

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

إعداد الطالبة /

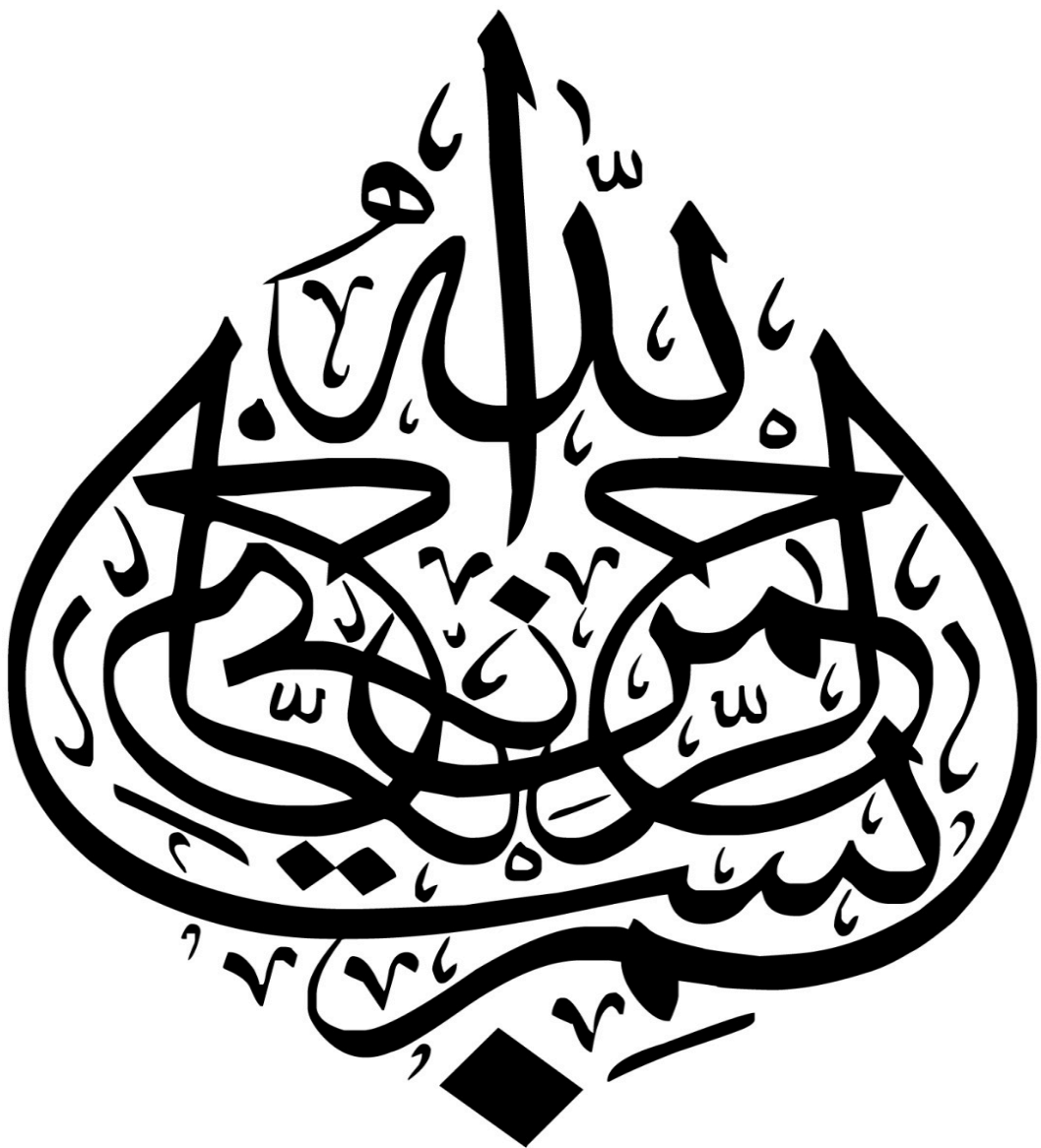
جواهر ابراهيم المطيري

إشراف/

د. أسماء أبو عنزة

العام الدراسي:

2024



قائمة المحتويات

2	قائمة المحتويات
4	قائمة الجداول
5	قائمة الاشكال
6	المستخلص
7	الفصل الأول
8	مقدمة:
9	مشكلة الدراسة:
11	أهمية الدراسة:
12	أهداف الدراسة:
14	تساؤلات الدراسة:
14	فروض الدراسة:
15	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
18	الفصل الثاني: الدراسات السابقة
19	المقدمة
20	متغيرات الدراسة
22	الدراسات السابقة
28	الإطار النظري
31	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
32	مقدمة:
34	المنهجية وطرق البحث:

36	مجتمع البحث:
38	محددات حجم العينة:
40	خطوات جمع البيانات
42	حدود الدراسة:
44	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
45	المقدمة
46	نتائج الدراسة
78	التوصيات
80	المراجع
84	الملاحق
85	الاستبانة
86	Abstract

قائمة الجداول

48	جدول 1: الوصف الاحصائي للبيانات
49	جدول 2: الوصف الاحصائي لعمر المشاركين في التجربة
50	جدول 3: الوصف الاحصائي لجنس المشاركين في التجربة
51	جدول 4: الوصف الاحصائي لدرجة العلمية للمشاركين في التجربة
52	جدول 5: الوصف الاحصائي لاعتماد شركتنا على تقنيات رقمية متقدمة في أداء المهام اليومية
53	جدول 6: الوصف الاحصائي لدعم الشركة التحول الرقمي وتطوير البنية التحتية التكنولوجية بشكل مستمر
54	جدول 7: الوصف الاحصائي لتوفر التحول الرقمي مرونة في إنجاز العمل من أي مكان
55	جدول 8: الوصف الاحصائي لاهتمام الشركة بتحديث مهارات الموظفين لمواكبة التحول الرقمي
56	جدول 9: الوصف الاحصائي لاستخدام التقنيات الرقمية في العمل يسهل إنجاز المهام ويزيد من كفاءتي
57	جدول 10: الوصف الاحصائي لشعور بأن التحول الرقمي يعزز من فرصي للتطوير المهني داخل الشركة
58	جدول 11: الوصف الاحصائي لرؤية التحول الرقمي يساهم في تقليل الضغوط المهنية ويساعدني في تحقيق التوازن بين العمل والحياة
59	جدول 12: الوصف الاحصائي لتعزيز التحول الرقمي من التواصل والتفاعل مع الزملاء والإدارة
60	جدول 13: الوصف الاحصائي لشعور بالرضا عن فرص التطور التي يوفرها التحول الرقمي في الشركة

- جدول 14: الوصف الاحصائي لمساعدة التحول الرقمي في تحسين جودة العمل والخدمات المقدمة للعملاء 61
- جدول 15: الوصف الاحصائي لرؤية أن التحول الرقمي يساعد في توضيح الأدوار والمهام المطلوبة مني بشكل أفضل 62
- جدول 16: الوصف الاحصائي لتأثير التحول الرقمي إيجابياً على بيئة العمل ويساعد على تحسين أدائها 63
- جدول 17: الوصف الاحصائي لزيادة التحول الرقمي من سرعة استجابة الشركة لتغيرات السوق واحتياجات العملاء 64
- جدول 18: الوصف الاحصائي لمواجهة التحول الرقمي تحديات قد تعيق الرضا الوظيفي، مثل تعقيد بعض الأنظمة التكنولوجية 65
- جدول 19: الوصف الاحصائي لتحول الرقمي عبئاً إضافياً على الموظفين بسبب سرعة التغير في الأدوات والأنظمة 66
- جدول 20: الوصف الاحصائي لشعور ببعض القلق تجاه استبدال الأدوات الرقمية بعمليات كانت تُدار بشكل يدوي 67
- جدول 21: الوصف الاحصائي لنقص التدريب المناسب على التقنيات الحديثة تحدياً يؤثر على الرضا الوظيفي 68
- جدول 22: ملخص انجاز القضية 70
- جدول 23: احصائيات الموثوقية 70
- جدول 24: اختبار كاي اسكوير لدور التحول الرقمي في تطوير البنية التحتية 72
- جدول 25: اختبار كاي اسكوير لدور التحول الرقمي في تطوير مهارات الموظفين 74
- جدول 26: اختبار كاي اسكوير لدور التحول الرقمي في الرقي بالتطوير الوظيفي للمؤسسة 76

قائمة الاشكال

- رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة 28
- رسم توضيحي 2: التمثيل البياني لعمر المشاركين في التجربة 49
- رسم توضيحي 3: التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة 50
- رسم توضيحي 4: التمثيل البياني لدرجة العلمية للمشاركين في التجربة 51
- رسم توضيحي 5: التمثيل البياني لاعتماد شركتنا على تقنيات رقمية متقدمة في أداء المهام اليومية 52
- رسم توضيحي 6: التمثيل البياني لدعم الشركة التحول الرقمي وتطوير البنية التحتية التكنولوجية بشكل مستمر 53
- رسم توضيحي 7: التمثيل البياني لتوفر التحول الرقمي مرونة في إنجاز العمل من أي مكان 54
- رسم توضيحي 8: التمثيل البياني لاهتمام الشركة بتحديث مهارات الموظفين لمواكبة التحول الرقمي 55
- رسم توضيحي 9: التمثيل البياني لاستخدام التقنيات الرقمية في العمل يسهل إنجاز المهام ويزيد من كفاءتي 56
- رسم توضيحي 10: التمثيل البياني لشعور بأن التحول الرقمي يعزز من فرصي للتطوير المهني داخل الشركة 57
- رسم توضيحي 11: التمثيل البياني لرؤية التحول الرقمي يساهم في تقليل الضغوط المهنية ويساعدني في تحقيق التوازن بين العمل والحياة 58
- رسم توضيحي 12: التمثيل البياني لتعزيز التحول الرقمي من التواصل والتفاعل مع الزملاء والإدارة 59
- رسم توضيحي 13: التمثيل البياني لشعور بالرضا عن فرص التطور التي يوفرها التحول الرقمي في الشركة 60

- رسم توضيحي 14: التمثيل البياني لمساعدة التحول الرقمي في تحسين جودة العمل والخدمات المقدمة للعملاء 61
- رسم توضيحي 15: التمثيل البياني لرؤية أن التحول الرقمي يساعد في توضيح الأدوار والمهام المطلوبة مني بشكل أفضل 62
- رسم توضيحي 16: التمثيل البياني لتأثير التحول الرقمي إيجابياً على بيئة العمل ويساعد على تحسين أدائها 63
- رسم توضيحي 17: التمثيل البياني لزيادة التحول الرقمي من سرعة استجابة الشركة لتغيرات السوق واحتياجات العملاء 64
- رسم توضيحي 18: التمثيل البياني لمواجهة التحول الرقمي تحديات قد تعيق الرضا الوظيفي، مثل تعقيد بعض الأنظمة التكنولوجية 65
- رسم توضيحي 19: التمثيل البياني لتحول الرقمي عبئاً إضافياً على الموظفين بسبب سرعة التغير في الأدوات والأنظمة 66
- رسم توضيحي 20: التمثيل البياني لشعور ببعض القلق تجاه استبدال الأدوات الرقمية بعمليات كانت تُدار بشكل يدوي 67
- رسم توضيحي 21: التمثيل البياني لنقص التدريب المناسب على التقنيات الحديثة تحدياً يؤثر على الرضا الوظيفي 68
- رسم توضيحي 22: متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة 71
- رسم توضيحي 23: المقاييس المتماثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور التحول الرقمي في تطوير البنية التحتية 73
- رسم توضيحي 24: المقاييس المتماثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور التحول الرقمي في تطوير مهارات الموظفين 75
- رسم توضيحي 25: المقاييس المتماثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور التحول الرقمي في الرقي بالتطوير الوظيفي للمؤسسة 77

الإهداء

إلى من أفضّلها على نفسي، ولمَ لا؛ فلقد ضحّت من أجلي
ولم تدّخر جهدًا في سبيل إسعادي على الدّوام
(أمّي الحبيبة).

نسير في دروب الحياة، ويبقى من يُسيطر على أذهاننا في كل مسلك نسلكه
صاحب الوجه الطيب، والأفعال الحسنة فلم يبخل عليّ طيلة حياته
(والدي العزيز).

إلى أصدقائي وعائلتي ، و جميع من وقفوا بجواري وساعدوني بكل ما يملكون، وفي
أصعدة كثيرة
أُقدّم لكم هذا البحث، وأتمنّى أن يحوز على رضاكم.

شكر و تقدير

الحمد لله رب العالمين الذي أكرمنا ووفقنا لتقديم هذا العمل المتواضع
والذي ألهمنا القوة والعزيمة لإتمامه
فالحمد لله حمداً كثيراً

نهدي ثمرة جهدنا المتواضعة إلى من وهبنا الحياة والأمل، والنشأة على شغف الاطلاع
والمعرفة، ومن علمونا أن نرتقي سلم الحياة بحكمة وصبر، براً، وإحساناً، ووفاء لهما
والدي العزيز، ووالدتي العزيزة.

كما نهدي ثمرة هذا المجهود إلى وجهتنا في كل علم جامعة ميد أو شن ممثلة بالكادر
الأكاديمي وإلى أساتذتي الكرام وإلى كل من علمنا حرفاً وكل من ساهم في إنجاز هذا
العمل، إلى الباحثين عن الحقيقة في كل مكان وزمان.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل من لم يسعنا الحظ بذكر أسمائهم راجياً من المولي عز وجل
أن تكون هذه الرسالة نافذة لدراسات أخرى.

وأخيراً إلى كل من ساعدنا وكان له دور من قريب أو بعيد في إتمام هذه الدراسة، سائل
المولى عز وجل أن يجزي الجميع خير الجزاء في الدنيا والآخرة.

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم تأثير التحول الرقمي على رضا العمل من خلال دراسة حالة تركز على مؤسسات التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية. تم تجنيد عينة من 150 شخصاً، وتم جمع استجاباتهم باستخدام استبيانات تهدف بشكل خاص إلى اختبار آثار التحول الرقمي على مختلف مجالات رضا العمل. تم تقييم البيانات باستخدام أدوات التحليل الإحصائي الحديثة، مما يوفر رؤى موثوقة حول العلاقة بين التحول الرقمي وسعادة العمل. تكشف النتائج أن التحول الرقمي يلعب دوراً حيوياً في تعزيز البنية التحتية داخل المؤسسات. فهو يساهم في ترقية الأنظمة التقنية وتعزيز شبكة الاتصالات، مما يعزز كفاءة العمل وسرعة العمليات. كما يساعد التحول الرقمي على تنمية مهارات الموظفين من خلال منحهم فرص التعليم والتدريب المستمر، مما يعزز قدراتهم وقدرتهم على التكيف مع التكنولوجيا المعاصرة، وتوضح البيانات أن وظيفة التحول الرقمي في تنمية قدرات الموظفين هي أحد العناصر الأساسية التي تؤثر بشكل إيجابي على رضا العمل. عندما يعتقد الموظفون أن لديهم القدرات اللازمة للتعامل مع الصعوبات الرقمية، يشعرون بمزيد من القدرة على النجاح والاختراع. وبناء على هذه النتائج، يمكن القول إن التحول الرقمي يعد محركاً رئيسياً لتحسين الرضا الوظيفي في شركات التكنولوجيا، حيث

يساهم في تطوير البنية التحتية وتزويد الموظفين بالمهارات اللازمة، مما يؤدي إلى بيئة عمل أكثر تحفيزاً وإنتاجية.

