدارة المشاريع والأدوات التعاونية، يتمكن الموظفون من تحقيق نتائج أفضل وبجهد أقل، مما يعزز شعورهم بالإنجاز والفعالية. كما أن وجود التكنولوجيا يسهل التواصل الفوري مع الزملاء والإدارة، مما يعزز من الشعور بالانتماء والارتباط بالمؤسسة. بالتالي، تعكس هذه النتيجة أهمية الاستثمار في التكنولوجيا لتوفير بيئة عمل محفزة تدعم الراحة والرضا، مما يساهم في تقليل معدلات الاستنزاف وزيادة الولاء المؤسسي، ويؤدي في النهاية إلى تعزيز الإنتاجية العامة.

تساهم التكنولوجيا في زيادة رضا الموظفين عن بيئة العمل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	61	35.7	35.7	35.7
	أوافق بشدة	110	64.3	64.3	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

جدول 11: الوصف الاحصائي لمساهمة التكنولوجيا في زيادة رضا الموظفين عن بيئة العمل.



رسم توضيحي 11: التمثيل البياني لمساهمة التكنولوجيا في زيادة رضا الموظفين عن بيئة العمل

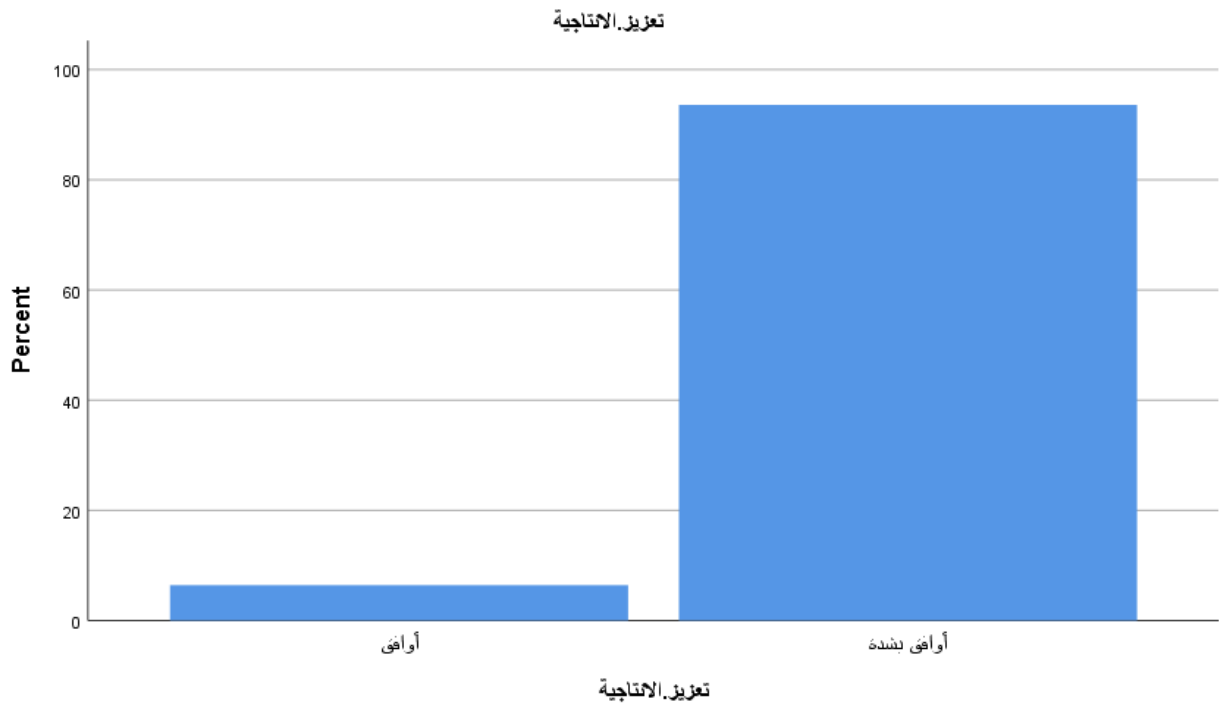
- يشعر الموظفون بأن استخدام الأدوات الرقمية يعزز من إنتاجيتهم.

تشير النسبة المرتفعة البالغة 93.6% من المشاركين الذين أكدوا بشدة على أن استخدام الأدوات الرقمية يعزز من إنتاجيتهم إلى أن هذه التكنولوجيا تعتبر عنصراً أساسياً في تحسين الأداء الفردي والجماعي داخل بيئات العمل. يعكس هذا الوعي مدى إدراك الموظفين للقدرات التي توفرها الأدوات الرقمية، مثل الأتمتة والتعاون الفوري، في تسريع إنجاز

المهام وتقليل الوقت المستغرق في العمليات الروتينية. فالأدوات الرقمية تتيح للموظفين تنظيم عملهم بشكل أفضل، مما يساعدهم على التركيز على المهام الأكثر أهمية وزيادة كفاءة الأداء. بالإضافة إلى ذلك، فإن التواصل الفعال وتبادل المعلومات في الوقت الحقيقي يعززان من قدرة الفرق على العمل بشكل متكامل، مما يؤدي إلى نتائج أفضل. لذا، تعكس هذه النتيجة أهمية دعم الابتكار الرقمي داخل المؤسسات كوسيلة لتعزيز الإنتاجية، حيث تؤكد على أن الاستثمار في التكنولوجيا ليس فقط يعزز من أداء الموظفين، بل يسهم أيضاً في تحسين النتائج العامة للمؤسسة.

يشعر الموظفون بأن استخدام الأدوات الرقمية يعزز من إنتاجيتهم.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	11	6.4	6.4	6.4
	أوافق بشدة	160	93.6	93.6	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

جدول 12: الوصف الاحصائي لشعور الموظفون بأن استخدام الأدوات الرقمية يعزز من إنتاجيتهم.



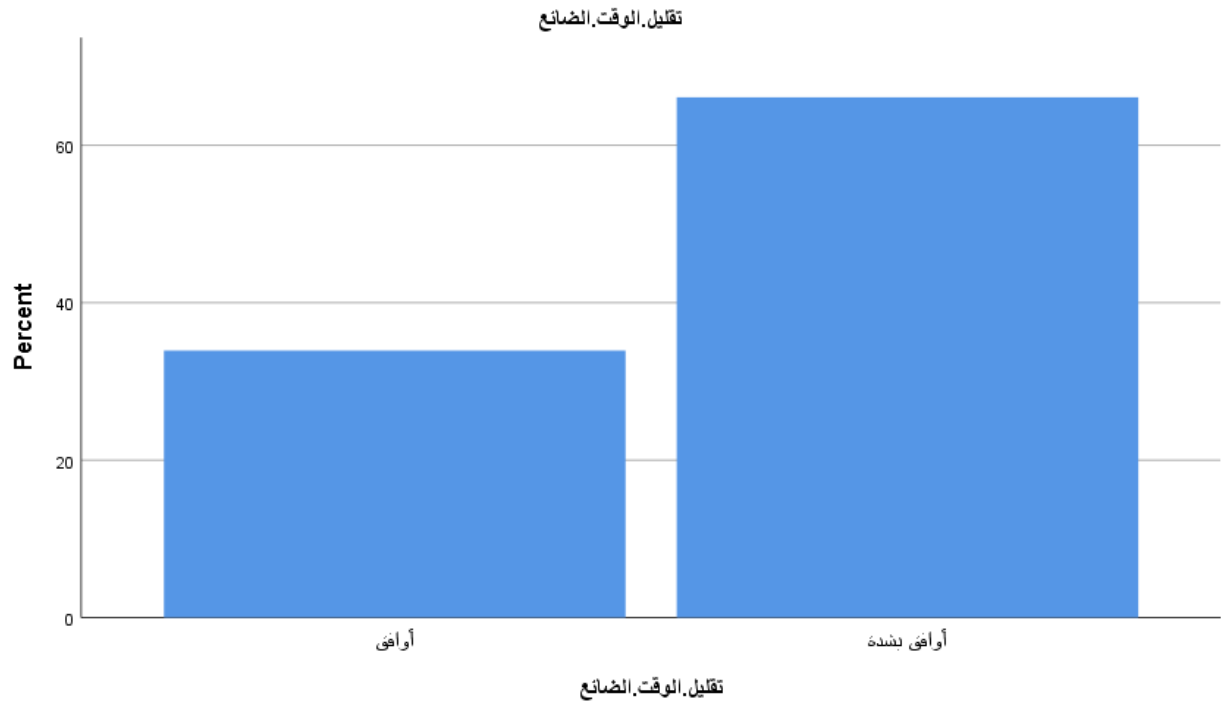
رسم توضيحي 12: التمثيل البياني لشعور الموظفون بأن استخدام الأدوات الرقمية يعزز من إنتاجيتهم.

- تساعد بيئة العمل الرقمية في تقليل الوقت الضائع أثناء العمل.

تشير النسبة العالية البالغة 66.1% من المشاركين الذين أكدوا بشدة على أن بيئة العمل الرقمية تساعد في تقليل الوقت الضائع أثناء العمل إلى أن هذه البيئات تلعب دوراً حيوياً في تحسين كفاءة العمليات داخل المؤسسات. يعكس هذا التوجه الوعي المتزايد بين الموظفين بقدرة الأدوات الرقمية على أتمتة المهام الروتينية وتسهيل الوصول إلى المعلومات، مما يقلل من الفترات التي تُهدر في البحث أو التنسيق. فعندما تتوفر الأنظمة الرقمية المناسبة، يتمكن الموظفون من إنجاز مهامهم بسرعة أكبر وبجودة أعلى، مما يساهم في تحسين الإنتاجية العامة. كما أن تحسين الاتصال وتبادل المعلومات بشكل فوري يساهم في تقليل الوقت المستغرق في الاجتماعات والمناقشات، مما يتيح للفرق التركيز على إنجاز الأعمال الفعلية. بالتالي، تشير هذه النتيجة إلى ضرورة تعزيز استخدام التقنيات الرقمية كاستراتيجية لتقليل الهدر الزمني، مما يعزز من فعالية الأداء ويساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية بشكل أكثر كفاءة.

تساعد بيئة العمل الرقمية في تقليل الوقت الضائع أثناء العمل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	58	33.9	33.9	33.9
	أوافق بشدة	113	66.1	66.1	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

جدول 13: الوصف الإحصائي لمساعدة بيئة العمل الرقمية في تقليل الوقت الضائع أثناء العمل.