الفصل الأول

المقدمة

في العقدین الأخيرین، شهد العالم تغییرات جذریة فی طريقة عمل المؤسسات نتیجة للتحويلات التكنولوجية المتسارعة. یعتبر التحول الرقمي من أبرز هذه التغيرات، حیث یمثل انتقال المؤسسات من العمليات التقليدية إلى نظم وتطبيقات تعتمد على التكنولوجيا الحديثة. یهدف هذا التحول إلى تحسين الكفاءة والإنتاجية، وتعزيز القدرة التنافسية فی بیئات العمل الديناميكية. لكن الأثر الحقيقي لهذا التحول یتجاوز مجرد تحسين الأداء، لیصل إلى تأثيرات عميقة على رضا الموظفين وتجربتهم فی بيئة العمل (Ali، 2023).

تعتبر الشركات التقنية فی المملكة العربية السعودية مثالاً حیاً لهذا التحول. فقد أصبحت هذه الشركات محركاً رئيسياً للنمو الاقتصادي فی البلاد، حیث تلعب دوراً حیوياً فی تحقيق أهداف رؤية 2030. تشهد هذه الشركات، التي تضم مجموعة من المبتكرین والموهوبین، ضغطاً متزايداً لتبني تقنيات جديدة مثل الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات الضخمة، والحوسبة السحابية. فی هذا السیاق، یتطلب الأمر من الموظفين تطوير مهارات جديدة والتكيف مع أدوات وتقنيات لم یسبق لهم العمل بها. إن هذا التغير التكنولوجي یمكن أن یؤثر بشكل كبير على رضاهم الوظيفي، مما یمتدعي دراسة مستفیضة لفهم العلاقة بین التحول الرقمي والرضا الوظيفي فی هذا القطاع الحيوي (Reis، 2023).

یتسم الرضا الوظيفي بأنه شعور معقد یتأثر بعوامل عدة، منها بيئة العمل، والتقدير، وفرص النمو والتطور. فی ظل التحول الرقمي، تتغير هذه العوامل بطرق متعددة. فمثلاً، یمكن للتكنولوجيا أن تساهم فی تحسين بيئة العمل من خلال توفير أدوات تسهل التواصل والتعاون بین الفرق، مما یعزز الشعور بالانتماء والفخر لدى الموظفين. كما أن التحول الرقمي یوفر فرصاً لتعلم مهارات جديدة، مما یعزز من تطلعات الموظفين المهنية ویزید من مستوى الرضا لديهم.

ومع ذلك، لا یمكن تجاهل التحديات التي قد تنجم عن هذا التحول. یواجه العديد من الموظفين مقاومة للتغير، وقد يشعر البعض بالتوتر أو القلق نتیجة الحاجة لتعلم تقنيات جديدة. هذا الضغط قد یؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي إذا لم یتم التعامل معه بشكل مناسب. لذلك، من الضروري أن تتبنى

الشركات استراتيجيات فعالة لإدارة هذا التغيير، بما في ذلك توفير التدريب والدعم اللازمين للموظفين (HajiZadeh، 2023).

تأتي أهمية هذه الدراسة من كونها تسلط الضوء على التأثيرات المتعددة للتحويل الرقمي على الرضا الوظيفي في شركات التقنية بالمملكة. إن فهم هذه العلاقة يعد ضروريًا للمسؤولين عن الموارد البشرية ومديري المؤسسات، حيث سيتمكنهم من اتخاذ قرارات مستنيرة تهدف إلى تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين. كما أنها تساهم في تطوير استراتيجيات التحويل الرقمي التي تأخذ بعين الاعتبار احتياجات الموظفين وتطلعاتهم، مما يعزز من نجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها.

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

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

مشكلة الدراسة

تعتبر مشكلة الدراسة الرئيسية في هذا البحث هي "كيف يؤثر التحويل الرقمي على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركات التقنية في المملكة العربية السعودية؟" هذه المشكلة تبرز في ظل

الانتشار الواسع للتقنيات الحديثة وضرورة التكيف معها، مما يؤدي إلى تحديات متعددة تؤثر بشكل مباشر على تجربة العمل ورضا الموظفين.

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

✓ المشاكل الفرعية المترتبة على مشكلة الدراسة الرئيسية:

1. المقاومة للتغيير:

يواجه العديد من الموظفين صعوبة في التكيف مع التغييرات التكنولوجية، مما يؤدي إلى مقاومة للتحول الرقمي. قد يشعر بعضهم بالقلق من فقدان وظائفهم نتيجة للأتمتة أو من متطلبات التعلم الجديدة. هذه المقاومة يمكن أن تؤثر سلبًا على مستوى الرضا الوظيفي، حيث قد يشعر الموظفون بالاستياء أو الإحباط نتيجة عدم قدرتهم على التكيف (Cheraghi، 2023).

2. تأثير التحولات التكنولوجية على العلاقات المهنية:

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

3. ضغط العمل وزيادة الأعباء:

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

4. الفجوة في المهارات:

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

5. عدم وضوح الرؤية والقيادة:

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

إن فهم المشكلة الرئيسية المتعلقة بأثر التحول الرقمي على الرضا الوظيفي يتطلب استقصاءً معمقاً لمجموعة من المشاكل الفرعية التي تترتب عليها. يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على هذه التحديات وتقديم رؤى حول كيفية التعامل معها بشكل فعال لتعزيز رضا الموظفين وتحسين الأداء المؤسسي في شركات التقنية بالمملكة العربية السعودية. من خلال استكشاف هذه الجوانب، يأمل البحث في المساهمة في تطوير استراتيجيات تدعم التحول الرقمي بطريقة تساهم في تحسين تجربة العمل ورفع مستوى الرضا الوظيفي.

أهمية الدراسة

✓ أهمية الدراسة العلمية (النظرية):

تعتبر دراسة أثر التحول الرقمي على الرضا الوظيفي موضوعاً بالغ الأهمية في السياق الأكاديمي والإداري. إذ يساهم هذا البحث في إثراء الأدبيات المتعلقة بمجالات إدارة الموارد البشرية، وإدارة التغيير، وتكنولوجيا المعلومات. من خلال فهم العلاقة بين التحول الرقمي والرضا الوظيفي، يمكن

للباحثين توضيح كيفية تأثير الابتكارات التكنولوجية على تجربة العمل، مما يساعد في تطوير نظريات جديدة وفهم أعمق لكيفية تأثير البيئة الرقمية على الموظفين.

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

✓ أهمية الدراسة العملية (التطبيقية):

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

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

أهداف الدراسة

□ الهدف الرئيسي:

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

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

□ الأهداف الفرعية:

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

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

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

يهدف هذا الهدف إلى دراسة كيفية تأثير ثقافة الشركة في شركات التقنية على كيفية استجابة الموظفين للتغيرات الناجمة عن التحول الرقمي. الثقافة التنظيمية تلعب دوراً حاسماً في كيفية استيعاب الموظفين للتغيرات التكنولوجية الجديدة. سَتُحلل الدراسة كيف يمكن أن تؤدي ثقافة الدعم والتعلم إلى تعزيز الرضا الوظيفي، في حين أن ثقافة المقاومة قد تؤدي إلى عدم الرضا.

3. تحليل العلاقة بين التحول الرقمي والتطوير المهني للموظفين.

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

4. فحص تأثير الاتصال الداخلي المحسن على الرضا الوظيفي.

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

5. دراسة العلاقة بين التحول الرقمي ومرونة العمل.

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

تساؤلات الدراسة

□ السؤال الرئيسي:

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

□ الأسئلة الفرعية:

1. كيف تؤثر أدوات التحول الرقمي على كفاءة العمل داخل الشركات التقنية؟

2. ما هو تأثير ثقافة الشركة على استجابة الموظفين للتغيرات الناجمة عن التحول الرقمي؟

3. كيف يؤثر التحول الرقمي على فرص التطوير المهني للموظفين في شركات التقنية؟

4. ما هو دور الاتصال الداخلي المحسن في تعزيز الرضا الوظيفي؟

5. كيف تؤثر مرونة العمل الناتجة عن التحول الرقمي على رضا الموظفين؟

فروض الدراسة:

✓ الفرضية الرئيسية

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

✓ الفرضيات الفرعية

1. استخدام أدوات التحول الرقمي يؤدي إلى تحسين كفاءة العمل، مما يعزز الرضا الوظيفي.

2. الثقافة التنظيمية الإيجابية تزيد من استجابة الموظفين للتحول الرقمي وتعزز الرضا الوظيفي.

3. توفر فرص التدريب والتطوير المرتبطة بالتحول الرقمي يعزز من رضا الموظفين.

4. تحسين قنوات الاتصال الداخلي عبر التحول الرقمي يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي.

5. مرونة العمل الناتجة عن التحول الرقمي تسهم في تعزيز رضا الموظفين.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

في إعداد دراسة تحت عنوان أثر التحول الرقمي على الرضا الوظيفي: دراسة حالة على شركات التقنية في المملكة العربية السعودية، يمكن الاستناد إلى عدة نظريات علمية تسهم في توضيح الأسس التي بنيت عليها الدراسة. من هذه النظريات العلمية:

1. نظرية العامل المزدوج لهيرزبيرج

تؤكد نظرية العاملين لهيرزبيرج، أو نظرية الدافع والنظافة، أن الرضا الوظيفي والسخط ينبعان من أسباب مميزة. وفي إطار التحول الرقمي، قد يتم تضخيم الجوانب التحفيزية مثل التطوير الشخصي والإنجاز والتقدير من خلال الأدوات التقنية الناشئة وآفاق العمل. وعلى العكس من ذلك، قد تؤثر العناصر الصحية مثل الأمن الوظيفي والقواعد وبيئة العمل سلبيًا على السعادة إذا واجه العمال حالة من عدم اليقين أو الإجهاد المتزايد بسبب التقنيات الرقمية الجديدة. توضح هذه الأطروحة كيف يمكن لميزات التحول الرقمي إما أن تعزز دافع الموظف أو تعمل كعقبات أمام الرضا، اعتمادًا على الخبرة التكنولوجية للفرد (Nickerson، 2023).

2. نموذج خصائص الوظيفة (JCM)

يفترض نموذج خصائص الوظيفة (JCM)، الذي قدمه هاكمان وأولدهام، أن الرضا الوظيفي يتأثر بخمسة أبعاد أساسية للتوظيف: تنوع المهارات، وهوية المهمة، وأهمية المهمة، والاستقلالية، والتغذية الراجعة. يؤثر التحول الرقمي بشكل مباشر على هذه الجوانب من خلال تنفيذ التكنولوجيا والأنشطة والإجراءات الجديدة. قد تعمل الاستقلالية المعززة والتغذية الراجعة من التقنيات الرقمية على تحسين رضا العمل، إلا أن التغيير المفرط قد يؤدي إلى غموض الدور أو التعقيد غير المبرر. باستخدام JCM، قد يقيم الباحثون تأثير DT على كل سمة أساسية من سمات أدوار العمل، مما يساعد المنظمات في تحديد ما إذا كانت الجهود الرقمية تعمل حقًا على تحسين أو تقليل سعادة الموظفين (Vreede، 2024).

3. نظرية التبادل الاجتماعي (SET)

تؤكد نظرية التبادل الاجتماعي (SET) على أن العلاقات تقوم على تبادل متبادل للموارد، حيث تؤدي التفاعلات اللطيفة والدعم إلى الولاء والسعادة. في سيناريو التحول الرقمي، تُظهر SET أنه إذا قدم أصحاب العمل موارد مثل التدريب والمساعدة والسياسات العادلة لتبني التكنولوجيا الجديدة، فإن العمال سيتفاعلون بالمشاركة والآراء الجيدة فيما يتعلق بالمشاريع الرقمية. ومع ذلك، إذا شعر العمال بعدم الدعم أو الإرهاق بسبب DT، فقد يتصاعد التعاسة. وبالتالي، قد تساعد SET في تقييم كيفية تحسين

الدعم المقدم أثناء DT لسعادة العمل، مما يؤكد على أهمية التفاعلات المتوازنة والبناءة بين الإدارة والموظفين (Ahmad، 2023).

4. نموذج قبول التكنولوجيا (TAM)

يوضح نموذج قبول التكنولوجيا (TAM) كيف يتعلم الناس تبني التكنولوجيا الجديدة وتوظيفها بناءً على الفائدة المتصورة وسهولة الاستخدام. في التحول الرقمي، يعد نموذج قبول التكنولوجيا أمراً حيوياً، حيث تؤثر مواقف الموظفين فيما يتعلق بالتكنولوجيا الجديدة على سعادة العمل. إذا اعتبر العمال الأدوات الرقمية الجديدة قيمة وسهلة الاستخدام، فمن المرجح أن يشعروا بالرضا عن عملهم، وبالتالي تعزيز الرضا. وعلى العكس من ذلك، إذا اعتبر الناس هذه التقنيات معقدة أو مزعجة، فقد يحدث تعاسة في العمل. يقدم نموذج قبول التكنولوجيا منهجية لفحص ما إذا كانت الفائدة المتصورة للتكنولوجيا وسهولة تبنيها تتناسب مع توقعات العمال، مما يؤثر على السعادة العامة. (Schorr، 2023)

5. نظرية تقرير المصير (SDT)

تزعم نظرية تقرير المصير (SDT) أن الدافع والرضا مدفوعان بتلبية ثلاث احتياجات نفسية أساسية: الاستقلال والكفاءة والارتباط. قد يساعد التغيير الرقمي أو يعيق هذه المتطلبات. على سبيل المثال، يمكن أن تعزز التقنيات الجديدة الاستقلال من خلال تمكين العمل المرن عن بُعد، ولكنها قد تعرض الكفاءة للخطر إذا فشل الناس في التكيف. بالإضافة إلى ذلك، قد تعطل برامج التحول الرقمي الروابط الاجتماعية داخل الفرق، مما يؤثر على الصلة. تقدم SDT نظرة ثاقبة حول كيفية تأثير التغييرات الرقمية على الدافع الجوهري، مما يمكن الباحثين من تقييم ما إذا كان DT يتوافق مع المتطلبات النفسية الأساسية للعمال، وبالتالي يؤثر على مستويات رضا الوظيفة (Ackerman، 2018).

6. نظرية الحمل المعرفي (CLT)

تدرس نظرية الحمل المعرفي (CLT) كيف تؤثر متطلبات معالجة المعلومات على الجهد العقلي للفرد وممتعته. يتطلب التحول الرقمي عموماً من الناس تعلم أنظمة جديدة وإدارة تدفق المعلومات المتزايد والتكيف مع الواجهات المعقدة، مما قد يزيد من العبء المعرفي. قد يؤدي الحمل المعرفي المرتفع إلى

التوتر والحزن، خاصة إذا كان التدريب والدعم غير متوفرين. من خلال استخدام CLT، قد يحقق البحث فيما إذا كانت جهود DT تساهم في التحميل المعرفي الزائد، مما يؤثر على الصحة العقلية للعمال وسعادتهم الوظيفية. تؤكد CLT على أهمية إجراءات التعلم المعقولة وهياكل الدعم لـ DT الفعال دون إرهاق الموظفين (Shibli، 2018).