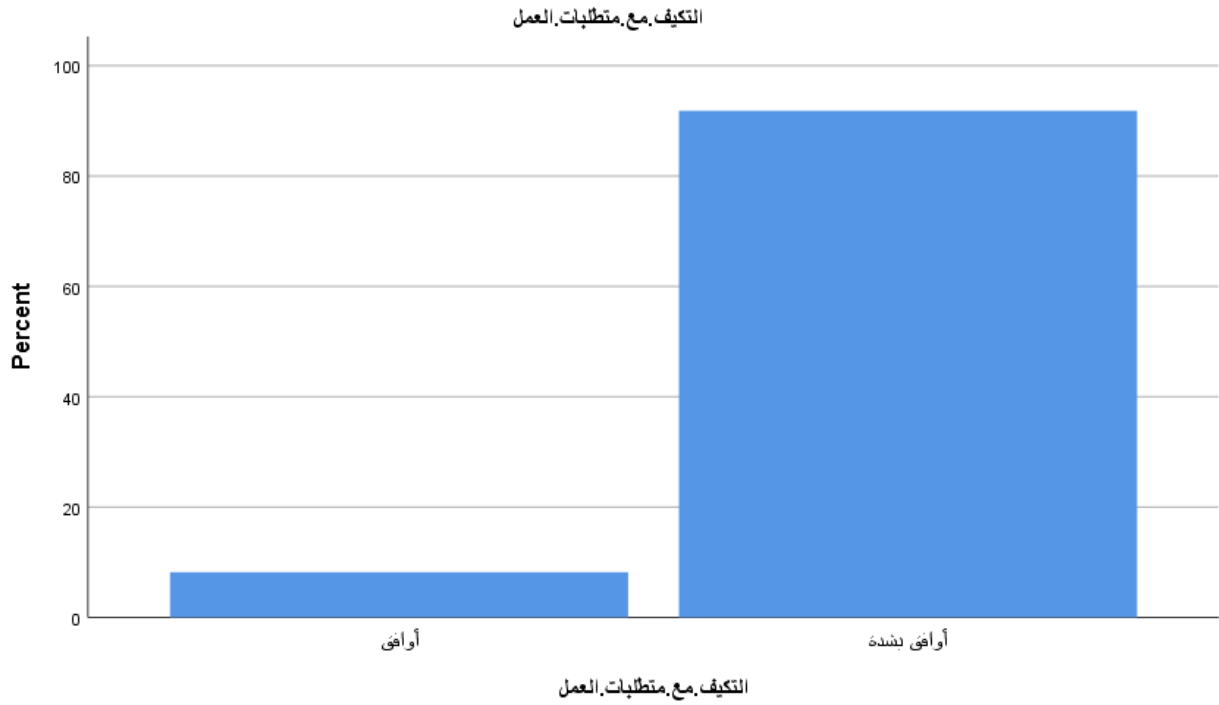
رسم توضيحي 13: التمثيل البياني لمساعدة بيئة العمل الرقمية في تقليل الوقت الضائع أثناء العمل

- تعتبر التسهيلات الرقمية ضرورية للتكيف مع متطلبات العمل.

تشير النسبة العالية البالغة 91.8% من المشاركين الذين أكدوا بشدة على أن التسهيلات الرقمية تعتبر ضرورية للتكيف مع متطلبات العمل إلى أن هذه التسهيلات تُعتبر عنصرًا أساسيًا في نجاح الموظفين في بيئات العمل الحديثة. يعكس هذا التوجه الفهم العميق من قبل الموظفين لأهمية التكنولوجيا في مواجهة التحديات المتزايدة والمرونة المطلوبة في سوق العمل الحالي. فالتسهيلات الرقمية، مثل أنظمة إدارة المشاريع والتطبيقات التعاونية، تُساعد الموظفين على التعامل بكفاءة مع المتطلبات المتغيرة، مما يمكنهم من تحقيق أهدافهم بشكل أسرع وأفضل. كما أن هذه الأدوات تعزز من قدرة الموظفين على الابتكار وحل المشكلات بطرق جديدة، مما يساهم في زيادة التكيف والتأقلم مع التغيرات السريعة في بيئة العمل. بالتالي، تشير هذه النتيجة إلى ضرورة استثمار المؤسسات في تطوير وتحسين التسهيلات الرقمية، حيث تعزز هذه الاستثمارات من قدرة الموظفين على التعامل مع تحديات العمل، مما يساهم في رفع مستوى الأداء والإنتاجية بشكل عام.

تعتبر التسهيلات الرقمية ضرورية للتكيف مع متطلبات العمل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	14	8.2	8.2	8.2
	أوافق بشدة	157	91.8	91.8	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

جدول 14: الوصف الاحصائي لاعتبار التسهيلات الرقمية ضرورية للتكيف مع متطلبات العمل.



رسم توضيحي 14: التمثيل البياني لاعتبار التسهيلات الرقمية ضرورية للتكيف مع متطلبات العمل

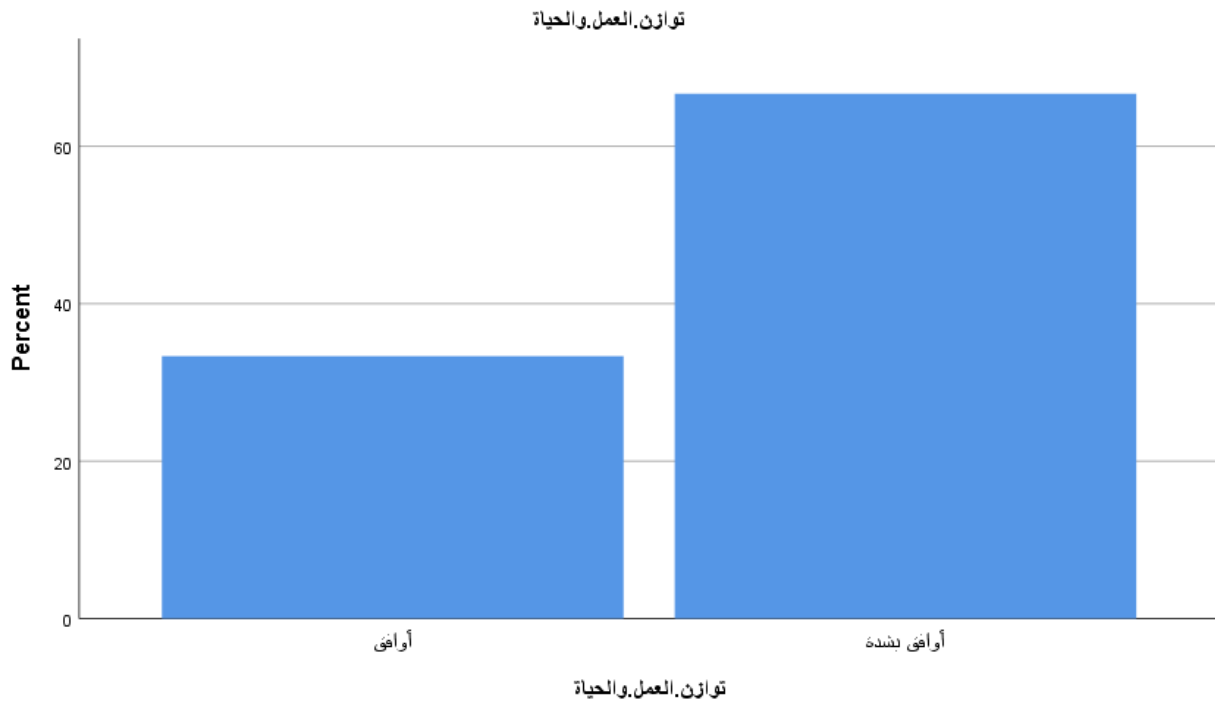
- تؤدي بيئة العمل الرقمية إلى تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

تشير النسبة المرتفعة البالغة 66.7% من المشاركين الذين أكدوا بشدة على أن بيئة العمل الرقمية تؤدي إلى تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية إلى أن هذه البيئات تلعب دوراً محورياً في تمكين الموظفين من إدارة التزاماتهم بشكل أكثر مرونة وفاعلية. يعكس هذا الاتجاه الوعي المتزايد بأهمية التوازن بين الحياة العملية والشخصية، حيث تُتيح

التكنولوجيا للموظفين القدرة على العمل عن بُعد أو تعديل جداولهم وفقاً لاحتياجاتهم الشخصية. هذه المرونة تقلل من التوتر والضغط النفسي المرتبط بالعمل التقليدي، مما يساهم في تحسين الصحة النفسية والرفاهية العامة. كما أن قدرة الموظفين على الوصول إلى المعلومات والموارد في أي وقت تعزز من إنتاجيتهم، حيث يمكنهم إتمام مهامهم بكفاءة دون الحاجة إلى التقيد بساعات العمل التقليدية. بالتالي، تشير هذه النتيجة إلى أن استثمار المؤسسات في بيئات العمل الرقمية ليس فقط يعزز من الأداء، بل يساهم أيضاً في خلق ثقافة عمل داعمة ومرنة، مما يؤدي إلى تعزيز رضا الموظفين وولائهم للمؤسسة.

تؤدي بيئة العمل الرقمية إلى تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	57	33.3	33.3	33.3
	أوافق بشدة	114	66.7	66.7	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

جدول 15: الوصف الإحصائي لبيئة العمل الرقمية إلى تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية



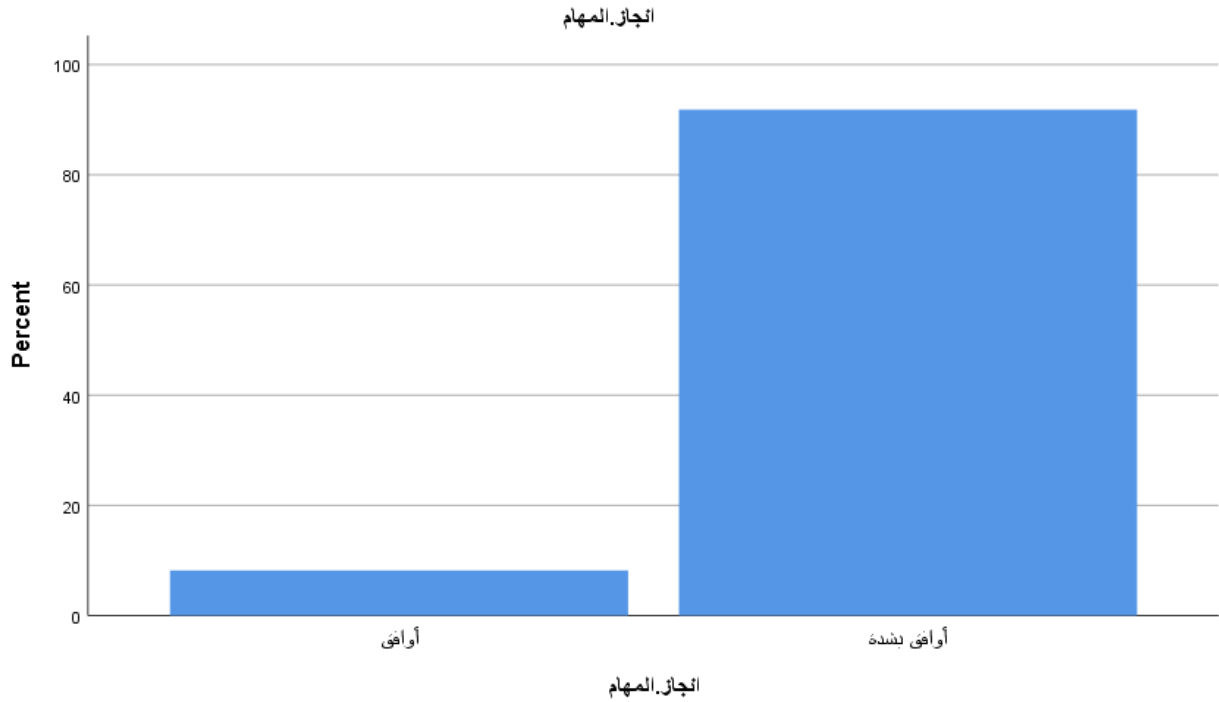
رسم توضيحي 15: التمثيل البياني لبيئة العمل الرقمية إلى تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية

- يشعر الموظفون بالراحة في استخدام الأدوات الرقمية في إنجاز مهامهم.

تشير النسبة المرتفعة البالغة 91.8% من المشاركين الذين أكدوا بشدة على أنهم يشعرون بالراحة في استخدام الأدوات الرقمية لإنجاز مهامهم إلى أن هذه البيانات الرقمية قد نجحت في توفير تجربة مستخدم إيجابية تعزز من الثقة والكفاءة لدى الموظفين. يعكس هذا التوجه أن الموظفين قد اكتسبوا مهارات مناسبة في التعامل مع التكنولوجيا، مما يجعلهم أكثر انفتاحًا على استخدام الأدوات الرقمية كجزء أساسي من عملياتهم اليومية. هذه الراحة في استخدام الأدوات الرقمية تسهم في تعزيز الإنتاجية، حيث يستطيع الموظفون إنجاز المهام بشكل أسرع وأكثر كفاءة، كما تعزز من شعورهم بالاستقلالية والتمكين. بالإضافة إلى ذلك، يُظهر هذا الاتجاه أهمية التدريب والدعم المستمر في تطوير المهارات الرقمية، مما يزيد من قدرة الموظفين على مواجهة التحديات بفعالية. بالتالي، تشير هذه النتيجة إلى أن المؤسسات التي تستثمر في تعزيز راحة الموظفين مع التكنولوجيا تساهم في خلق بيئة عمل أكثر ديناميكية وإنتاجية، مما ينعكس إيجابيًا على الأداء العام للمؤسسة.

يشعر الموظفون بالراحة في استخدام الأدوات الرقمية في إنجاز مهامهم					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	14	8.2	8.2	8.2
	أوافق بشدة	157	91.8	91.8	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

جدول 16: الوصف الاحصائي لموظفون بالراحة في استخدام الأدوات الرقمية في إنجاز مهامهم



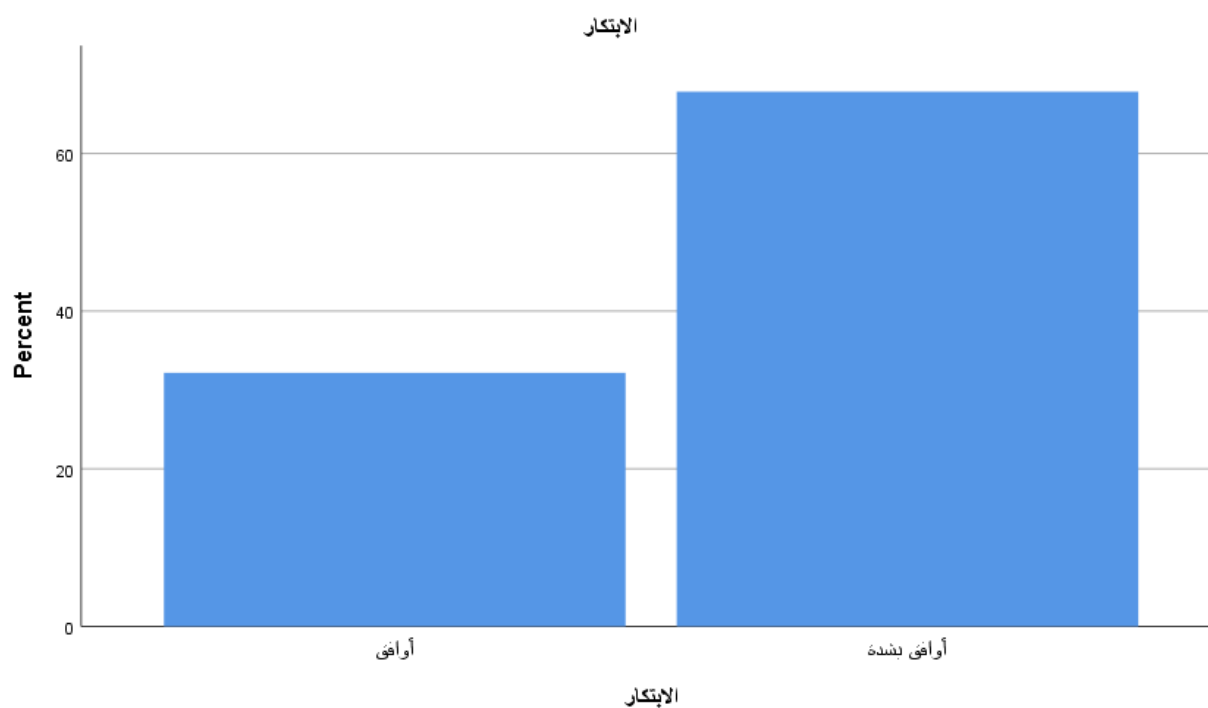
رسم توضيحي 16: التمثيل البياني لموظفون بالراحة في استخدام الأدوات الرقمية في إنجاز مهامهم

- تعزيز بيئة العمل الرقمية من القدرة على الابتكار في العمل.

تشير النسبة المرتفعة البالغة 67.8% من المشاركين الذين أكدوا بشدة على أن بيئة العمل الرقمية تعزز من القدرة على الابتكار في العمل إلى أن هذه البيئات توفر أرضية مثالية للتفكير الإبداعي والتطوير المستمر. يعكس هذا التوجه قدرة الأدوات الرقمية على تسهيل تبادل الأفكار وتعاون الفرق، مما يساهم في خلق بيئة ديناميكية تشجع على التجريب والابتكار. فالتكنولوجيا الرقمية تتيح للموظفين الوصول إلى المعلومات والموارد بشكل أسرع، مما يمكنهم من استكشاف حلول جديدة ومبتكرة للتحديات التي يواجهونها. كما أن استخدام منصات التواصل والتعاون يسهل من عملية جمع الآراء والأفكار، مما يعزز من الإبداع الجماعي. بالتالي، تشير هذه النتيجة إلى أن المؤسسات التي تعتمد على بيئات العمل الرقمية لا تعزز فقط من الإنتاجية، بل تساهم أيضًا في إنشاء ثقافة عمل محفزة تُشجع على الابتكار والتجديد، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام وزيادة القدرة التنافسية في السوق.

تُعزز بيئة العمل الرقمية من القدرة على الابتكار في العمل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	55	32.2	32.2	32.2
	أوافق بشدة	116	67.8	67.8	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

جدول 17: الوصف الاحصائي لبيئة العمل الرقمية من القدرة على الابتكار في العمل



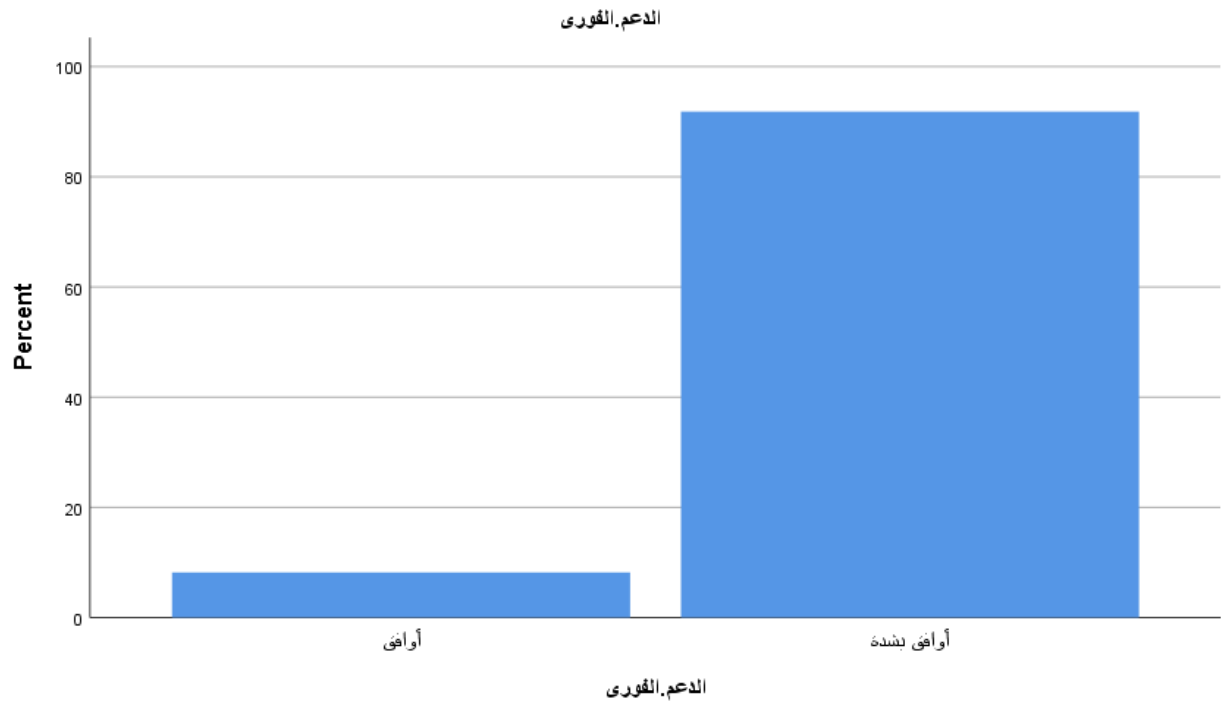
رسم توضيحي 17: التمثيل البياني لبيئة العمل الرقمية من القدرة على الابتكار في العمل

- تساهم التكنولوجيا في توفير الدعم الفوري للموظفين عند الحاجة.