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

المقدمة

يركز الجزء الثاني من هذه الدراسة على تقييم متغيرات الدراسة وقراءة الأدبيات ذات الصلة والبحوث السابقة وبناء الإطار النظري الذي يدعم البحث. يتناول هذا الفصل العوامل الأساسية ويسعى إلى توضيح الارتباط المحتمل بينها. في البداية، سيتم تحديد كل متغير وتوضيح أهميته في إطار شركات التكنولوجيا، وخاصة في المملكة العربية السعودية، حيث يعزز التحول الرقمي بيئة العمل ويؤثر على مستويات رضا الموظفين. ثانياً، سيتم فحص الدراسات السابقة المتعلقة بالتحول الرقمي وتأثيراته على رضا الموظفين، مع التركيز على البحوث التي تناولت مواضيع مماثلة، مع الاهتمام بشكل خاص بمنهجيات ونتائج هذه الدراسات، وبالتالي المساعدة في تحديد فجوات البحث وتوجيه التحقيق نحو أسئلة جديدة للاستكشاف. في ختام الفصل، سيتم بناء الإطار النظري للدراسة بناءً على النتائج المستمدة من البحوث السابقة والتعريفات النظرية، لإنشاء أساس علمي لفهم وتفسير العلاقة بين التحول الرقمي ورضا الموظفين في بيئة العمل الرقمية سريعة التطور لشركات التكنولوجيا السعودية.

متغيرات الدراسة

● المتغيرات المستقلة

✓ تطوير البنية التحتية

يعد تطوير البنية التحتية الرقمية عنصراً أساسياً في التحول الرقمي في المنظمات، حيث يشمل تعزيز شبكات الاتصالات، وزيادة قدرات أنظمة الكمبيوتر، وتوفير الأدوات الحديثة. وهذا يوفر الإطار الذي يتم من خلاله تمكين الأنشطة الرقمية في المنظمة، مما يبسط سير العمل ويعزز الاتصال وسرعة تبادل المعلومات بين الموظفين. يساهم تطوير البنية التحتية في توفير بيئة عمل مرنة تشجع الإنتاجية وتوفر استجابة سريعة للسوق المتغيرة والاحتياجات التكنولوجية. كما يعزز هذا التقدم قدرة شركات التكنولوجيا على تقديم خدمات مميزة للموظفين، مما يرفع مستويات رضاهم الوظيفي ويعزز مشاركتهم في التقنيات الحالية (Javaid، 2024).

✓ تطوير مهارات الموظفين

يعد تطوير مهارات الموظفين عاملاً رئيسياً لإنجاز التحول الرقمي في بيئة العمل، حيث يتطلب التحول الرقمي أن يتمتع الأشخاص بالكفاءة والفهم المناسبين لاستخدام التكنولوجيا الحالية بكفاءة. يتضمن تطوير المهارات التدريب المستمر على التكنولوجيا الرقمية، وتعزيز الوعي بضرورة أدوات التحول الرقمي، وتنقيفهم بالقدرات التحليلية والإبداعية للتعامل مع الصعوبات الجديدة. إن تحسين المهارات يزيد من قدرة الموظفين على التكيف مع التكنولوجيا، ويعزز ثقتهم في العمل، ويؤدي إلى تحسين مستويات الرضا الوظيفي، حيث يشعرون أنهم قادرون على تقديم مساهمات حقيقية في بيئة العمل الرقمية (Blanka، 2022).

✓ التطوير الوظيفي

التطوير الوظيفي هو نشاط مستمر يحاول زيادة إنتاجية الموظفين وتنمية مساهماتهم الوظيفية لمواكبة المتطلبات المتغيرة للعمل الحديث. ويعتبر هذا التطوير حيويًا لإنجاز التحول الرقمي في شركات التكنولوجيا. من خلال تحديد أهداف واضحة للتقدم الوظيفي، قد تخلق الشركات آفاقًا للترقية وتوسيع نطاق العمل للموظفين، مما يعزز دوافعهم ويزيد من مستوى رضاهم الوظيفي. وهذا ينطوي على بناء مواهب القيادة وتعزيز القدرة على حل القضايا والتفكير الاستراتيجي. عندما يعتقد الموظفون أن مساهماتهم الوظيفية يرضي أهدافهم ويعزز قدراتهم، فإنهم أكثر استعدادًا لدعم وقبول تكتيكات التحول الرقمي (Pradhan، 2022).

● المتغير التابع

✓ دور التحول الرقمي

التحول الرقمي هو عملية متكاملة تسعى إلى استخدام التكنولوجيا الحالية لتحسين العمليات الداخلية وتطوير عروض الشركة بما يتوافق مع التقدم الرقمي السريع. وفي سياق الرضا الوظيفي، يلعب التحول الرقمي دوراً حاسماً في إرساء بيئة عمل ديناميكية تلهم الناس للإنجاز وتعزز ارتباطهم بالعمل. ويتجلى دور التحول الرقمي في تأثيره على الراحة والكفاءة الوظيفية، ويساعد في تعزيز جودة العمل

وتقليل العبء الزمني، مما يؤثر بشكل إيجابي على سعادة الموظفين. وبالتالي، يصبح التحول الرقمي جانباً رئيسياً في تعزيز الولاء وزيادة الإنتاجية وتلبية أهداف الموظفين باستمرار.

الدراسات السابقة

تهدف دراسة (شديد، 2021) إلى التعرف على دور عملية التحول الرقمي بمتطلبات تطبيقه المختلفة (الاستراتيجية، الثقافة التنظيمية، القيادة التحويلية، الموارد البشرية) في تحسين أبعاد مستوى أداء الخدمات المقدمة من قبل وحدات المرور والتراخيص بمحافظة القاهرة، وهذه الأبعاد تمثلت في (بُعد الاستجابة، بُعد الاعتمادية، بُعد الملموسية، بُعد الضمان، بُعد التعاطف)، وقد اعتمد الباحث في تناول الدراسة وعرضها على المنهج الوصفي لتناول الجانب المفاهيمي، والمنهج التحليلي في تناول الجانب التطبيقي للدراسة، واستخدام استمارة الاستقصاء كأداة لجمع البيانات الأولية، فقد تم توزيع عدد (168) استمارة، وبعد جمعها وفحصها تبين أن عدد (139) استمارة فقط صالحة للتحليل الإحصائي. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها وجود علاقة ارتباط قوية بين متطلبات تطبيق التحول الرقمي مجمعة، وتحسين مستوى أداء الخدمة المقدمة داخل وحدات المرور، بالإضافة إلى تقديم تصور مقترح لخطوات التحول الرقمي في المنظمات العامة الخدمية، كما أوصت الدراسة في نهايتها بضرورة الإسراع في المشروع القومي للتحول الرقمي الذي يُعد من أهم أدوات تحقيق التنمية المستدامة، وتطوير بيئة العمل الحكومي وتقديم خدمات إلكترونية، والانطلاق نحو الاقتصاد الرقمي.

سعى (بريس، 2020) إلى دراسة تأثير تكنولوجيا التحول الرقمي في تحسين الاداء الاستراتيجي للمصرف , ويظهر هذا التأثير جليا عن طريق تغيير وتطوير الهياكل والعمليات وادارة المؤسسات وتحسين طرائق اداء الخدمة المصرفية الى العملاء والقدرة على تحسين الانتاجية وتخفيض التكاليف بهدف رفع ودعم الاداء الاستراتيجي عن طريق تقديم مستوى عال من كفاءة الاداء , ومن اجل تحقيق ذلك . بهدف تحقيق أغراض البحث تم الحصول على المعلومات اللازمة للجانب الميداني عن طريق

استمارة الاستبانة والتي تم توزيعها على عينة مكونة من (60) فردا يمثلون مديري الاقسام والشعب في ستة مصارف (خاصة) في محافظة كربلاء , وتم اخضاع البيانات المتحصل عليها الى جملة من التحليلات الإحصائية ، وكان من اهم الاستنتاجات التي توصل لها البحث وجود تاثير مهم لتكنولوجيا التحول الرقمي في الأداء الاستراتيجي ، وكان من اهم التوصيات ضرورة الإفادة من تجارب المصارف العالمية في هذا المجال.

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

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

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

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

لقد برز التحول الرقمي كمحرك مهم للابتكار على مستوى العالم، حيث شاركت دول مجلس التعاون الخليجي بنشاط في هذا التطور. توفر هذه المراجعة المنهجية تقييماً شاملاً للتحول الرقمي في قطاع النفط والغاز في دول مجلس التعاون الخليجي على مدى العقد الماضي. من خلال تحليل بيليومتري دقيق لـ 505 وثيقة تم الحصول عليها من قاعدة بيانات SCOPUS، تدرس هذه الدراسة الاتجاهات في مخرجات البحث والانتماءات وأنواع المنشورات. يكشف التحليل عن اتجاهات ديناميكية في مخرجات البحث، حيث أظهر مجلس التعاون الخليجي نمواً كبيراً في المنشورات في السنوات الأخيرة، وخاصة عكس الاتجاهات العالمية، وإن كان على نطاق أصغر. وعلى الرغم من هذا التقدم، فإن منشورات مجلس التعاون الخليجي في عام 2023 تمثل ما يقرب من 30٪ من إجمالي العقد، مما يعكس فرص زيادة الاستثمار في البحث والتعاون الدولي لتعزيز الناتج العلمي. تسلط النتائج الرئيسية الضوء على دولة الإمارات العربية المتحدة كمساهم رئيسي بنسبة (35٪) من المنشورات، تليها المملكة العربية السعودية (29٪) والكويت (26٪). تعرض عُمان والبحرين وقطر عدداً أقل نسبياً من المنشورات، مما يشير إلى مجالات محتملة لزيادة التركيز البحثي. تهيمن أوراق المؤتمرات على الناتج العلمي، حيث تشكل 92٪ من المنشورات، مما يؤكد دورها في نشر نتائج البحث بشكل فعال. تم تحليل أفضل ستة مراكز بحثية رائدة عالمياً في التحول الرقمي في النفط والغاز ووجد أنها تمثل ما يقرب من 26٪ من المنشورات العالمية في مجال البحث. تساهم هذه المراجعة في الخطاب العالمي حول تبني التكنولوجيا والابتكار والتنمية المستدامة من خلال تلخيص الأدبيات الموجودة. وتؤكد على ضرورة الاستثمار البحثي المستدام والمبادرات الاستراتيجية لتعزيز الناتج العلمي في التحول الرقمي لقطاع النفط والغاز في دول مجلس التعاون الخليجي. من خلال تقديم تحليل قوي ورؤى حول المساهمات الإقليمية، تعمل هذه الدراسة على إعلام صناعات السياسات وقادة الصناعة والباحثين الذين يهدفون إلى تعزيز المبادرات الرقمية في جميع أنحاء دول مجلس التعاون الخليجي (Al-Hajri، 2024).

لقد أعطى التطور التكنولوجي في هذا العصر المزيد والمزيد من الشركات الفرصة للنمو. أحد أهم الاختراقات هو التحول الرقمي، والذي يمكن أن يساعد الشركات على خلق ميزة تنافسية أكبر. في الصين، تعد الشركات المملوكة للدولة الدعامات الأساسية للتنمية الاقتصادية في البلاد، ولا يمكن تجاهل

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

الهدف من هذا البحث هو تقييم تأثير التدريب والتطوير وكذلك التخطيط المهني في شركات قطاع الخدمات النيبالية. تم الحصول على بيانات هذه الدراسة من شركات الخدمات مثل البنوك وشركات التأمين وشركات الاتصالات والمستشفيات والكلية. في المجموع، تم إرسال 502 استبيان، وتم استخدام 82.97 في المائة من النسخ التي تم ملؤها وإعادة استخدامها في الدراسة. تم استخدام الإحصاءات الوصفية والارتباط والانحدار المتعدد لفحص البيانات. وفقًا لنتائج الدراسة، فإن التدريب والتطوير التنظيمي والتخطيط المهني لهما تأثير كبير على مشاركة الموظفين في عملهم وأدائهم. ونتيجة لذلك، يجب على شركات قطاع الخدمات النيبالية توفير الميزانية اللازمة لزيادة مبادرات تدريب وتطوير

الموظفين. وبالمثل، من الأهمية بمكان منح الموظفين إمكانيات التطوير المهني حتى يتمكنوا من البقاء مع الشركة لفترة طويلة (Pradhan، 2022).

إن التقدم السريع للتكنولوجيات الرقمية الجديدة، مثل التكنولوجيا الذكية والذكاء الاصطناعي والأتمتة والروبوتات والحوسبة السحابية وإنترنت الأشياء، يغير بشكل جذري طبيعة العمل ويخلق مخاوف بشأن مستقبل التوظيف والشركات. ولمواكبة الاضطراب السريع، تحتاج الشركات إلى التكيف وتعديل نماذج الأعمال لتظل قادرة على المنافسة. وفي الوقت نفسه، يعمل صعود التكنولوجيا المتطورة على تغيير أنواع المهارات والقدرات اللازمة في مكان العمل ويتطلب تحولاً في التفكير بين الأفراد والفرق والمنظمات. وقد أدى وباء كوفيد-19 الأخير إلى تسريع اتجاهات التحول الرقمي، مع تسليط الضوء على أهمية مرونة الموظفين ورفاهتهم في الاستجابة للاضطرابات الهائلة في التوظيف والتكنولوجيا. وعلى الرغم من أن التحول الرقمي يتطلب جديد وملح، إلا أن هناك تاريخاً طويلاً من الدراسة الدقيقة التي يمكن الاستفادة منها بسرعة لفهم هذه الأنماط النامية. وقد ركزت الأبحاث والتقييمات الحديثة للتحول الرقمي بشكل عام على المستويات المؤسسية والاستراتيجية، مع تكامل ضئيل نسبياً للمخاوف المتعلقة بالموظفين. تحاول مقالتنا المراجعة تغطية هذه الفجوات الحيوية من خلال تحديد ودمج المعايير الرئيسية المهمة للتحول الرقمي الواسع النطاق للمنظمة. لقد قمنا بتحليل الأوراق من العديد من المجالات ودمج البيانات في إطار متعدد المستويات. على المستوى الفردي، نقترح خمسة متغيرات واسعة النطاق مرتبطة بالتحول الرقمي الفعال بين الموظفين: تبني التكنولوجيا؛ وجهات النظر والمواقف تجاه التغيير التكنولوجي؛ المهارات والتدريب؛ المرونة والقدرة على الصمود في مكان العمل، والرفاهية المرتبطة بالعمل. على مستوى المجموعة، وجدنا ثلاثة متغيرات مهمة للتحول الرقمي: التواصل والتعاون بين الفريق؛ اتصالات مكان العمل وهوية الفريق، ومرونة الفريق والقدرة على الصمود. أخيراً، على مستوى المنظمة، قدمنا ثلاثة متغيرات للتحول الرقمي: القيادة؛ الموارد البشرية، وثقافة/مناخ المنظمة. يكشف تقييمنا للأدبيات أن العناصر متعددة المستويات حاسمة عند الاستعداد والبدء في التحول الرقمي، وبالتالي إعطاء أساس للدراسة والتنفيذ في المستقبل (Trenerry، 2021).

الهدف من هذه الدراسة هو دراسة كيفية تغيير إدارة الموارد البشرية رقميًا في سياق الاقتصاد الرقمي. تمثل أسباب وتوجهات وتداعيات التحول الرقمي لإدارة الموارد البشرية موضوع البحث الأساسي. يفترض التقرير أن خمسة عوامل - المطالب الرقمية للعملاء الداخليين، والابتكار الرقمي للصناعة، وصعوبات المنافسة، وحوكمة الابتكار الرقمي، واحتياجات العصر الرقمي - تدفع التحول الرقمي لإدارة الموارد البشرية. يدرس جوهر التحول الرقمي لإدارة الموارد البشرية، مثل مكان العمل الرقمي، وإجراءات إدارة الموارد البشرية الرقمية، وخدمات الموظفين الرقمية. ويشير التقرير على وجه الخصوص إلى أن إجراءات إدارة الموارد البشرية الرقمية تشير إلى تنفيذ وظائف الاختيار والتدريب والتطوير والتقييم باستخدام أحدث التقنيات الرقمية. ويؤكد أنه على الرغم من أن التحول الرقمي يحقق فوائد لتطوير الشركة، إلا أنه لا يمكن إغفال تداعياته المحتملة، بما في ذلك كيفية تحويل أنظمة إدارة الموارد البشرية القديمة والجديدة والآثار السلبية للنظام الجديد (Zhang، 2023).

الأفراد وخبراتهم هي المتغيرات الأكثر أهمية التي تؤثر على إنتاج الشركة. أحد الأجزاء الأساسية لإدارة الموارد البشرية هو قياس رضا الموظفين. يجب على الشركات التأكد من أن سعادة الموظفين قوية بين القوى العاملة، وهو شرط لتعزيز الإنتاجية والاستجابة والجودة وخدمة التقدير. الغرض من هذه الأطروحة هو فحص مستوى رضا الموظفين وتحفيز العمل. كما يتعامل مع تأثير الثقافة على سعادة الموظفين. يحتوي الأساس النظري لهذه الأطروحة على مفاهيم مثل رضا الوظيفة والتحفيز وتفاوت المكافآت. إحدى نقاط القوة الرئيسية للشركة هي التفاعل والتواصل بين الموظفين والإدارة (Ali B.، 2021).

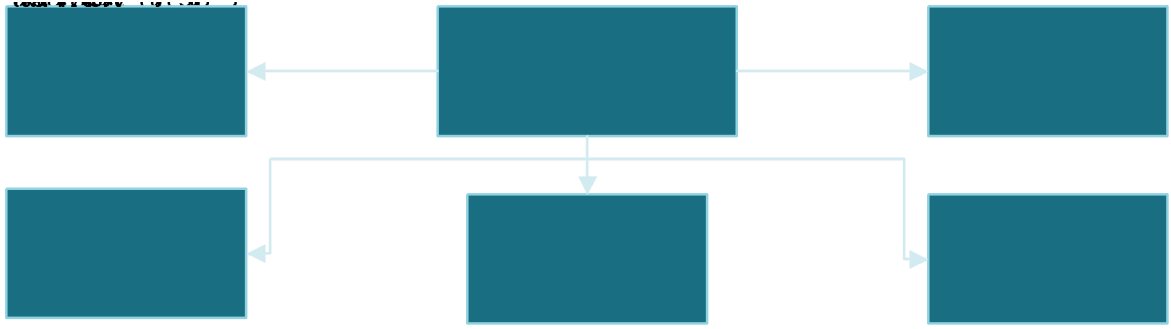
تحدث التكنولوجيا الرقمية ثورة في قطاع السيارات وتقلب ممارسات الأعمال الراسخة. تظهر آفاق أعمال جديدة مرتبطة بالصناعة 4.0، وبالتالي يجب على الشركات التكيف مع البيئة الجديدة. تقترح الورقة تطبيق التحليل المقارن النوعي الضبابي (fsQCA) لفحص التأثير المستقبلي للتحول الرقمي على نماذج أداء الشركة ورضا الجهات الفاعلة المختلفة. يتم استكشاف مجموعة واسعة من الميزات والجهات الفاعلة الناشئة عن عملية التحول الرقمي في قطاع السيارات. يغطي البحث القيادة المرتبطة والآلية، والتنقل كخدمة، ومصادر المعلومات الرقمية في شراء السيارات، والبيانات الضخمة، وما إلى

ذلك. يتم أيضًا تقييم التأثير التخريبي للتقديم التدريجي للسيارات الكهربائية إلى السوق، والذي يتم تعزيزه من خلال القواعد البيئية بشأن تغير المناخ والتوجيهات للاستخدام المستقبلي لمصادر الطاقة المتجددة لتشغيل المركبات الكهربائية.

من ناحية أخرى، يقيم البحث عواقب التحول الرقمي على قطاع السيارات من وجهة نظر جهات فاعلة مختلفة، بدءًا من مصنعي المركبات ومقدمي الخدمات ومقدمي وسائل النقل العام والعملاء إلى الحكومات. تم استخدام هذه التقنية بشكل فعال في تحليل تجريبي متطور قائم على دراسة حالة. يُظهر هذا البحث تطبيقًا مبتكرًا لـ fsQCA في التحول الرقمي في قطاع السيارات في إسبانيا. وتشير النتائج إلى أنه من الأهمية بمكان الاستثمار في التدابير المناسبة للتكيف مع التحول الرقمي، وسينتهي الأمر بالمصنعين إلى زيادة الأرباح والإنتاجية والقدرة التنافسية. ومن وجهة نظر العملاء، سيكون هناك إمكانية الوصول إلى خدمات أكثر وأفضل ورضا أعلى عن الخدمات الأساسية (Llopis-Albert, 2021).

الإطار النظري

الإطار النظري هو أحد الجوانب الرئيسية لهذه الدراسة، حيث يساعد في إعطاء معرفة تفصيلية بالعوامل المؤثرة على الارتباط بين التحول الرقمي والرضا الوظيفي. بناءً على نظريات إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، ينصب التركيز على نظريات مختلفة تشمل جوانب الرضا الوظيفي وتفاعل الأفراد مع التكنولوجيا، بالإضافة إلى تأثير التحول الرقمي على بيئة العمل والدافع الداخلي للموظفين. يسعى هذا القسم إلى وصف العناصر العديدة التي تحدد رضا العمل وانخراط الموظفين في التحول الرقمي في شركات التكنولوجيا.



رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة

1. نظرية العوامل المزدوجة لهيرزبيرج

تستند فرضية العوامل المزدوجة التي اقترحها فريدريك هيرزبيرج إلى مفهوم مفاده أن الرضا الوظيفي وعدم السعادة يتأثران بعنصرين أساسيين: العوامل التحفيزية والاعتبارات الصحية. تهتم المتغيرات التحفيزية، مثل الإقرار وإمكانات النمو، بتحقيق السعادة الوظيفية ودفع الأفراد نحو الإنجاز. في المقابل، تركز المتغيرات الصحية، مثل بيئة العمل واستقرار الوظيفة، على تقليل السخط دون أن تكون سبباً مباشراً لمتعة مكان العمل. قد يساعد التحول الرقمي في تعزيز الجوانب التحفيزية من خلال منح فرص تعلم جديدة وتنمية قدرات الموظفين، وقد يعزز أيضاً العوامل الصحية من خلال تحسين بيئة العمل الفنية (Nickerson، 2023).

2. نموذج خصائص الوظيفة

يركز نموذج خصائص الوظيفة على دور تصميم الوظيفة في تعزيز رضا الموظفين وتحفيزهم، ويحتوي على خمسة أبعاد أساسية: تنوع المهارات، وأهمية المهمة، وهوية المهمة، والاستقلالية، والتغذية الراجعة. تعد هذه السمات جوانب حاسمة لتلبية متطلبات الموظفين وتعزيز شعورهم بالانتماء إلى العمل. قد يعزز التحول الرقمي استقلالية الموظفين ويعطي تغذية راجعة فورية من خلال أدوات التقييم الحالية، مما يعزز تصورهم للكفاءة لتحقيق نجاحات مهمة. وبالتالي، يؤدي التحول الرقمي إلى تعزيز خصائص الوظيفة، وبالتالي رفع مستوى السعادة الوظيفية (Vreede، 2024).

3. نظرية التبادل الاجتماعي

تركز نظرية التبادل الاجتماعي على الروابط المتبادلة بين الأشخاص والمنظمات، وتستند إلى مفهوم المعاملة بالمثل. وفقًا لهذا المفهوم، يميل الموظفون إلى التفاعل بشكل إيجابي عندما يعتقدون أن الشركة تستثمر في رفاهيتهم وتعزز نموهم. يساهم التحول الرقمي في تعزيز التبادل البناء من خلال توفير بيئة عمل مرنة وفرص للتعليم الذاتي. مع إمكانيات التقدم المهني وكفاءة العمل المحسنة، يشعر الموظفون بأنهم يتلقون دعمًا أكبر من الشركة، مما يؤدي إلى رضا وظيفي أعلى وعلاقات أقوى مع المنظمة (Ahmad، 2023).

4. نموذج قبول التكنولوجيا

يعد نموذج قبول التكنولوجيا نموذجًا بارزًا لبحث تفاعل الأفراد مع التكنولوجيا الجديدة، ويستند إلى عاملين رئيسيين: سهولة الاستخدام والفائدة المتصورة. يكشف النموذج أن الموظفين أكثر استعدادًا لقبول التكنولوجيا إذا كانت سهلة الاستخدام وتوفر لهم فوائد حقيقية. تساهم سهولة الوصول إلى التكنولوجيا المتطورة وتطبيقها الصحيح في تحسين بيئة العمل، وبالتالي تعزيز درجة الرضا الوظيفي. وعليه، فإن مقدار قبول الموظفين للتحول الرقمي يعتمد على الدرجة التي يدركون بها فوائد تبني التكنولوجيا، مما يؤثر بشكل إيجابي على سعادتهم الوظيفية الإجمالية (Schorr، 2023).

5. نظرية تقرير المصير

تركز نظرية تقرير المصير على الدوافع الداخلية التي تكمن وراء السلوك البشري، وتشير إلى أن الأفراد يحققون سعادتهم عندما يتمتعون بالاستقلالية والكفاءة والشعور بالارتباط. وقد يكمل التحول الرقمي هذه الخصائص من خلال توفير إمكانيات التعلم الذاتي ومنح الموظفين الحرية في أداء واجباتهم. ومع زيادة الاتصال بتقنيات التحول الرقمي، يتمتع الموظفون بمزيد من الاستقلالية والسيطرة على عملهم، مما يزيد من رضاهم الوظيفي. يساعد دعم الدوافع الجوهرية للموظفين من خلال التحول الرقمي في تطوير بيئة عمل رائعة وممتعة (Ackerman، 2018).

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

مقدمة:

تستخدم هذه الدراسة نهجاً متعدد الأساليب للتحقيق في تأثير التحول الرقمي على رضا الموظفين داخل شركات التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية. من خلال دمج المنهجيات الكمية والنوعية، يوفر هذا النهج فهماً شاملاً لتجارب الموظفين وتصوراتهم المتعلقة بمبادرات التحول الرقمي. تم اختيار تصميم دراسة الحالة للتركيز بشكل عميق على شركات التكنولوجيا على وجه التحديد، حيث أن هذه المنظمات في طليعة جهود التحول الرقمي ويمكنها تقديم رؤى قيمة حول تأثيرات التبني التكنولوجي السريع على رضا الموظفين.

يتضمن المكون الكمي استخدام الاستطلاعات لجمع البيانات من الموظفين عبر مختلف الإدارات والمستويات والأدوار. تم تصميم أسئلة الاستطلاع لالتقاط عوامل قابلة للقياس لرضا الموظفين، مثل بيئة العمل، والأمان الوظيفي، والتوازن بين العمل والحياة، والنمو الوظيفي، والرضا عن الأدوات الرقمية. يُطلب من المشاركين معرفة جوانب محددة من التحول الرقمي، مثل إدخال الأتمتة، وتأثير أدوات الاتصال الرقمية، وإمكانيات العمل عن بعد، والتغييرات الشاملة في الأدوار الوظيفية وحجم العمل بسبب الرقمنة. تم تصميم الاستطلاع لالتقاط الاختلافات في مستويات الرضا اعتماداً على أدوار الموظفين ومسؤولياتهم وخبراتهم في التحول الرقمي، مما يوفر رؤى واسعة حول كيفية تأثير التغييرات الرقمية على رضا الوظيفة عبر أقسام مختلفة من الشركة. تعد البيانات الكمية أمراً بالغ الأهمية لتحديد الأنماط وتقييم الارتباطات بين جوانب التحول الرقمي ومستويات رضا الوظيفة، مما يسمح باستنتاجات قابلة للتعميم حول تأثير هذه التحولات التكنولوجية.

واستكمالاً للبيانات الكمية، يتكون المكون النوعي من مقابلات منظمة مع مجموعة فرعية من المشاركين في الاستطلاع، وخاصة أولئك الذين شهدوا تغييرات كبيرة بسبب التحول الرقمي. تسمح هذه المقابلات باستكشاف أعمق للتجارب الشخصية وتصورات الموظفين. تركز أسئلة المقابلة على فهم كيف أثرت مبادرات التحول الرقمي على المهام اليومية للموظفين، وحجم العمل، والشعور بالاستقلالية، وآفاق العمل، والرضا الوظيفي بشكل عام. بالإضافة إلى ذلك، يتم تشجيع المشاركين على مشاركة أي تحديات يواجهونها في التكيف مع الأدوات الرقمية، بالإضافة إلى الدعم الذي تلقوه من المنظمة لتسهيل هذا

التحول. من خلال تحليل التجارب الإيجابية والسلبية، توفر البيانات النوعية رؤى دقيقة قد لا يلتقطها الاستطلاع، وخاصة حول موضوعات التكيف والإجهاد والتدريب والدعم المتصور.

يتم استخدام أسلوب أخذ العينات الهادف لاختيار المشاركين في كل من الاستطلاع والمقابلات. يضمن هذا النهج التمثيل المتنوع، واختيار الموظفين من مختلف الإدارات والمستويات التنظيمية والديموغرافية، مما يوفر رؤية شاملة لكيفية تأثير التحول الرقمي على الموظفين بشكل مختلف داخل الشركة. تعد طريقة أخذ العينات هذه مفيدة لأنها تسمح للدراسة بإدراج المشاركين الذين لديهم تجارب تحول رقمي متنوعة، والنقاط رؤية متوازنة لتأثيرات المبادرة.

يتم إجراء تحليل البيانات باستخدام كل من الأساليب الإحصائية والموضوعية. بالنسبة لبيانات المسح الكمي، يتم استخدام برامج التحليل الإحصائي (مثل SPSS) لتقييم أهمية العلاقات بين عوامل التحول الرقمي المختلفة ومقاييس رضا الوظيفة. توفر نتائج التحليل الإحصائي رؤية واضحة لحجم تأثير جوانب التحول الرقمي المختلفة على رضا الوظيفة. بالنسبة لبيانات المقابلة النوعية، يتم تطبيق نهج التحليل الموضوعي. يتضمن ذلك ترميز استجابات المقابلة وتحديد الموضوعات المتكررة والرؤى المتعلقة بتجارب التحول الرقمي. يسمح التحليل الموضوعي للدراسة بالتقاط الاستجابات العاطفية والشخصية للتحول الرقمي، مع تسليط الضوء على الفروق الدقيقة النوعية التي تعزز الفهم العام لرضا الموظفين.

طوال عملية البحث، يتم التعامل مع الاعتبارات الأخلاقية بعناية. المشاركة طوعية، ويتم إبلاغ جميع المشاركين بأهداف الدراسة وأغراضها قبل الموافقة على المشاركة. يتم الحفاظ على السرية والخصوصية بشكل صارم، مع إخفاء هوية البيانات أثناء التحليل والإبلاغ لحماية هويات المشاركين. يتم الحصول على الموافقة المستنيرة من جميع المشاركين، مما يضمن إدراكهم لحقوقهم في الانسحاب في أي مرحلة دون عواقب.