تشير النسبة المرتفعة البالغة 91.8% من المشاركين الذين أكدوا بشدة على أن التكنولوجيا تساهم في توفير الدعم الفوري للموظفين عند الحاجة إلى أن هذه البيئات الرقمية تلعب دورًا حيويًا في تحسين تجربة العمل وزيادة الكفاءة. يعكس هذا الاتجاه مدى إدراك الموظفين لأهمية الأدوات الرقمية في تسريع الوصول إلى المعلومات والمساعدة، مما يقلل من الفترات الزمنية الضائعة في انتظار الدعم أو الحلول التقليدية. تتيح التطبيقات الرقمية مثل الدردشة المباشرة وأنظمة الدعم الفني الفوري للموظفين الحصول على المساعدة بسرعة وفعالية، مما يعزز من شعورهم بالتمكين والثقة في أدائهم. كما أن هذا الدعم الفوري يُساهم في تقليل مستويات الضغط والتوتر، مما يعزز من الإنتاجية العامة. بالتالي، تشير هذه النتيجة إلى أن استثمار المؤسسات في التكنولوجيا لدعم الموظفين ليس فقط يُحسن من كفاءة العمل، بل يُعزز أيضًا من الروح المعنوية والالتزام، مما يؤدي إلى بيئة عمل أكثر إيجابية وفعالية.

تساهم التكنولوجيا في توفير الدعم الفوري للموظفين عند الحاجة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	14	8.2	8.2	8.2
	أوافق بشدة	157	91.8	91.8	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

جدول 18: الوصف الاحصائي لتكنولوجيا في توفير الدعم الفوري للموظفين عند الحاجة



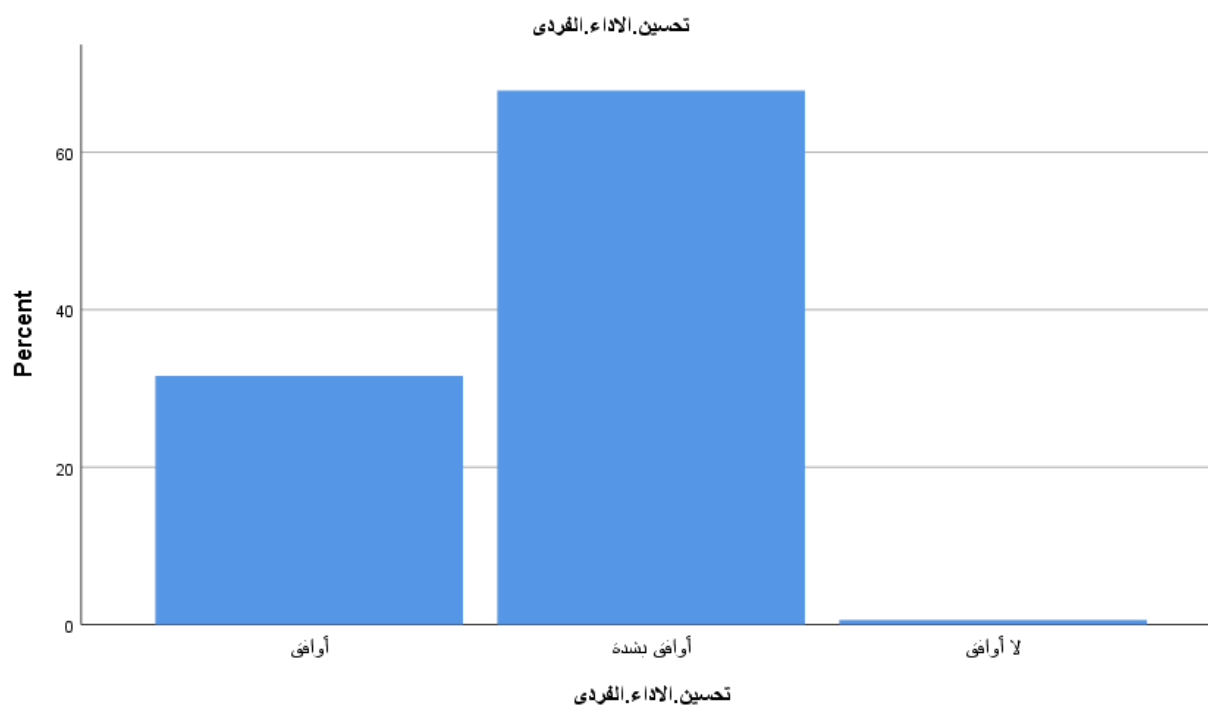
رسم توضيحي 18: التمثيل البياني لتكنولوجيا في توفير الدعم القوي للموظفين عند الحاجة

- تعتبر التقييمات الرقمية مفيدة لتحسين الأداء الفردي للموظفين.

تشير النسبة المرتفعة البالغة 67.8% من المشاركين الذين أكدوا بشدة على أن التقييمات الرقمية مفيدة لتحسين الأداء الفردي للموظفين إلى أن هذه الآليات توفر أدوات فعالة للتقييم والتغذية الراجعة، مما يُعزز من تطوير مهارات الأفراد وأدائهم بشكل مستمر. يعكس هذا الاتجاه أهمية التقييمات الرقمية في تقديم معلومات موضوعية وشفافة حول نقاط القوة والضعف، مما يساعد الموظفين على تحديد مجالات التحسين والابتكار في أدائهم. كما أن التقييمات الرقمية تعزز من التواصل بين الموظفين ومديريهم، مما يُسهل وضع أهداف واضحة وواقعية ويزيد من مستوى التفاعل والمشاركة في عملية التطوير. بالتالي، تشير هذه النتيجة إلى أن المؤسسات التي تعتمد على التقييمات الرقمية لا تعزز فقط من الأداء الفردي، بل تساهم أيضاً في بناء ثقافة التعلم المستمر والتطور المهني، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء الكلي للمؤسسة وزيادة قدرتها على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل.

تعتبر التقييمات الرقمية مفيدة لتحسين الأداء الفردي للموظفين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	54	31.6	31.6	31.6
	أوافق بشدة	116	67.8	67.8	99.4
	لا أوافق	1	.6	.6	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

جدول 19: الوصف الاحصائي لتقييمات الرقمية مفيدة لتحسين الأداء الفردي للموظفين



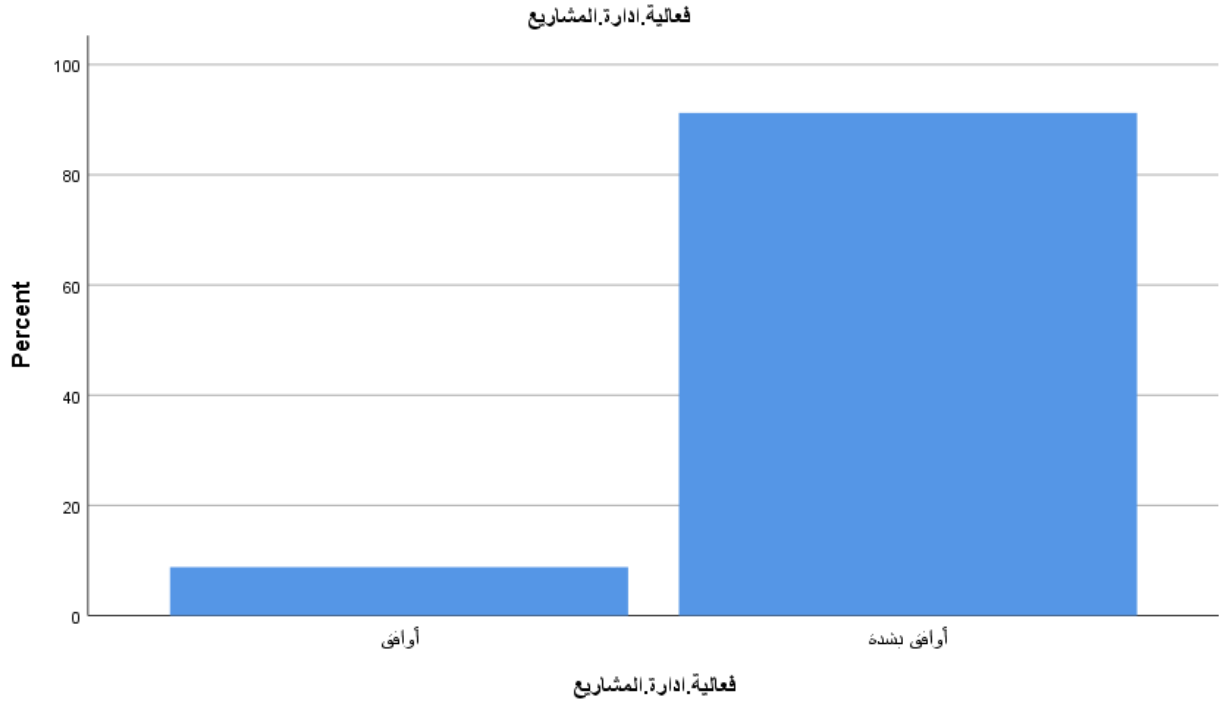
رسم توضيحي 19: التمثيل البياني لتقييمات الرقمية مفيدة لتحسين الأداء الفردي للموظفين

- تسهل بيئة العمل الرقمية من إدارة المشاريع بفعالية.