من خلال دمج المنهجيات الكمية والنوعية، يتيح تصميم هذه الدراسة استكشافاً شاملاً للعلاقة بين التحول الرقمي والرضا الوظيفي في قطاع التكنولوجيا السعودي. يوفر نهج الأساليب المختلطة رؤى واسعة من خلال بيانات المسح ووجهات نظر متعمقة من خلال المقابلات، مما يوفر أساساً قوياً لفهم كيفية تأثير

التغييرات التكنولوجية على الرضا الوظيفي على مستويات متعددة داخل المنظمة. تضمن هذه المنهجية الشاملة أن تلتقط الدراسة رؤية شاملة لتأثير التحول الرقمي، مما يساهم في تقديم رؤى قيمة لشركات التكنولوجيا التي تسعى إلى تعزيز رضا الموظفين في عصر التغيير التكنولوجي السريع.

المنهجية وطرق البحث

يعتمد هذا البحث على نهج الأساليب المختلطة لتقييم تأثير التحول الرقمي على رضا العمل في مؤسسات التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية. يدمج نهج الأساليب المختلطة كل من الأساليب الكمية والنوعية لإعطاء معرفة شاملة بكيفية تأثير أنشطة التحول الرقمي على العديد من عناصر رضا العمل. تم وضع البحث كدراسة حالة، مما يسمح بإجراء تحليل متعمق داخل بيئة معينة - صناعة التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية. يضمن استخدام نهج دراسة الحالة أن تكون الاستنتاجات محددة بالسياق، وتقدم رؤى قابلة للتطبيق على الشركات التي تواجه صعوبات مماثلة في التحول الرقمي.

● المنهج العلمي المتبع في الدراسة

يتوافق البحث مع العملية العلمية الاستنتاجية، حيث تقدم الأفكار الحالية حول رضا العمل والتحول الرقمي الأساس لبناء الفرضيات. تبدأ الدراسة بمراجعة النظريات المعروفة، مثل نظرية العاملين لهيرزبيرج، ونموذج خصائص الوظيفة، ونموذج قبول التكنولوجيا، والتي تقدم أطراً لتقييم التأثير المحتمل للتحول الرقمي على رضا العمل. توجه هذه الأفكار تصميم أسئلة الاستطلاع والمقابلة، وتوفير تحليلاً متكاملاً فيما إذا كان التحول الرقمي يتماشى مع العناصر المرتبطة برضا العمل أو يعطلها وكيف. ثم يجمع البحث بيانات فعلية لتقييم هذه الافتراضات النظرية، والتحقق من الفرضيات الأصلية أو مراجعتها اعتماداً على النتائج.

● طبيعة البيانات المستخدمة

يركز البحث على مصادر البيانات الأولية والثانوية لإنتاج تحليل شامل.

- البيانات الأولية:

يتكون المصدر الرئيسي للبيانات من إجابات الاستطلاع والمقابلات التي أجريت مع العمال عبر أقسام ومناصب مختلفة داخل منظمات التكنولوجيا المختارة. تقدم بيانات الاستطلاع رؤى كمية حول المكونات القابلة للقياس لرضا الوظيفة، مثل الأمن الوظيفي، والتوازن بين العمل والحياة، وسهولة استخدام

التقنيات الرقمية الجديدة. تقدم بيانات المقابلة بعدًا نوعيًا، وتوفر تجارب العمال ومشاكلهم ووجهات نظرهم فيما يتعلق بالتكيف مع التغيير الرقمي في مكان العمل.

- البيانات الثانوية:

لزيادة البيانات الأولية، يتم تحليل المصادر الثانوية مثل منشورات الصناعة والأوراق الأكاديمية وسياسات الأعمال بشأن التحول الرقمي. توفر هذه المصادر السياق وتساعد في شرح نتائج البيانات الأولية ضمن اتجاهات الصناعة الأوسع، وتوضح كيف تتوافق مبادرات التحول الرقمي في المملكة العربية السعودية مع أفضل الممارسات العالمية.

● الاختبارات والبرامج الإحصائية المستخدمة

لدراسة البيانات الكمية، يتم تطبيق SPSS (الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية) لتنفيذ العديد من الاختبارات الإحصائية، مما يضمن تحليل البيانات بشكل شامل.

- يتم استخدام الإحصاءات الوصفية (المتوسط، والوسيط، والانحراف المعياري) لوصف البيانات حول مستويات رضا العمل عبر مختلف المناصب والأقسام.

- يتم استخدام تحليل الارتباط لتحليل الارتباطات بين المتغيرات، مثل الارتباط بين مقدار التحول الرقمي ومستويات رضا الوظيفة.

- يتم استخدام تحليل الانحدار لتقييم ما إذا كانت جوانب معينة في التحول الرقمي (على سبيل المثال، الاستقلالية المعززة، وقدرات العمل عن بعد) تتنبأ بشكل كبير بنتائج رضا الوظيفة.

يتم فحص البيانات النوعية المكتسبة من المقابلات باستخدام تحليل الموضوع باستخدام برنامج تحليل البيانات النوعية، مثل NVivo. يدعم هذا البرنامج تنظيم وتصنيف والتعرف على الأنماط أو المواضيع داخل الردود، مما يجعل من الأسهل فهم الأفكار المتكررة المرتبطة بتجارب العمال مع التقنيات الرقمية وتأثيرها على الرضا.

● طرق جمع وتحليل البيانات جمع البيانات:

❖ الاستطلاعات:

يتم توزيع استطلاع منظم على العمال في جميع الأقسام والمستويات في شركة التكنولوجيا المختارة. يتم إنشاء الاستطلاع بأسئلة مغلقة وأسئلة بمقياس ليكرت لتقييم مكونات رضا العمل والمواقف تجاه التحول الرقمي علمياً.

❖ المقابلات:

يتم اختيار مجموعة مختارة من المشاركين في الاستطلاع، وخاصة أولئك الذين لديهم خبرة مباشرة في مبادرات التحول الرقمي، لإجراء مقابلات متابعة. تستخدم هذه المقابلات أسئلة شبه منظمة للسماح بتحليل أعمق للتجارب البشرية، وإعطاء بيانات نوعية عن الانطباعات الشخصية والمشاكل الفريدة أو مزايا التحول الرقمي.

● تحليل البيانات:

- التحليل الكمي:

باستخدام برنامج SPSS، يتم فحص بيانات الاستطلاع وصفيًا أولاً، ثم يتم إخضاعها لاختبارات إحصائية استدلالية (الارتباط والانحدار) للعثور على الارتباطات بين خصائص التحول الرقمي ومقاييس رضا الوظيفة.

- التحليل النوعي:

يتم فحص بيانات المقابلة باستخدام التحليل الموضوعي، حيث يتم تصنيف الإجابات وفقاً للموضوعات المشتركة المرتبطة برضا العمل، والقدرة على التكيف مع التقنيات الرقمية، والدعم التنظيمي المتصور. وتشمل الموضوعات الإجهاد الناجم عن الأنظمة الجديدة، والفائدة المتصورة للأنظمة الرقمية، والفوائد المتصورة للأنظمة الرقمية يتم اكتشاف وتفسير التغيرات في التوازن بين العمل والحياة من خلال التكنولوجيات الحديثة.

من خلال الجمع بين هذه المنهجيات، يلتقط البحث كل من التأثير المقاس للتحول الرقمي والتجارب الشخصية المعقدة للعمال، مما يوفر أساساً قوياً لفهم كيفية تأثير التغييرات الرقمية على رضا العمل عبر العديد من المستويات في المنظمات التقنية السعودية.

مجتمع البحث:

ينألف مجتمع البحث لهذه الدراسة من أشخاص يعملون في شركات التكنولوجيا في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية. تهدف هذه المجموعة إلى أن تضم مجموعة واسعة من الأشخاص الذين يشاركون بنشاط في أنشطة التحول الرقمي أو يتأثرون بها داخل أعمالهم. تم اختيار شركات التكنولوجيا هذه بناءً على مشاركتها الاستباقية في التحول الرقمي، والتي تشمل تثبيت أدوات رقمية متطورة، وأتمتة أكبر، وحلول قائمة على السحابة، وتطبيقات الذكاء الاصطناعي، وعمليات صنع القرار القائمة على البيانات. تنوعت المنظمات في الحجم والتخصص، مما يوفر صورة دقيقة لعملية التحول الرقمي وتأثيرها على رضا العمل عبر الإعدادات التنظيمية المتنوعة داخل صناعة التكنولوجيا السعودية.

يشكل الموظفون من العديد من الأقسام العمود الفقري لمجتمع البحث، مما يضمن تمثيل مجموعة واسعة من الأدوار والأنشطة والمسؤوليات. يتم إعطاء الأولوية الخاصة للأقسام التي تتمتع بدرجة عالية من تأثير التحول الرقمي، بما في ذلك تكنولوجيا المعلومات والعمليات والموارد البشرية وخدمة العملاء وتحليلات البيانات. هذه الأقسام حاسمة في تبني ودمج التكنولوجيا الجديدة، وغالبًا ما تعاني من تغييرات فورية في الأنشطة اليومية وسير العمل والاتصالات نتيجة لذلك. ومع ذلك، يتم أيضًا تضمين الموظفين من الأقسام غير الفنية للحصول على رؤى حول العواقب الثانوية للتحول الرقمي، حيث تعاني هذه الأقسام عادةً من تغييرات في عمليات العمل والعلاقات الجماعية والإنتاجية الإجمالية بسبب أنشطة التحول الرقمي على مستوى الشركة. من خلال إشراك المشاركين من عدد من الأقسام، يهدف البحث إلى التقاط التجارب والنتائج المختلفة للتحول الرقمي على رضا العمل داخل صناعة التكنولوجيا.

يشمل اختيار المشاركين مستويات تنظيمية متعددة، من الموظفين المبتدئين إلى الإدارة العليا. يقدم الموظفون المبتدئين، الذين قد يكونون جددًا نسبيًا في كل من الشركة والتقنيات الرقمية المستخدمة، وجهة نظر حول مرونة وبساطة تعلم أنظمة جديدة. يقدم العمال من المستوى المتوسط، المسؤولون عمومًا عن دمج الأدوات الرقمية داخل فرقهم، رؤى حول العناصر التشغيلية للتحول الرقمي، بما في ذلك كفاءة وفائدة هذه التقنيات الجديدة في تعزيز سير العمل والتعاون الجماعي. يقدم كبار المديرين،

الذين يلعبون دوراً استراتيجياً في تصميم ومراقبة مبادرات التحول الرقمي، منظوراً على المستوى الكلي حول كيفية تطابق الرقمنة مع الأهداف التنظيمية الأكبر وكيف تؤثر على مشاركة الموظفين وسعادتهم وإنتاجيتهم. إن هذا النهج القائم على التسلسل الهرمي أمر حيوي لفهم كيفية تأثير التحول الرقمي على رضا الوظيفة على مستويات مختلفة من المسؤولية والتأثير داخل الشركة.

وعلاوة على ذلك، يشمل البحث عمالاً لديهم فترات خدمة متفاوتة داخل الشركة. أولئك الذين عملوا مع المنظمة لفترة كافية لخوض مراحل ما قبل وما بعد التحول الرقمي قد يقدمون رؤى مقارنة حول كيفية تطور مستويات رضا الوظيفة بمرور الوقت بسبب التقدم الرقمي. يشارك العمال الجدد، الذين ربما انضموا إلى الشركة بعد نشر الأدوات الرقمية، رؤى حول سهولة التكامل والتدريب المقدم لهذه الأنظمة، مما يوضح كيف يؤثر التحول الرقمي على رضا الوظيفة المبكر والتصورات. يساعد إدراج فترات العمل المتغيرة بين العمال في إنتاج تقييم متوازن لتأثير التحول الرقمي، مما يمكن البحث من مراعاة التغييرات بمرور الوقت وخلال فترات مختلفة من تبني التكنولوجيا.

يشير مجتمع البحث إلى التنوع بين الجنسين والعمر والتعليم في جميع أنحاء صناعة التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية. يقدم الموظفون من أصول ديموغرافية متنوعة رؤى فريدة حول كيفية تأثير الصفات الفردية على الاستجابات للتغيير الرقمي. على سبيل المثال، قد يكون لدى العمال الأصغر سناً الذين هم أكثر مهارة في التعامل مع التكنولوجيا وجهة نظر مختلفة بشأن الأدوات الرقمية مقارنة بالموظفين الأكبر سناً الذين قد يواجهون مشكلات أكبر في التكيف مع التحول الرقمي. وهذا التنوع الديموغرافي ضروري لتحديد ما إذا كانت مبادرات التحول الرقمي تلقى صدى فعالاً على قدم المساواة بين جميع العمال أو ما إذا كانت تنتج اختلافات في رضا الوظيفة عبر مجموعات ديموغرافية مختلفة.

محددات حجم العينة:

انخفاض قابلية التعميم عندما يكون حجم العينة محدودًا، فقد يحد ذلك من قابلية تعميم نتائج الدراسة على عدد أكبر من السكان. في البحث، من المرجح أن تلتقط العينات الأكبر نطاقًا واسعًا من الميزات وردود الفعل، مما يجعل النتائج أكثر صلة عبر المواقف القابلة للمقارنة. ومع ذلك، مع وجود عينة محدودة، قد تمثل الإحصائيات تجارب مجموعة مختارة فقط، وبالتالي تهمل التباينات الحاسمة. قد يؤثر هذا القيد على الصلاحية الخارجية للبحث، مما يشير إلى أن النتائج قد لا تنطبق على الشركات التكنولوجية أو مستويات رضا العمل خارج تلك التي تم تقييمها على وجه التحديد.

زيادة خطأ العينة قد يؤدي حجم العينة المحدود إلى زيادة خطر حدوث خطأ في العينة، حيث قد لا تمثل البيانات المرصودة بدقة خصائص السكان الحقيقية. قد يؤدي خطأ العينة إلى تحيز البيانات، مما يؤدي إلى استنتاجات قد لا تكون جديرة بالثقة إذا تم تعميمها. على سبيل المثال، قد يكون للقيم المتطرفة أو القيم المتطرفة في عينة صغيرة تأثير مبالغ فيه على المتوسطات أو الإحصائيات الأخرى، مما يؤدي إلى تشويه الاستنتاجات. يجعل هذا القيد تفسير البيانات بشكل مناسب أكثر تعقيدًا وقد يضعف الثقة في الصلاحية الإحصائية للدراسة.

القوة الإحصائية المحدودة: تنخفض القوة الإحصائية، أو إمكانية تحديد تأثير كبير عندما يكون موجودًا بالفعل، مع العينات الصغيرة. تشير القوة الإحصائية المنخفضة إلى أنه حتى إذا كانت هناك اختلافات أو ارتباطات ذات صلة داخل البيانات، فقد لا يكون حجم العينة الصغير قادرًا على الكشف عنها بأهمية إحصائية. قد يؤدي هذا إلى نتائج سلبية خاطئة، عندما يفشل البحث في تحديد رؤى مهمة فيما يتعلق برضا العمل والتي ربما تم اكتشافها بعينة أكبر. في المقابل، قد يضعف هذا القيد النجاح العام لمبادرات التحول الرقمي التي تم تطويرها من البيانات.

تنوع محدود للاستجابات قد لا تصور العينات الصغيرة بشكل كافٍ مجموعة وجهات النظر والخلفيات والخبرات الموجودة في مجموعة سكانية أوسع. في البحث عن سعادة العمل، حيث قد تؤثر خصائص مثل العمر والمدة والموقف بشكل كبير على الإجابات، قد تستبعد العينة المقيدة بعض وجهات النظر، وخاصة من المجموعات غير الممثلة. قد يؤدي هذا إلى نتائج متحيزة إذا كانت مجموعات معينة ممثلة

بشكل مفرط أو ناقص. وبالتالي، قد يفشل الاستطلاع في تقديم تقييم شامل لكيفية تأثير التحول الرقمي على العمال عبر مجموعات فرعية متنوعة داخل شركات التكنولوجيا.

قابلية أعلى للتعرض للتنشوهات مع وجود عدد أقل من المشاركين، يكون حجم العينة الصغير أكثر حساسية للتنشوهات أو الاختلافات الفردية التي قد لا تعكس المجتمع ككل. على سبيل المثال، قد يؤثر عدد قليل من الأشخاص الذين لديهم أفكار قوية للغاية فيما يتعلق بالتحول الرقمي بشكل غير متناسب على النتائج الإجمالية. قد تؤدي هذه الشذوذ إلى نتائج غير صحيحة، خاصة إذا لم تكن تعكس تجربة الموظف المتوسطة. تساعد العينات الأكبر في الحماية من مثل هذه الشذوذ من خلال تقديم صورة أكثر توازناً، والتي يصعب الحصول عليها مع عدد صغير من الأفراد.

صعوبة إجراء تحليلات المجموعات الفرعية في الدراسات التي تدرس عوامل مثل رضا العمل، من المهم عادةً تحليل البيانات داخل المجموعات الفرعية (على سبيل المثال، حسب القسم أو مستوى الأقدمية أو الجنس) لفهم الآثار الدقيقة. ومع ذلك، قد يجعل حجم العينة المحدود من الصعب إجراء مثل هذه التحليلات بنجاح، حيث قد تفتقر كل مجموعة فرعية إلى أعداد كافية لاستخلاص استنتاجات مهمة. يشير هذا القيد إلى أنه قد يتم تجاهل الأنماط أو الاختلافات ذات الصلة بين المجموعات الفرعية، مما يقلل من قدرة الدراسة على تقديم توصيات مستهدفة لفئات مختلفة من الموظفين داخل المنظمات التكنولوجية التي تخضع للتحول الرقمي.

خطوات جمع البيانات

تحديد أهداف جمع البيانات إن تحديد الأهداف المحددة هو حجر الزاوية لجمع البيانات بكفاءة. تصف الأهداف المعلومات المطلوبة للإجابة على أسئلة البحث والتأثير على اختيار أنواع البيانات المناسبة. في هذا البحث، تركز الأهداف على دراسة تأثير التحول الرقمي على رضا العمل في مؤسسات التكنولوجيا السعودية. يساعد تحديد الأهداف أيضاً في تسليط الضوء على متغيرات رضا العمل المحددة التي قد

يؤثر عليها التحول الرقمي، مثل مشاركة الموظفين والإنتاجية والاحتفاظ بهم. تضمن الأهداف الواضحة ربط جميع عمليات جمع البيانات اللاحقة بأهداف الدراسة، مما يعزز فائدة البيانات المكتسبة.

اختيار أدوات جمع البيانات يعد اختيار الأدوات الصحيحة لجمع البيانات أمرًا بالغ الأهمية للحصول على بيانات دقيقة وذات صلة. تشمل التقنيات الشائعة الاستطلاعات والمقابلات وقوائم المراجعة للملاحظة، كل منها مناسب لأنواع مختلفة من المعلومات. في هذا البحث، تعد الاستطلاعات فعالة للحصول على بيانات كمية حول مستويات رضا العمل، بينما تقدم المقابلات رؤى نوعية حول تجارب الموظفين ووجهات نظرهم بشأن التحول الرقمي. يضمن اختيار التقنيات المناسبة نجاح جمع البيانات، وجمع الاتجاهات الواسعة ووجهات النظر المتعمقة التي قد تفسر تعقيدات تأثير التحول الرقمي على الناس.

تحديد عينة الدراسة يعد تحديد عينة تمثيلية أمرًا حيويًا لاستنتاجات دراسة جديرة بالثقة. في هذا الاستطلاع، تتألف العينة من عمال من منظمات التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية، تمتد إلى مناصب ومستويات مختلفة، وتوفر تقييمًا كاملاً لرضا الوظيفة عبر الإدارات والمستويات الهرمية. تم اختيار العينة لتمثيل وظائف متعددة، بما في ذلك تكنولوجيا المعلومات والعمليات والموارد البشرية وخدمة العملاء، وتغطي مجموعة متنوعة من الخبرات مع التحول الرقمي. توفر العينة المحددة جيدًا نتائج أكثر موثوقية وقابلية للتعميم، وتقدم معرفة متوازنة بعواقب التحول الرقمي داخل صناعة التكنولوجيا.

جمع البيانات الميدانية يستلزم جمع البيانات الميدانية تطبيق أدوات جمع البيانات مع العينة المقصودة. قد تتضمن هذه العملية توزيع الاستطلاعات وإجراء المقابلات وجمع النتائج بشكل منهجي. بالنسبة لهذا البحث، يتم توفير الاستبيانات عبر الإنترنت للراحة، بينما يمكن إجراء المقابلات بشكل فردي أو في مجموعات، حسب التوافر والتقنية المفضلة. يضمن جمع البيانات الميدانية حصول البحث على المعلومات مباشرة من المصدر، بما في ذلك القصص والتعليقات المباشرة من الموظفين المشاركين بنشاط في التحول الرقمي أو المتأثرين به.

ضمان موثوقية البيانات وجودتها يعد ضمان موثوقية البيانات وجودتها أمرًا حيويًا للحصول على نتائج دقيقة. وهذا يستلزم التحقق من صحة جمع البيانات بانتظام وبشكل صحيح، بما في ذلك الفحوصات للحد من الأخطاء أو التحيزات. على سبيل المثال، يجب أن تكون أسئلة الاستطلاع واضحة وغير متحيزة لمنع التأثير على الردود، ويجب أن تتبع المقابلات بروتوكولاً منهجياً للحفاظ على الاتساق. يجب أيضاً تقييم البيانات للتأكد من اكتمالها ودقتها، مع تصحيح الردود المفقودة أو غير المتسقة. تعمل البيانات عالية الجودة على تعزيز مصداقية وجدارة نتائج البحث، مما يجعل الاستنتاجات أكثر قابلية للتنفيذ.

تحليل البيانات يتضمن تحليل البيانات المكتسبة معالجة وتحليل المعلومات للإجابة على أسئلة البحث. يمكن تقييم البيانات الكمية من الاستطلاعات باستخدام أدوات إحصائية للعثور على الاتجاهات والارتباطات والأنماط المحتملة في رضا العمل. تُدرس البيانات النوعية من المقابلات عمومًا باستخدام التحليل الموضوعي، وكشف الموضوعات الرئيسية والرؤى المرتبطة بتأثير التحول الرقمي على رضا العمل. يترجم تحليل البيانات المناسب البيانات الخام إلى استنتاجات ذات صلة، ويكشف عن كيفية تأثير مشاريع التحول الرقمي على تجارب الموظفين ومستويات الرضا.

عرض النتائج والتوصيات يتضمن عرض النتائج تقديم نتائج مهمة بطريقة واضحة ومنظمة، تليها اقتراحات عملية تستند إلى رؤى الدراسة. على سبيل المثال، يمكن للدراسات أن تشير إلى أن بعض الأدوات الرقمية تعزز رضا العمال من خلال تعزيز إنتاجية العمل، في حين قد تتطلب أدوات أخرى تغييرات. يجب أن تتناول التوصيات كيف يمكن للشركات تعديل أنشطة التحول الرقمي لتحسين سعادة العمل. إن عرض البيانات بوضوح، جنباً إلى جنب مع الاقتراحات المدعومة جيداً، يوفر رؤى مهمة لمنظمات التكنولوجيا، مما يساعدها على دمج الاستراتيجية الرقمية مع رفاهية الموظفين وأهداف المنظمة.

حدود الدراسة:

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

1. الحدود البشرية

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

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

2. الحدود الزمانية

تشمل الحدود الزمانية الفترة الزمنية التي تغطيها الدراسة، والتي تمتد من مايو 2023 إلى مايو 2024. تم اختيار هذه الفترة لعدة أسباب، أولها أنها تتزامن مع فترة التغيرات المتسارعة في العالم الرقمي، حيث تسعى الشركات لتبني استراتيجيات التحول الرقمي بشكل متزايد. يتمثل الهدف من تحديد هذه الفترة الزمنية في رصد التغيرات التي تطرأ على الرضا الوظيفي نتيجة للتحول الرقمي، ولتحديد ما إذا كانت هناك آثار واضحة على الموظفين خلال هذه الفترة. ستُجمع البيانات في بداية هذه الفترة، ومن ثم تُحلل النتائج بعد مرور فترة زمنية محددة، مما يسمح بتقييم التغيرات الفعلية التي قد تطرأ على الموظفين بسبب التحول الرقمي.

3. الحدود المكانية

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

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

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

المقدمة

في الفصل الرابع من هذه الدراسة، سيتم عرض نتائج تحليل الاستبيان الذي استهدف عينة مكونة من 150 موظفًا ، بهدف قياس أثر التحول الرقمي على الرضا الوظيفي. يعتمد التحليل على أدوات إحصائية متقدمة باستخدام برنامج SPSS، حيث تم حساب معامل ألفا كرونباخ للتحقق من موثوقية وثبات البيانات. بالإضافة إلى ذلك، تم إجراء اختبار كاي سكوير (Chi-Square) للتأكد من وجود ارتباطات ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة والتابعة. يهدف هذا الفصل إلى تقديم تحليل شامل للبيانات وتفسير النتائج بما يساعد في فهم مدى تأثير التحول الرقمي على مستويات الرضا الوظيفي لدى الموظفين في قطاع التقنية.

نتائج الدراسة

● الوصف الإحصائي للبيانات

التحليل الإحصائي للبيانات هو أحد أهم العمليات في البحث العلمي، حيث إنه يعطي تفسيرًا شاملاً ودقيقاً للنتائج ويسمح بتفسير الارتباطات بين المتغيرات، وفي هذه الدراسة تم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات من استبيان شمل 150 عاملاً في شركات التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية، بهدف

تحديد تأثير التحول الرقمي على الرضا الوظيفي. أولاً، تم استخدام **ألفا كرونباخ** لتقييم موثوقية واستقرار البيانات، حيث يسمح هذا المعامل بتقييم اتساق فقرات الاستبيان مع بعضها البعض، مما يؤكد أن الأداة المستخدمة (الاستبيان) تقيم الموضوع بكفاءة ودقة عالية. في هذا البحث تم الحصول على معامل ألفا كرونباخ مرتفع، مما يدل على ارتفاع مستوى الاتساق الداخلي للبيانات، مما يدعم مصداقية النتائج ويؤكد أن الاستبيان قادر على قياس أبعاد التحول الرقمي والرضا الوظيفي بدقة. وبعد التحقق من الثبات تم وصف البيانات إحصائياً حيث تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية للمتغيرات الأساسية والتي شملت التحول الرقمي بمتغيراته (تطوير البنية التحتية، تطوير مهارات الموظفين، التطوير المهني) وأثره على المتغير التابع وهو الرضا الوظيفي. ويعطي الوصف الإحصائي فهماً أكبر للبيانات من خلال تمييز القيم الأساسية وتشتتها حول المتوسط مما يعزز القدرة على تفسير البيانات بدقة أكبر. فعلى سبيل المثال تشير المتوسطات المرتفعة لمتغيرات التحول الرقمي إلى ارتفاع مستوى تنفيذ هذه الأبعاد داخل الشركات، في حين يوضح الانحراف المعياري التباين في الآراء حول درجة التأثير الفعلي للتحول الرقمي على الرضا الوظيفي مما يساعد في تحليل مدى التوافق بين التوقعات وواقع تنفيذ التحول الرقمي في شركات التكنولوجيا.

كما تم استخدام اختبار مربع كاي لإثبات وجود ارتباط إحصائي بين العوامل المستقلة (مثل تطوير البنية التحتية، تطوير المهارات، التطوير المهني) والمتغير التابع (الرضا الوظيفي). يعد هذا الاختبار أداة مهمة في فحص العلاقة بين المتغيرات النوعية، حيث يساعد في اختبار فرضية وجود أو عدم وجود رابط بين متغيرين. في هذه الدراسة، أثبتت نتائج اختبار مربع كاي وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة المختلفة ورضا العمل، مما يدل على أن التحول الرقمي قد يغير بشكل كبير من مستوى رضا الموظفين عن وظائفهم. على سبيل المثال، أظهر التطوير المهني، الذي يشمل فرص النمو والتدريب والتعلم المستمر، ارتباطاً واضحاً وإيجابياً برضا العمل، مما يعني أن الموظفين يشعرون بمزيد من الرضا عندما تتاح لهم فرص التطوير الشخصي والمهني، بدعم من التحولات الرقمية التي تسهل ذلك.

من خلال دمج ألفا كرونباخ ووصف البيانات واختبار مربع كاي، يقدم التحليل الإحصائي لهذه الدراسة دعماً كبيراً للفرضيات المقدمة، مما يشير إلى أن التحول الرقمي، عند تنفيذه بشكل صحيح، قد يساهم بشكل كبير في تعزيز رضا الموظفين عن وظائفهم. كما يلعب التركيز على تطوير البنية التحتية وتنمية مهارات الموظفين دوراً أساسياً في تحسين بيئة العمل، مما يدل على فعالية استراتيجية التحول الرقمي في تحقيق السعادة الوظيفية. (Ginsberg، 2024).

Statistics						
Std. Error of Kurtosis	Kurtosis	Std. Error of Skewness	Skewness	Std. Deviation	N	
					Valid	
0.394	1.357-	0.198	0.449	1.531	150	العمر
0.394	1.034-	0.198	0.990-	0.451	150	الجنس
0.394	0.862-	0.198	0.749	1.394	150	الدرجة
0.394	0.886-	0.198	0.752	1.430	150	تعتمد شركتنا على تقنيات رقمية متقدمة في أداء المهام اليومية.
0.394	0.729-	0.198	0.563	1.201	150	تدعم الشركة التحول الرقمي وتطوير البنية التحتية التكنولوجية بشكل مستمر.
0.394	1.297-	0.198	0.567	1.559	150	يوفر التحول الرقمي

						مرونة في إنجاز العمل من أي مكان.
0.394	1.007-	0.198	0.489	1.287	150	تهتم الشركة بتحديث مهارات الموظفين لمواكبة التحول الرقمي.
0.394	1.102-	0.198	0.634	1.465	150	أجد أن استخدام التقنيات الرقمية في العمل يسهل إنجاز المهام ويزيد من كفاءتي.
0.394	0.997-	0.198	0.551	1.268	150	أشعر بأن التحول الرقمي يعزز من فرصتي للتطوير المهني داخل الشركة.
0.394	0.861-	0.198	0.598	1.295	150	أرى أن التحول الرقمي يساهم في تقليل الضغوط المهنية ويساعدني في تحقيق التوازن بين

						العمل والحياة.
0.394	1.261-	0.198	0.521	1.472	150	يعزز التحول الرقمي من التواصل والتفاعل مع الزملاء والإدارة.
0.394	0.977-	0.198	0.731	1.506	150	أشعر بالرضا عن فرص التطور التي يوفرها التحول الرقمي في الشركة.
0.394	0.925-	0.198	0.581	1.298	150	ساعد التحول الرقمي في تحسين جودة العمل والخدمات المقدمة للعملاء.
0.394	0.898-	0.198	0.668	1.365	150	أرى أن التحول الرقمي يساعد في توضيح الأدوار والمهام المطلوبة مني بشكل أفضل.
0.394	0.549-	0.198	0.851	1.286	150	يؤثر التحول الرقمي إيجابياً على بيئة العمل

						ويساعد على تحسين أدائها.
0.394	1.119-	0.198	0.631	1.502	150	يزيد التحول الرقمي من سرعة استجابة الشركة لتغيرات السوق واحتياجات العملاء.
0.394	0.872-	0.198	0.627	1.340	150	يواجه التحول الرقمي تحديات قد تعيق الرضا الوظيفي، مثل تعقيد بعض الأنظمة التكنولوجية.
0.394	1.183-	0.198	0.621	1.523	150	قد يسبب التحول الرقمي عبئاً إضافياً على الموظفين بسبب سرعة التغير في الأدوات والأنظمة.
0.394	1.046-	0.198	0.644	1.461	150	أشعر ببعض القلق تجاه استبدال الأدوات الرقمية بعمليات كانت

						تُدار بشكل يدوي.
0.394	0.929-	0.198	0.645	1.413	150	يعتبر نقص التدريب المناسب على التقنيات الحديثة تحدياً يؤثر على الرضا الوظيفي.