تشير النسبة العالية البالغة 91.2% من المشاركين الذين أكدوا بشدة على أن بيئة العمل الرقمية تسهل إدارة المشاريع بفعالية إلى أن هذه البيئات تقدم أدوات وتقنيات متطورة تعزز من كفاءة التنظيم والتنسيق بين الفرق. يعكس هذا التوجه إدراك الموظفين لأهمية التطبيقات الرقمية في تحسين التخطيط والمتابعة، حيث تتيح هذه الأدوات للفرق تحديد الأهداف، توزيع المهام، ومراقبة تقدم العمل بشكل فوري ومرئي. كما أن القدرة على الوصول إلى المعلومات والموارد من أي مكان تساهم في تعزيز التعاون بين أعضاء الفريق، مما يُقلل من العوائق الزمنية والمكانية التي قد تعيق سير العمل. بالتالي، تشير هذه النتيجة إلى أن اعتماد بيئات العمل الرقمية يُساهم بشكل كبير في تحقيق نتائج إيجابية في إدارة المشاريع، حيث يعزز من التنسيق والتواصل الفعال، مما يؤدي إلى إنجاز المهام بشكل أسرع وبجودة أعلى، ويزيد من قدرة المؤسسات على تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

تسهيل بيئة العمل الرقمية من إدارة المشاريع بفعالية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	15	8.8	8.8	8.8
	أوافق بشدة	156	91.2	91.2	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

جدول 20: الوصف الاحصائي لبيئة العمل الرقمية من إدارة المشاريع بفعالية



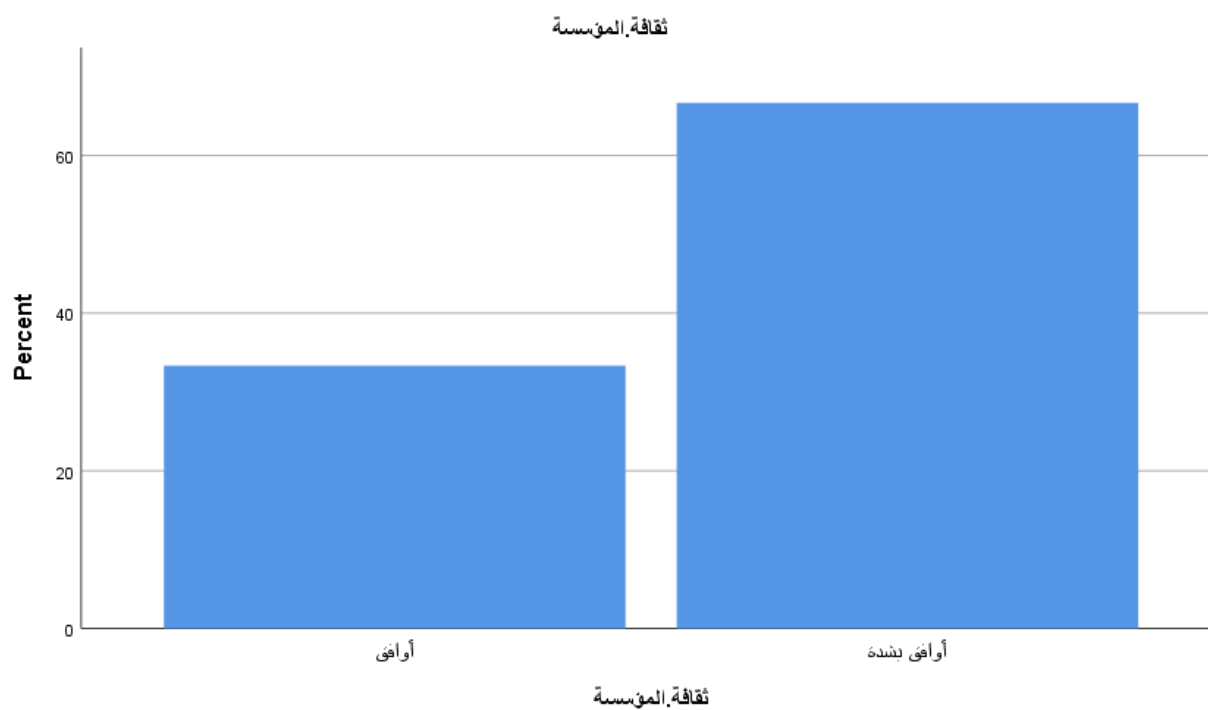
رسم توضيحي 20: التمثيل البياني لبيئة العمل الرقمية من إدارة المشاريع بفعالية

- تؤثر بيئة العمل الرقمية بشكل إيجابي على ثقافة العمل في المؤسسة.

تشير النسبة المرتفعة البالغة 66.7% من المشاركين الذين أكدوا بشدة على أن بيئة العمل الرقمية تؤثر بشكل إيجابي على ثقافة العمل في المؤسسة إلى أن هذه البيئات تعزز من التفاعل الإيجابي والتعاون بين الموظفين، مما يسهم في خلق بيئة عمل أكثر انفتاحًا وابتكارًا. يعكس هذا الاتجاه أهمية التكنولوجيا في تحسين التواصل وتبادل الأفكار، حيث تتيح الأدوات الرقمية للموظفين مشاركة آرائهم وتجاربهم بسهولة، مما يعزز من الشعور بالانتماء والارتباط بالمؤسسة. كما أن بيئات العمل الرقمية تساعد في بناء ثقافة التكيف والتطوير المستمر، حيث يُشجع استخدام التكنولوجيا على التعلم والتجريب، مما يؤدي إلى تعزيز روح الفريق والمشاركة. بالتالي، تشير هذه النتيجة إلى أن المؤسسات التي تعتمد على بيئات العمل الرقمية لا تحسن فقط من كفاءة الأداء، بل تساهم أيضًا في تشكيل ثقافة عمل إيجابية تدعم الإبداع والابتكار، مما يؤدي في النهاية إلى تعزيز القدرة التنافسية والنجاح المؤسسي.

تؤثر بيئة العمل الرقمية بشكل إيجابي على ثقافة العمل في المؤسسة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	57	33.3	33.3	33.3
	أوافق بشدة	114	66.7	66.7	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

جدول 21: الوصف الاحصائي لبيئة العمل الرقمية بشكل إيجابي على ثقافة العمل في المؤسسة



رسم توضيحي 21: التمثيل البياني لبيئة العمل الرقمية بشكل إيجابي على ثقافة العمل في المؤسسة

• تحليل المصدقية والموثوقية

تحليل المصدقية والموثوقية هو عملية تقييم مدى دقة وموثوقية الأداة المستخدمة في جمع البيانات، مثل الاستبيانات أو المقاييس. المصدقية تشير إلى مدى قدرة الأداة على قياس ما يُفترض أن تقيسه، بينما تعكس الموثوقية اتساق النتائج على مدى الزمن أو بين مختلف الحالات. يُستخدم معامل ألفا كرونباخ كأحد المؤشرات الرئيسية للموثوقية، حيث تُعتبر القيم التي تزيد عن 0.7 مناسبة، مما يدل على أن العناصر في الأداة تعمل بشكل متسق.

أهمية هذا التحليل تكمن في ضمان أن النتائج المستخلصة من الدراسة تعكس واقعًا دقيقًا وموثوقًا. إذا كانت الأداة غير موثوقة، فإن النتائج قد تكون مضللة، مما يؤثر سلبيًا على قرارات الإدارة والسياسات التي تُبنى عليها. لذا، فإن وجود مستوى عالٍ من المصدقية والموثوقية يعزز من قيمة البحث، ويزيد من ثقة المعنيين في البيانات المستخلصة، مما يساهم في تحسين الممارسات في بيئة العمل الرقمية وتعزيز إنتاجية الموظفين (Ranganathan, 2024).

تشير نتائج تحليل المصدقية والموثوقية إلى أن البيانات المستندة إلى 171 حالة تم اعتبارها صالحة بنسبة 100%، مما يدل على كفاءة إجراءات جمع البيانات ودقتها. تعكس قيمة معامل ألفا كرونباخ البالغة 0.800 مستوى مقبول من الموثوقية، مما يعني أن الأداة المستخدمة لجمع البيانات تحقق اتساقًا داخليًا جيدًا بين العناصر المختلفة. وعند حساب معامل ألفا بناءً على العناصر الموحدة، ارتفعت القيمة إلى 0.896، مما يدل على تحسين مستوى الموثوقية عند استخدام العناصر بشكل قياسي. وبما أن القيم التي تزيد عن 0.7 تُعتبر مؤشرًا جيدًا للموثوقية، فإن هذه النتائج تدعم مصداقية الأداة المستخدمة في الدراسة، مما يعزز الثقة في النتائج المستخلصة حول تأثير بيئة العمل الرقمية على تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم.

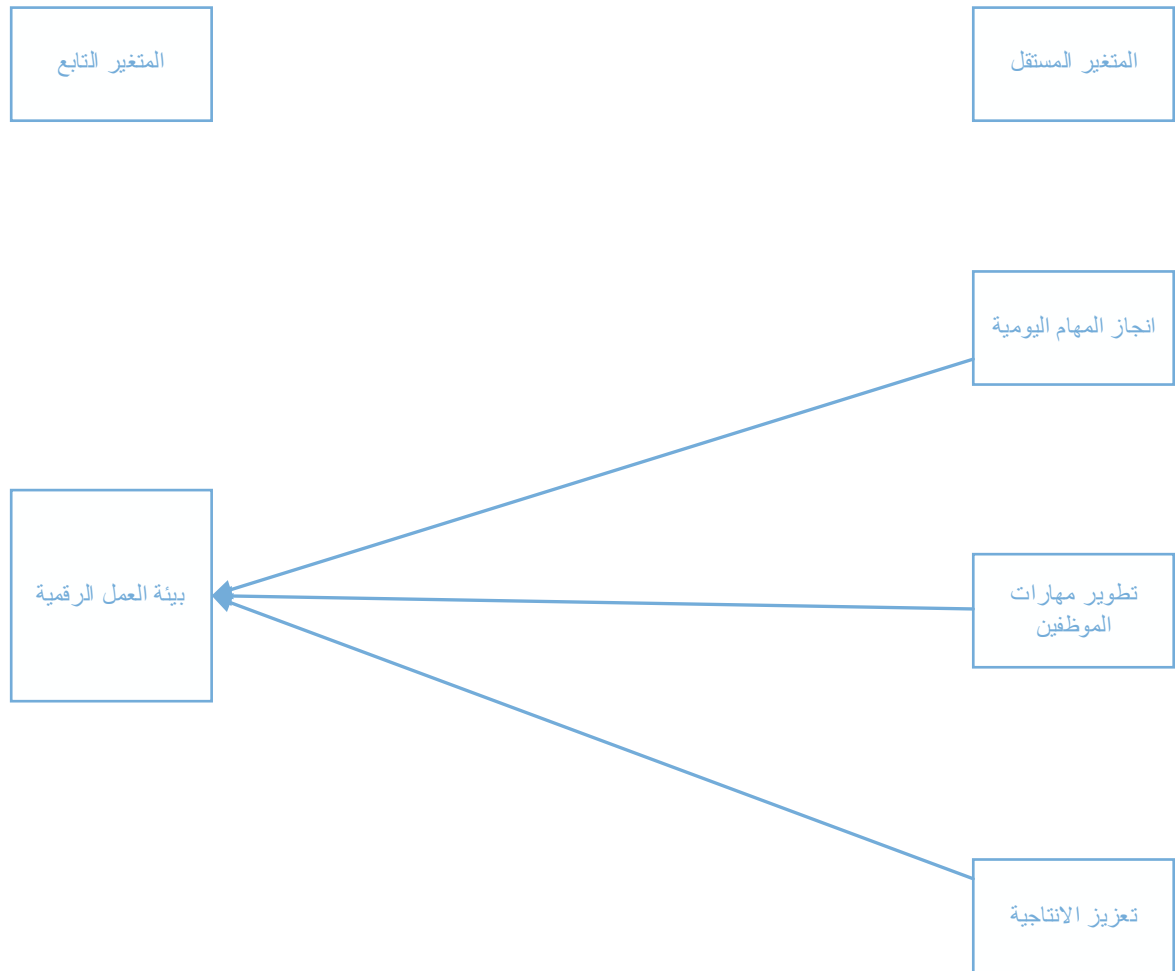
Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	171	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	171	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

جدول 22: ملخص إنجاز القضية.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.800	.896	20

رسم توضيحي 22: احصائيات الموثوقية.

• متغيرات الدراسة



رسم توضيحي 23: متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة

• دور بيئة العمل الرقمية في إنجاز المهام اليومية

تلعب بيئة العمل الرقمية دورًا حيويًا في تحسين كفاءة إنجاز المهام اليومية من خلال توفير أدوات وتطبيقات مبتكرة تسهل العمليات الروتينية. تتيح هذه البيئات للموظفين الوصول السريع إلى المعلومات والموارد اللازمة، مما يقلل من الوقت المستغرق في البحث عن البيانات أو انتظار الموافقات. بالإضافة إلى ذلك، تعزز أدوات التعاون الرقمية، مثل منصات إدارة المشاريع وبرامج الدردشة، من إمكانية التواصل الفوري بين الفرق، مما يسهل التنسيق والتعاون ويساعد في تحقيق الأهداف المشتركة بشكل أسرع.

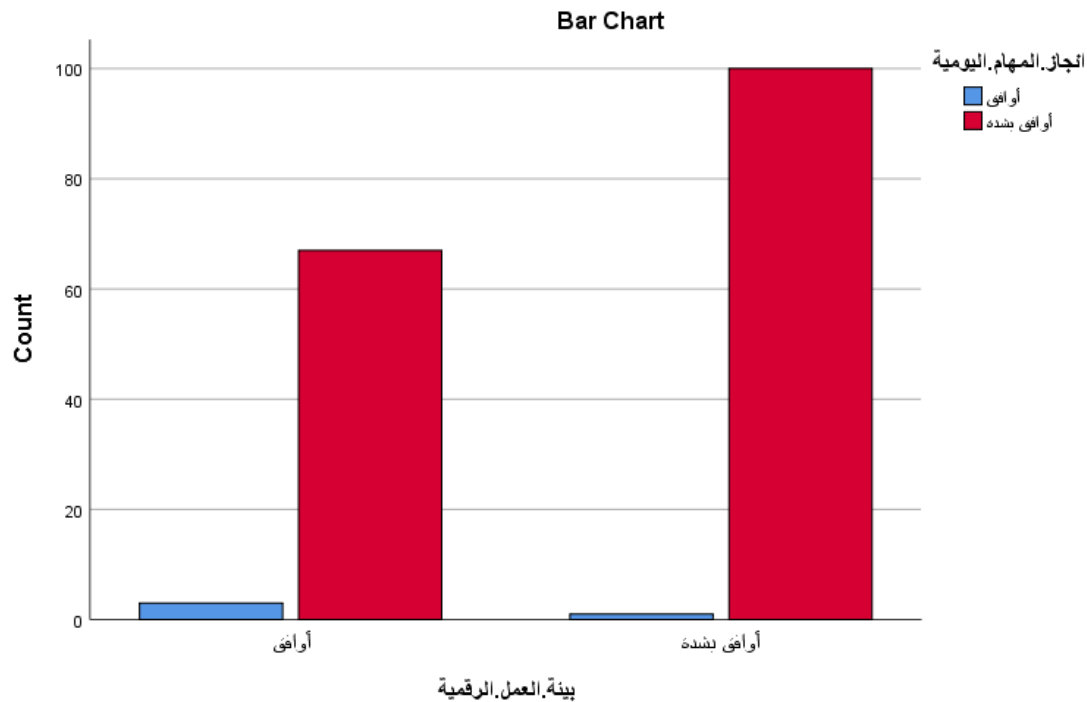
تساهم بيئة العمل الرقمية في أتمتة العديد من العمليات، مما يخفف من العبء الإداري عن الموظفين و يتيح لهم التركيز على المهام الأكثر استراتيجية وإبداعية. من خلال تحسين تنظيم المهام وتوفير إمكانية تتبع الأداء، تتمكن المؤسسات من تحقيق نتائج أفضل وزيادة إنتاجية الموظفين. بالتالي، فإن بيئة العمل الرقمية لا تسهم فقط في تسريع إنجاز المهام، بل تعزز أيضًا من جودة العمل وتساعد على خلق بيئة عمل أكثر تفاعلية وتحفيزًا للابتكار (Babu, 2024).

تشير نتائج اختبار كاي-تربيع (Chi-Square) إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المدروسة في تأثير بيئة العمل الرقمية على إنجاز المهام اليومية. حيث حصل اختبار بيرسون على قيمة 1.966 مع درجات حرية (df) تساوي 1، مما أسفر عن قيمة دالة إحصائية (Asymptotic Significance) تساوي 0.161، وهي أعلى من مستوى الدلالة التقليدي 0.05. وهذا يعني أن الفروق الملحوظة ليست ذات دلالة، مما يشير إلى أنه لا يوجد تأثير ملحوظ لبيئة العمل الرقمية على كيفية إنجاز الموظفين لمهامهم اليومية في عينة الدراسة. بالإضافة إلى ذلك، يشير اختبار فيشر إلى قيمة دالة تبلغ 0.306، مما يعزز النتيجة السابقة. وبذلك، يمكن القول إن العوامل الأخرى قد تكون مؤثرة أكثر في إنجاز المهام اليومية، أو أن العينة المستخدمة لا تعكس بصورة كافية العلاقة المتوقعة.

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	1.966a	1	.161		
Continuity Correction ^b	.788	1	.375		
Likelihood Ratio	1.959	1	.162		
Fisher's Exact Test				.306	.187

Linear-by-Linear Association	1.954	1	.162		
N of Valid Cases	171				
a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.64.					
b. Computed only for a 2x2 table					

جدول 23: اختبار كاي اسكوير ل دور بيئة العمل الرقمية في انجاز المهام اليومية



رسم توضيحي 24: المقاييس المتمثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور بيئة العمل الرقمية في انجاز المهام اليومية

• دور بيئة العمل الرقمية في انجاز المهام اليومية

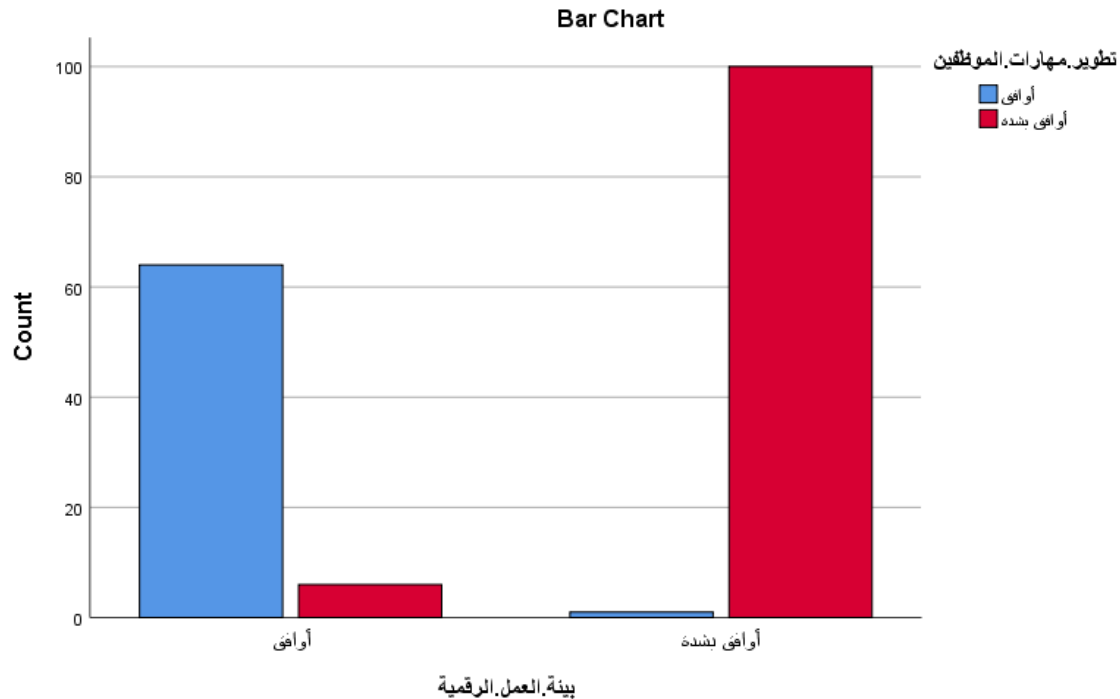
تعتبر بيئة العمل الرقمية أداة أساسية في تعزيز كفاءة إنجاز المهام اليومية، حيث توفر مجموعة متنوعة من الأدوات والتطبيقات التي تسهل عمليات العمل الروتينية. من خلال استخدام برامج إدارة المشاريع وتطبيقات التعاون، يمكن للموظفين تنظيم مهامهم بشكل فعال، تحديد الأولويات، وتوزيع العمل بين الأعضاء بطريقة سلسة. هذه الأدوات تتيح الوصول الفوري إلى المعلومات والموارد اللازمة، مما يقلل من الوقت الضائع في البحث أو الانتظار، ويساعد في تحسين تدفق العمل اليومي.

تساهم بيئة العمل الرقمية في أتمتة العديد من العمليات، مما يخفف من العبء الإداري عن الموظفين ويتيح لهم التركيز على الأنشطة ذات القيمة المضافة. توفر هذه البيئة إمكانية تتبع الأداء وتقديم التغذية الراجعة الفورية، مما يساهم في تحسين الإنتاجية وجودة العمل. بفضل هذه التحسينات، تتمكن المؤسسات من تحقيق نتائج أفضل، وزيادة الرضا الوظيفي لدى الموظفين، مما يعزز من ثقافة العمل الجماعي والابتكار في بيئة العمل (Bonifacio، 2024).