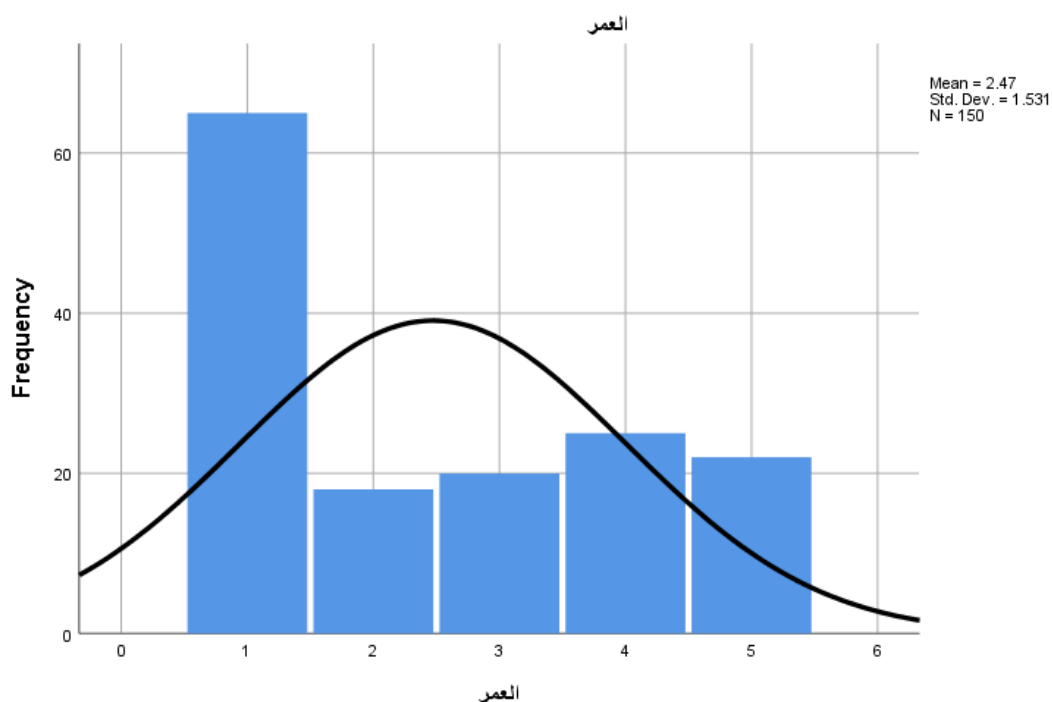
جدول 1: الوصف الاحصائي للبيانات

1. عمر المشاركين في التجربة

يتضح من الجدول ان النسبة للفئات العمرية اغلبها متقارب وهذا يدل علي ان هناك اهميه كبيره لموضوع دراسة البث عند جمع والفئات مما يعطي أيضا قوه للاستبانة نظرا لعشوائية الإجابات.

عمر المشاركين في التجربة		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	65	43.3	43.3	43.3
	30-40	18	12.0	12.0	55.3
	40-50	20	13.3	13.3	68.7
	50-60	25	16.7	16.7	85.3
	+60	22	14.7	14.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 2: الوصف الاحصائي لعمر المشاركين في التجربة



رسم توضيحي 2: التمثيل البياني لعمر المشاركين في التجربة

2. جنس المشاركين في التجربة

ان تخطي النسبة للذكور 70% يدل علي ان الاستبيان تم عرضه علي فئة اكبر من الرجال العاملين في مجال دراسة البحث.

جنس المشاركين في التجربة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أنثى	42	28.0	28.0	28.0
	ذكر	108	72.0	72.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 3: الوصف الاحصائي لجنس المشاركين في التجربة

رسم توضيحي 3: التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة

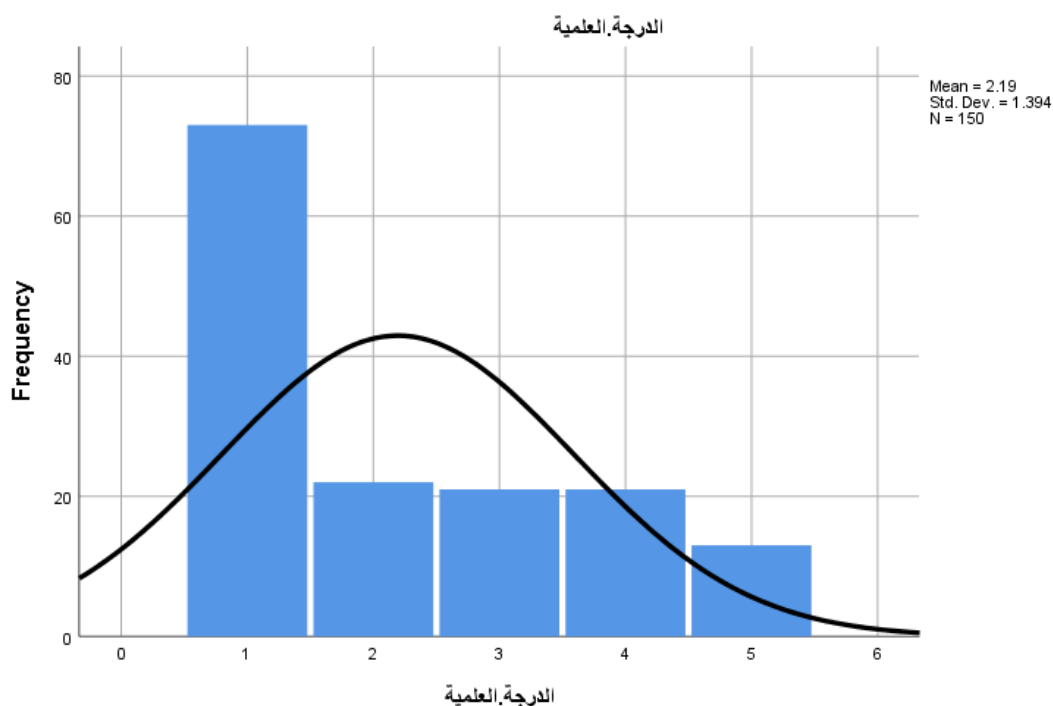
3. الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

ان اقتراب الحاصلين علي درجه البكالوريوس من 50% يدل علي ان هناك أهمية كبيره لموضوع دراسة البحث لهذه الفئة.

الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	درجة البكالوريوس	73	48.7	48.7	48.7
	دكتوراه	22	14.7	14.7	63.3
	شهادة الدراسة الثانوية	21	14.0	14.0	77.3
	شهادة عليا	21	14.0	14.0	91.3
	ماجستير	13	8.7	8.7	100.0

	Total	150	100.0	100.0	
--	-------	-----	-------	-------	--

جدول 4: الوصف الاحصائي لدرجة العلمية للمشاركين في التجربة



رسم توضيحي 4: التمثيل البياني لدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

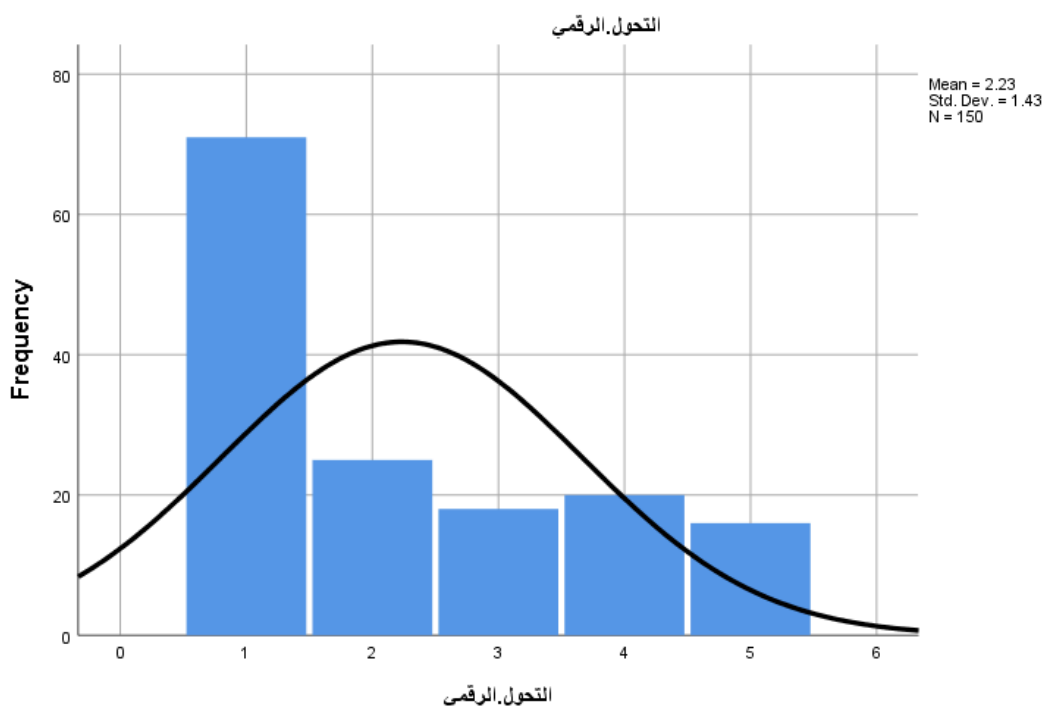
4. تعتمد شركتنا على تقنيات رقمية متقدمة في أداء المهام اليومية.

ان تخطي النسبة للموافقة والموافقة بشده 60% يدل علي ان هناك اهميه كبيره للاعتماد علي تقنيات رقمية متقدمة في أداء المهام اليومية.

تعتمد شركتنا على تقنيات رقمية متقدمة في أداء المهام اليومية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	71	47.3	47.3	47.3
	أوافق بشدة	25	16.7	16.7	64.0
	لا أوافق	18	12.0	12.0	76.0
	لا أوافق بشدة	20	13.3	13.3	89.3

	لا أوافق ولا أرفض	16	10.7	10.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 5: الوصف الاحصائي لاعتماد شركتنا على تقنيات رقمية متقدمة في أداء المهام اليومية



رسم توضيحي 5: التمثيل البياني لاعتماد شركتنا على تقنيات رقمية متقدمة في أداء المهام اليومية

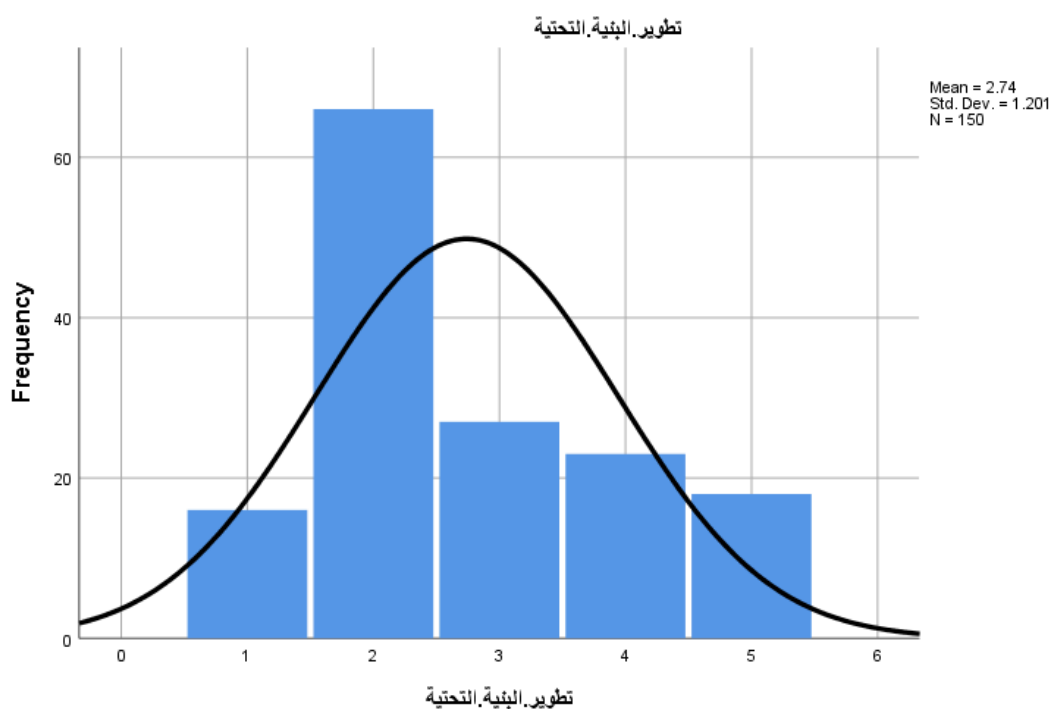
5. تدعم الشركة التحول الرقمي وتطوير البنية التحتية التكنولوجية بشكل مستمر.

ان اقتراب النسبة للموافقة والموافقة بشده من 55% يدل علي ان هناك اهميه كبيره لدعم الشركات التحول الرقمي وتطوير البنية التحتية التكنولوجية بشكل مستمر.

تدعم الشركة التحول الرقمي وتطوير البنية التحتية التكنولوجية بشكل مستمر					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	16	10.7	10.7	10.7
	أوافق بشدة	66	44.0	44.0	54.7
	لا أوافق	27	18.0	18.0	72.7

	لا أوافق بشدة	23	15.3	15.3	88.0
	لا أوافق ولا أرفض	18	12.0	12.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 6: الوصف الاحصائي لدعم الشركة التحول الرقمي وتطوير البنية التحتية التكنولوجية بشكل مستمر



رسم توضيحي 6: التمثيل البياني لدعم الشركة التحول الرقمي وتطوير البنية التحتية التكنولوجية بشكل مستمر

6. يوفر التحول الرقمي مرونة في إنجاز العمل من أي مكان.

يتضح من الجدول ان النسبة للموافقة والموافقة بشده تخطت 60% ونستنتج من هذا ان التحول الرقمي يوفر مرونة في إنجاز العمل من أي مكان.