تشير نتائج اختبار كاي-تربيع (Chi-Square) إلى وجود علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الرقمية وإنجاز المهام اليومية، حيث حصل اختبار بيرسون على قيمة 143.517 مع درجات حرية (df) تساوي 1، مما أسفر عن قيمة دالة إحصائية (Asymptotic Significance) تبلغ 0.000، وهي أقل بكثير من مستوى الدلالة التقليدي 0.05. هذا يشير إلى أن هناك تأثيراً كبيراً لبيئة العمل الرقمية على كفاءة إنجاز الموظفين لمهامهم اليومية. كما عززت نتائج اختبارات أخرى، مثل تصحيح الاستمرارية واختبار فيشر، من هذه النتيجة حيث أظهرت جميعها دلالات إحصائية قوية (0.000). وعليه، يمكن الاستنتاج أن تحسين بيئة العمل الرقمية يساهم بشكل فعال في تعزيز كفاءة إنجاز المهام اليومية لدى الموظفين.

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	143.517a	1	.000		
Continuity Correctionb	139.704	1	.000		
Likelihood Ratio	174.958	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	142.678	1	.000		
N of Valid Cases	171				
a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 26.61.					
b. Computed only for a 2x2 table					

جدول 24: اختبار كاي اسكوير لدور بيئة العمل الرقمية في إنجاز المهام اليومية



رسم توضيحي 25: المقاييس المتمثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور بيئة العمل الرقمية في إنجاز المهام اليومية

• دور بيئة العمل الرقمية في إنجاز المهام اليومية

تلعب بيئة العمل الرقمية دورًا محوريًا في تحسين إنجاز المهام اليومية من خلال توفير أدوات تكنولوجية متقدمة تسهل سير العمل. تتيح هذه البيئة للموظفين الوصول الفوري إلى المعلومات والموارد الضرورية، مما يقلل من الوقت المستغرق في البحث عن البيانات أو انتظار الموافقات. كما توفر منصات التعاون الرقمية، مثل أدوات إدارة المشاريع وتطبيقات الدردشة، وسائل فعالة للتواصل وتنسيق العمل بين الأفراد والفرق، مما يساهم في تحقيق الأهداف بكفاءة أعلى.

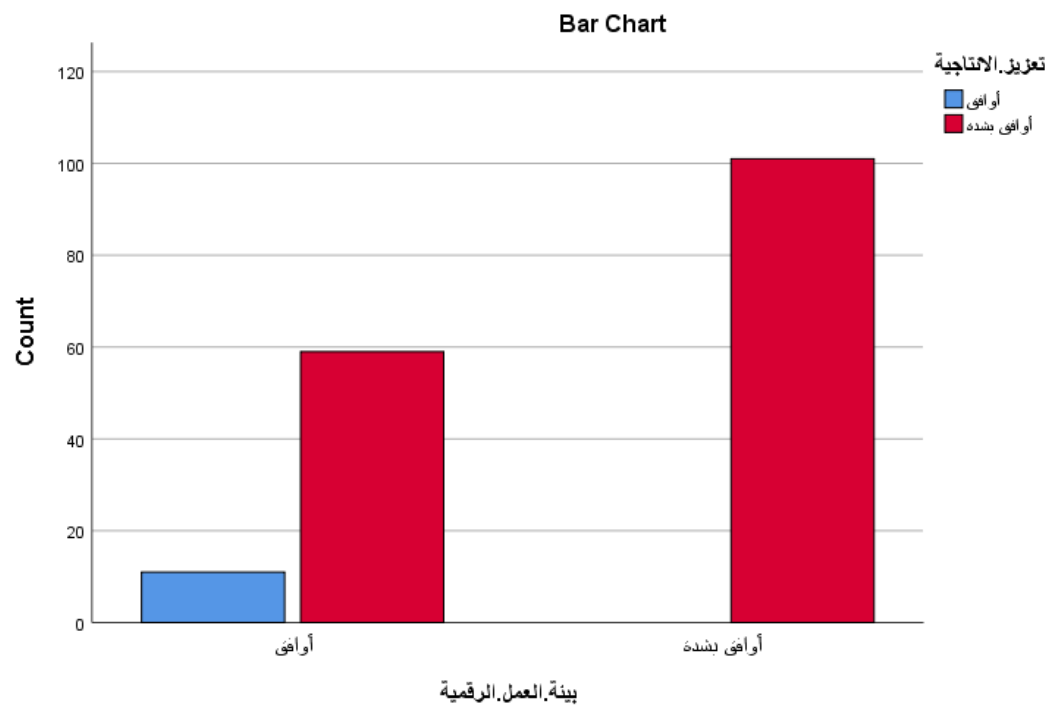
تسهم بيئة العمل الرقمية في أتمتة العديد من العمليات الروتينية، مما يقلل من العبء الإداري و يتيح للموظفين التركيز على المهام الأكثر أهمية وإبداعًا. من خلال تحسين تنظيم المهام ومراقبة الأداء، يمكن للمؤسسات تعزيز الإنتاجية وزيادة جودة العمل المنجز. هذه التحسينات تؤدي أيضًا إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي، حيث يشعر الموظفون بأنهم مجهزون بالأدوات التي تحتاجها لإنجاز مهامهم بكفاءة، مما يعزز من ثقافة الابتكار والتعاون في بيئة العمل (Zimmer, 2023).

تشير نتائج اختبار كاي-تربيع (Chi-Square) إلى وجود علاقة قوية ودالة إحصائية بين بيئة العمل الرقمية وإنجاز المهام اليومية، حيث أظهرت القيمة 16.963 مع درجة حرية واحدة ($df=1$) ودلالة إحصائية بلغت 0.000، مما يدل على أن

تأثير بيئة العمل الرقمية على أداء الموظفين في إنجاز مهامهم هو تأثير ملحوظ. تدعم النتائج أيضاً اختبارات أخرى مثل تصحيح الاستمرارية واختبار فيشر، والتي أكدت جميعها على وجود دلالة إحصائية قوية بنفس القيمة. وبالرغم من وجود خلية واحدة مع عدد متوقع أقل من 5، فإن ذلك لا يؤثر على مصداقية النتائج. وبالتالي، يمكن الاستنتاج بأن تحسين بيئة العمل الرقمية يسهم بشكل فعال في تعزيز كفاءة إنجاز المهام اليومية لدى الموظفين، مما يعكس تأثيراً إيجابياً على إنتاجيتهم.

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	16.963 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	14.452	1	.000		
Likelihood Ratio	20.753	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	16.863	1	.000		
N of Valid Cases	171				
a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.50.					
b. Computed only for a 2x2 table					

جدول 25: اختبار كاي اسكوير لدور بيئة العمل الرقمية في إنجاز المهام اليومية.



رسم توضيحي 26: المقاييس المتمثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور بيئة العمل الرقمية في انجاز المهام اليومية

التوصيات

✓ يجب على المؤسسات في المملكة العربية السعودية تعزيز استثماراتها في التكنولوجيا الرقمية وتوفير الأدوات والبرامج اللازمة لتحسين بيئة العمل الرقمية. يشمل ذلك تحديث الأنظمة الحالية وتوفير برمجيات متقدمة لإدارة المشاريع والتعاون، مما يسهل على الموظفين إنجاز مهامهم اليومية بكفاءة. ينبغي أيضاً توفير التدريب المستمر للموظفين لضمان استخدامهم الفعال لهذه الأدوات، مما يساهم في تعزيز مهاراتهم وقدرتهم على التكيف مع التقنيات الجديدة.

✓ ينبغي على المؤسسات تشجيع ثقافة التعاون والتواصل بين الموظفين، وذلك من خلال إنشاء منصات تفاعلية تتيح لهم تبادل الأفكار والمعلومات بسهولة. يمكن تحقيق ذلك من خلال تنظيم ورش عمل، ودورات تدريبية، وأحداث اجتماعية افتراضية تعزز من روح الفريق. كما يمكن للمؤسسات اعتماد أدوات التعاون الرقمي التي تعزز من تفاعل الموظفين وتساعدهم على العمل معاً بشكل أكثر فعالية، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والشعور بالانتماء.

✓ توصي الدراسة بإجراء تقييمات دورية لبيئة العمل الرقمية من خلال استبيانات أو استطلاعات رأي للموظفين. يجب أن تتضمن هذه التقييمات قياس مستوى رضا الموظفين عن الأدوات الرقمية المتاحة، ومدى فعاليتها في تسهيل إنجاز المهام، بالإضافة إلى استبيان أي صعوبات قد يواجهها الموظفون. تساعد هذه التقييمات المؤسسات في التعرف على مجالات التحسين واتخاذ القرارات المناسبة لتعزيز بيئة العمل الرقمية.

✓ يجب على المؤسسات تقديم دعم فني مستمر للموظفين لضمان استخدامهم الفعال للأدوات الرقمية. يمكن تحقيق ذلك من خلال إنشاء فريق دعم تقني متاح للرد على استفسارات الموظفين وحل مشكلاتهم بشكل سريع. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي توفير موارد تعليمية، مثل مقاطع الفيديو والدروس التعليمية، لمساعدة الموظفين على تعلم كيفية استخدام الأدوات الرقمية بشكل أفضل.

✓ يجب أن تسعى المؤسسات إلى تحقيق توازن صحي بين العمل والحياة الشخصية للموظفين، خاصة في بيئة العمل الرقمية التي قد تؤدي إلى ضغوط إضافية. يمكن تحقيق ذلك من خلال تقديم خيارات العمل المرن، مثل العمل عن بُعد أو ساعات العمل المرنة، مما يساعد الموظفين على إدارة وقتهم بشكل أفضل. كما ينبغي تعزيز ثقافة الراحة والاستراحة خلال ساعات العمل، مما يساعد في تحسين الإنتاجية العامة ورفاهية الموظفين.

- ✓ ينبغي على المؤسسات تشجيع ثقافة الابتكار والإبداع بين الموظفين من خلال توفير المساحات والموارد اللازمة لذلك. يمكن تنظيم مسابقات داخلية لتحفيز الموظفين على تقديم أفكار جديدة، وتقديم المكافآت للأفكار التي يتم تنفيذها. تساهم هذه الاستراتيجيات في تحفيز الموظفين وتعزيز شعورهم بالملكية تجاه العمل الذي يقومون به، مما ينعكس إيجاباً على إنتاجيتهم.
- ✓ من المهم أن تتبنى المؤسسات استراتيجيات فعالة لقياس أداء الموظفين في بيئة العمل الرقمية. ينبغي أن تشمل هذه الاستراتيجيات مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) التي تعكس الإنتاجية والتفاعل بين الموظفين. يمكن أن تسهم هذه المؤشرات في تحديد مجالات القوة والضعف، مما يساعد المؤسسات على وضع استراتيجيات تطوير ملائمة.
- ✓ تتطلب التحسينات في بيئة العمل الرقمية التزاماً مستمراً من المؤسسات لتلبية احتياجات الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم. من خلال تنفيذ هذه التوصيات، يمكن للمؤسسات في المملكة العربية السعودية تحسين بيئة العمل الرقمية، مما يؤدي إلى زيادة التفاعل والإنتاجية لدى موظفيها، وبالتالي تحقيق النجاح المستدام.

المراجع

- Abdulrahim, H. (2023). Remote Work Implications on Productivity of Workers in the Saudi Financial Sector. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/370618856_Remote_Work_Implications_on_Productivity_of_Workers_in_the_Saudi_Financial_Sector
- Alhalafi, N. (2024). Exploring the Challenges and Issues in Adopting Cybersecurity in Saudi Smart Cities: Conceptualization of the Cybersecurity-Based UTAUT Model. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/371154328_Exploring_the_Challenges_and_Issues_in_Adopting_Cybersecurity_in_Saudi_Smart_Cities_Conceptualization_of_the_Cybersecurity-Based_UTAUT_Model
- Almatrodi, I. (2023). Organizational Routines and Digital Transformation: An Analysis of How Organizational Routines Impact Digital Transformation Transition in a Saudi University. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/370677248_Organizational_Routines_and_Digital_Transformation_An_Analysis_of_How_Organizational_Routines_Impact_Digital_Transformation_Transition_in_a_Saudi_University
- Alshaikh, K. (2021). Impact of COVID-19 on the Educational Process in Saudi Arabia: A Technology–Organization–Environment Framework. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/13/7103>
- Alshammary, K. M. (2024). Balancing Technology and Leadership: Implications for Employee Satisfaction in Saudi Arabian Healthcare. Retrieved from <http://ijor.co.uk/ijor/article/view/3908>
- Anders, A. (2016). Team Communication Platforms and Emergent Social Collaboration Practices. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/291417427_Team_Communication_Platforms_and_Emergent_Social_Collaboration_Practices
- Arulsamy, A. S. (2023). Employee Training and Development Enhancing Employee Performance -A Study. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/373775939_Employee_Training_and_Development_Enhancing_Employee_Performance_-A_Study
- Attaran, M. (2023). The Need for Digital Workplace: Increasing Workforce Productivity in the Information Age. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/329844969_The_Need_for_Digital_Workplace_Increasing_Workforce_Productivity_in_the_Information_Age
- Audrin, B. (2024). Digital skills at work – Conceptual development and empirical validation of a measurement scale. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0040162524000751>

- Babu, N. S. (2024). The Impact of Artificial Intelligence in the Workplace and its Effect on the Digital Wellbeing of Employees. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/379640568_The_Impact_of_Artificial_Intelligence_in_the_Workplace_and_its_Effect_on_the_Digital_Wellbeing_of_Employees
- Balakrishnan, K. (2024). Enhancing Work Performance: The Role of Communication and Leadership Styles. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/379632986_Enhancing_Work_Performance_The_Role_of_Communication_and_Leadership_Styles
- Beard, K. S. (2024). Theoretically Speaking: An Interview with Mihaly Csikszentmihalyi on Flow Theory Development and Its Usefulness in Addressing Contemporary Challenges in Education. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/43548480>
- Boeske, J. (2023). Leadership towards Sustainability: A Review of Sustainable, Sustainability, and Environmental Leadership. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/16/12626>
- Bonifacio, R. (2024). Implementing a Digital Workplace: Key Strategies and Benefits. Retrieved from <https://www.shiftbase.com/glossary/digital-workplace>
- Cakir, F. S. (2020). Analysis of Leader Effectiveness in Organization and Knowledge Sharing Behavior on Employees and Organization. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2158244020914634>
- Chatterjee, S. (2023). Digital workplace and organization performance: Moderating role of digital leadership capability. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444569X23000306>
- Deschênes, A.-A. (2024). Digital literacy, the use of collaborative technologies, and perceived social proximity in a hybrid work environment: Technology as a social binder. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2451958823000842>
- fastercapital. (2024). تحليل البيانات: كيفية تحليل بيانات عملك واستخلاص رؤى قيمة. Retrieved from <https://fastercapital.com/arabpreneur/%D8%AA%D8%AD%D9%84%D9%8A%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D9%8A%D8%A7%D9%86%D8%A7%D8%AA--%D9%83%D9%8A%D9%81%D9%8A%D8%A9-%D8%AA%D8%AD%D9%84%D9%8A%D9%84-%D8%A8%D9%8A%D8%A7%D9%86%D8%A7%D8%AA-%D8%B9%D9%85%D9%84%D9%83-%D9%88%D8%A7>
- Gadi, N. H. (2022). Increasing Women's Employment Opportunities in Digitalizing Saudi Arabia's Economy. 10(5). Retrieved from <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=120278>
- Guerra, J. M. (2023). The impact of digital transformation on talent management. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0040162522008125>

- Lee, D.-J. (2019). Work-Life Balance in the Digital Workplace: The Impact of Schedule Flexibility and Telecommuting on Work-Life Balance and Overall Life Satisfaction. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/335518912_Work-Life_Balance_in_the_Digital_Workplace_The_Impact_of_Schedule_Flexibility_and_Telecommuting_on_Work-Life_Balance_and_Overall_Life_Satisfaction
- Lukić, J. (2023). The impact of digital technologies on employee engagement: Case study of Company "A" in Serbia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/374290943_The_impact_of_digital_technologies_on_employee_engagement_Case_study_of_Company_A_in_Serbia
- Micic, L. (2022). Defining the digital workplace: A systematic literature review. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/358954088_Defining_the_digital_workplace_A_systematic_literature_review
- Mohsen. (2019). Technology and Organizational Change: Harnessing the Power of Digital Workplace. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/334811355_Technology_and_Organizational_Change_Harnessing_the_Power_of_Digital_Workplace
- Ranganathan, P. (2024). Designing and validating a research questionnaire - Part 2. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10810057/>
- Sarabdeen, M. (2023). Investigating the Impact of Digital Transformation on the Labor Market in the Era of Changing Digital Transformation Dynamics in Saudi Arabia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/366882655_Investigating_the_Impact_of_Digital_Transformation_on_the_Labor_Market_in_the_Era_of_Changing_Digital_Transformation_Dynamics_in_Saudi_Arabia
- Sartika, M. (2023). Digital Skills To Improve Work Performance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/377474555_Digital_Skills_To_Improve_Work_Performance
- unesdoc. (2021). Reimagining our futures together: a new social contract for education. Retrieved from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379707>
- Wibowo, S. (2022). Understanding Digital Work and its Use in Organizations from a Literature Review. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/359704088_Understanding_Digital_Work_and_its_Use_in_Organizations_from_a_Literature_Review
- Widodo, S. D. (2024). The Role of Digital Transformation in Improving Employee Performance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/380803560_The_Role_of_Digital_Transformation_in_Improving_Employee_Performance

- Zimmer, M. P. (2023). Digital workplace transformation: Subtraction logic as deinstitutionalising the taken-for-granted. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0963868723000033>
- المطرودي, ا. (2024). Catalyzing Change: The Interplay of Digital Transformation and Organizational Culture in a Saudi University Context. Retrieved from https://sjrbs.journals.ekb.eg/article_359006.html

الملاحق

الاستبانة

- الاسئلة العامة

- العمر

- الجنس

- الدرجة

- أسئلة الاستبانة

- تساهم بيئة العمل الرقمية في تعزيز التواصل بين الموظفين.
- تساعد الأدوات الرقمية في تسريع إنجاز المهام اليومية.
- تعتبر بيئة العمل الرقمية محفزا لتطوير مهارات الموظفين.
- يشعر الموظفون بأن التكنولوجيا تسهل التعاون بينهم.
- تساهم بيئة العمل الرقمية في تحسين جودة العمل المقدم.
- تعزز التطبيقات الرقمية من مستوى التفاعل الاجتماعي بين الموظفين.
- تساهم التكنولوجيا في زيادة رضا الموظفين عن بيئة العمل.
- يشعر الموظفون بأن استخدام الأدوات الرقمية يعزز من إنتاجيتهم.
- تساعد بيئة العمل الرقمية في تقليل الوقت الضائع أثناء العمل.
- تعتبر التسهيلات الرقمية ضرورية للتكيف مع متطلبات العمل.
- تؤدي بيئة العمل الرقمية إلى تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية.
- يشعر الموظفون بالراحة في استخدام الأدوات الرقمية في إنجاز مهامهم.
- تُعزز بيئة العمل الرقمية من القدرة على الابتكار في العمل.
- تساهم التكنولوجيا في توفير الدعم الفوري للموظفين عند الحاجة.
- تعتبر التقييمات الرقمية مفيدة لتحسين الأداء الفردي للموظفين.
- تسهل بيئة العمل الرقمية من إدارة المشاريع بفعالية.
- تؤثر بيئة العمل الرقمية بشكل إيجابي على ثقافة العمل في المؤسسة.

https://docs.google.com/forms/d/1l-K7Mp-8g8mvj_3biSGZHAqP7y61MTOX1vnuCg6r9B0/edit

Abstract

This study explores the impact of the digital work environment on employee engagement and productivity in the Kingdom of Saudi Arabia, aiming to understand how digital technologies impact employee performance in modern work environments. The study adopted a research methodology that included questionnaires distributed to a sample of 171 employees representing different sectors. The data were analyzed using appropriate statistical tools, such as the Chi-square test, to determine the relationships between variables. The results showed that the digital work environment has a significant positive impact on employee engagement and productivity, as a high percentage of participants confirmed that technology contributes to accelerating task completion, enhancing collaboration, and improving work quality. The results also indicated that improving the digital work environment enhances employee satisfaction and encourages innovation and creativity. Based on the results obtained, the study recommends that organizations should invest in updating the technology used and provide appropriate training for employees to ensure effective use of digital tools. It is also recommended to enhance the culture of collaboration and communication and conduct periodic assessments of the digital work environment to ensure that it meets employee needs.

Keywords: Digital work environment - Employee engagement - Employee productivity - Technology - Collaboration - Innovation - Saudi Arabia.

Midocean University

College of Management

Specialization in Human Resources



Title in English

**The Impact of Digital Work Environment on Employee Engagement and Productivity
in Saudi Arabia**

Prepared by:

Supervised by:

Year: 2024