يوفر التحول الرقمي مرونة في إنجاز العمل من أي مكان					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	68	45.3	45.3	45.3
	أوافق بشدة	23	15.3	15.3	60.7

	لا أوافق	12	8.0	8.0	68.7
	لا أوافق بشدة	23	15.3	15.3	84.0
	لا أوافق ولا أرفض	24	16.0	16.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 7: الوصف الاحصائي لتوفر التحول الرقمي مرونة في إنجاز العمل من أي مكان

رسم توضيحي 7: التمثيل البياني لتوفر التحول الرقمي مرونة في إنجاز العمل من أي مكان

7. تهتم الشركة بتحديث مهارات الموظفين لمواكبة التحول الرقمي.

مما لا شك فيه ان الشركات تهتم بتحديث مهارات الموظفين لمواكبة التحول الرقمي والدليل علي هذا ان النسبة للموافقة والموافقة بشده تقترب من 55%.

تهتم الشركة بتحديث مهارات الموظفين لمواكبة التحول الرقمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	17	11.3	11.3	11.3
	أوافق بشدة	65	43.3	43.3	54.7
	لا أوافق	21	14.0	14.0	68.7
	لا أوافق بشدة	23	15.3	15.3	84.0
	لا أوافق ولا أرفض	24	16.0	16.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 8: الوصف الاحصائي لاهتمام الشركة بتحديث مهارات الموظفين لمواكبة التحول الرقمي

رسم توضيحي 8: التمثيل البياني لاهتمام الشركة بتحديث مهارات الموظفين لمواكبة التحول الرقمي

8. أجد أن استخدام التقنيات الرقمية في العمل يسهل إنجاز المهام ويزيد من كفاءتي.

مما لا شك فيه ان اغلب المشاركين يجدون ان استخدام التقنيات الرقمية في العمل يسهل إنجاز المهام ويزيد من كفاءتهم والدليل علي هذا ان النسبة للموافقة والموافقة بشده تخطت 60%.

أجد أن استخدام التقنيات الرقمية في العمل يسهل إنجاز المهام ويزيد من كفاءتي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	70	46.7	46.7	46.7
	أوافق بشدة	21	14.0	14.0	60.7
	لا أوافق	19	12.7	12.7	73.3
	لا أوافق بشدة	23	15.3	15.3	88.7
	لا أوافق ولا أرفض	17	11.3	11.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 9: الوصف الاحصائي لاستخدام التقنيات الرقمية في العمل يسهل إنجاز المهام ويزيد من كفاءتي

رسم توضيحي 9: التمثيل البياني لاستخدام التقنيات الرقمية في العمل يسهل إنجاز المهام ويزيد من كفاءتي

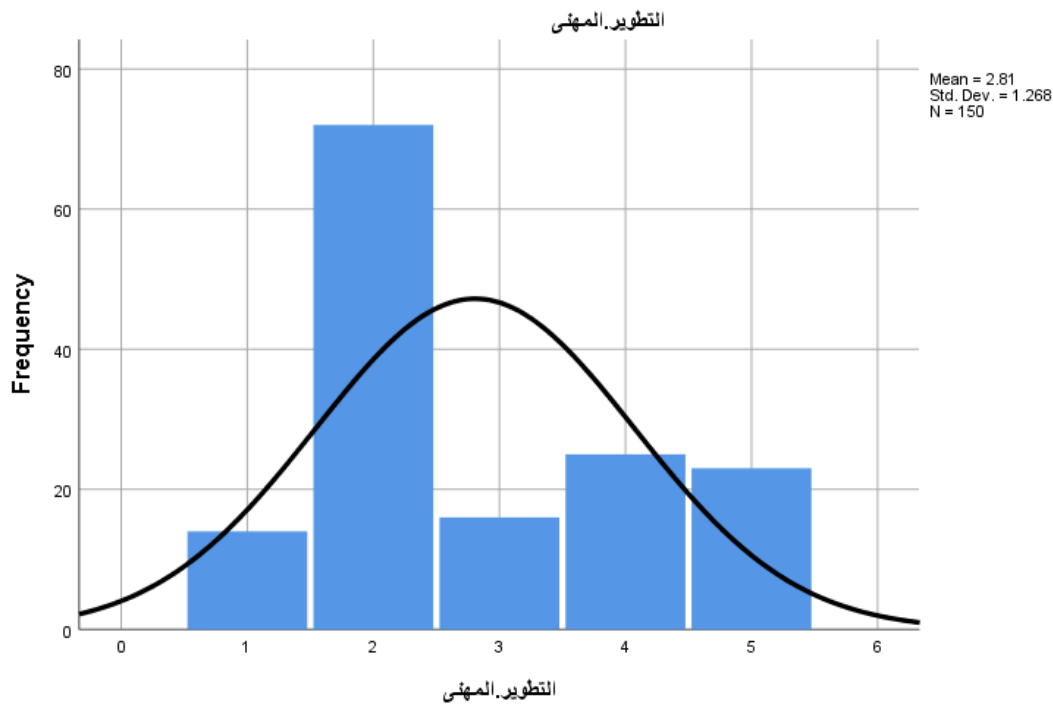
9. أشعر بأن التحول الرقمي يعزز من فرصي للتطوير المهني داخل الشركة.

مما لا شك فيه ان التحول الرقمي يعزز من فرص الموظفين في للتطوير المهني داخل الشركة والدليل علي هذا ان النسبة للموافقة والموافقة بشده تخطت 55%.

أشعر بأن التحول الرقمي يعزز من فرصي للتطوير المهني داخل الشركة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Val	أوافق	14	9.3	9.3	9.3
id	أوافق بشدة	72	48.0	48.0	57.3

لا أوافق	16	10.7	10.7	68.0
لا أوافق بشدة	25	16.7	16.7	84.7
لا أوافق ولا أرفض	23	15.3	15.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

جدول 10: الوصف الاحصائي لشعور بأن التحول الرقمي يعزز من فرصى للتطوير المهني داخل الشركة



رسم توضيحي 10: التمثيل البياني لشعور بأن التحول الرقمي يعزز من فرصى للتطوير المهني داخل الشركة

10. أرى أن التحول الرقمي يساهم في تقليل الضغوط المهنية ويساعدني في تحقيق التوازن

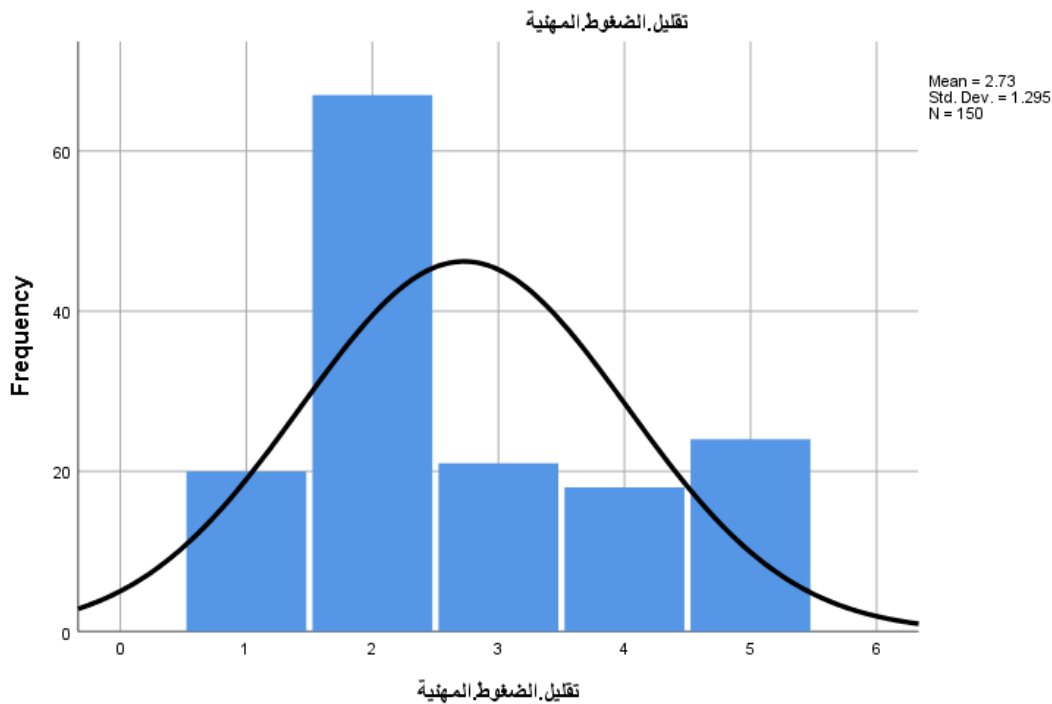
بين العمل والحياة.

من الواضح ان النسبة للموافقة والموافقة بشده تخطت 55% وهذا يدل علي ان التحول الرقمي يساهم

في تقليل الضغوط المهنية ويساعد الموظفين في تحقيق التوازن بين العمل والحياة.

أرى أن التحول الرقمي يساهم في تقليل الضغوط المهنية ويساعدني في تحقيق التوازن بين العمل والحياة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	20	13.3	13.3	13.3
	أوافق بشدة	67	44.7	44.7	58.0
	لا أوافق	21	14.0	14.0	72.0
	لا أوافق بشدة	18	12.0	12.0	84.0
	لا أوافق ولا أرفض	24	16.0	16.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 11: الوصف الاحصائي لرؤية التحول الرقمي يساهم في تقليل الضغوط المهنية ويساعدني في تحقيق التوازن بين العمل والحياة



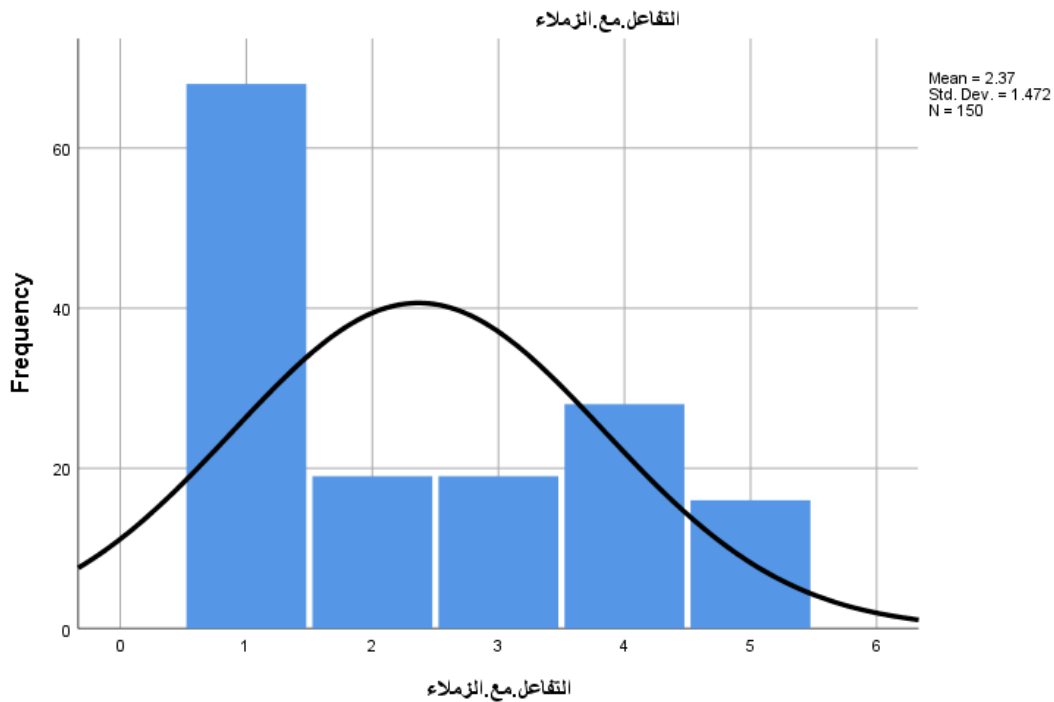
رسم توضيحي 11: التمثيل البياني لرؤية التحول الرقمي يساهم في تقليل الضغوط المهنية ويساعدني في تحقيق التوازن بين العمل والحياة

11. يعزز التحول الرقمي من التواصل والتفاعل مع الزملاء والإدارة.

يتضح من الجدول التالي ان النسبة للموافقة والموافقة بشده تخطت 55 وهذا يدل علي ان التحول الرقمي يعزز من التواصل والتفاعل مع الزملاء والإدارة.

يعزز التحول الرقمي من التواصل والتفاعل مع الزملاء والإدارة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	68	45.3	45.3	45.3
	أوافق بشدة	19	12.7	12.7	58.0
	لا أوافق	19	12.7	12.7	70.7
	لا أوافق بشدة	28	18.7	18.7	89.3
	لا أوافق ولا أرفض	16	10.7	10.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 12: الوصف الاحصائي لتعزيز التحول الرقمي من التواصل والتفاعل مع الزملاء والإدارة



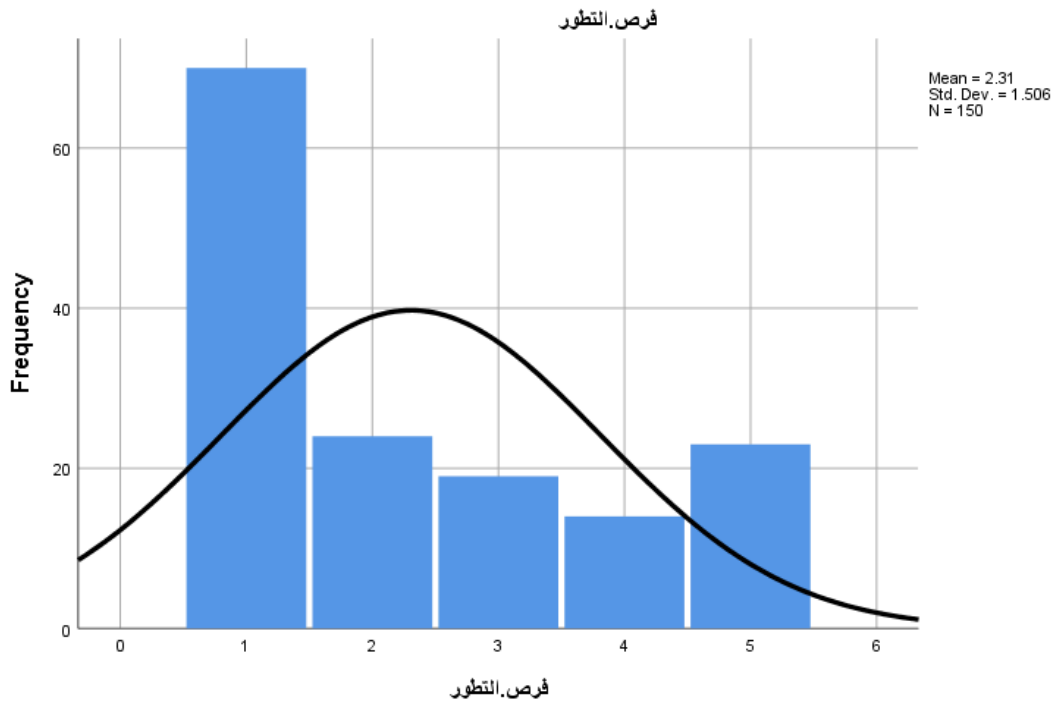
رسم توضيحي 12: التمثيل البياني لتعزيز التحول الرقمي من التواصل والتفاعل مع الزملاء والإدارة

12. أشعر بالرضا عن فرص التطور التي يوفرها التحول الرقمي في الشركة.

مما لا شك فيه ان الموظفين يشعرون بالرضا عن فرص التطور التي يوفرها التحول الرقمي في الشركة والدليل علي هذا اقتراب النسبة للموافقة والموافقة بشده من 65%.

أشعر بالرضا عن فرص التطور التي يوفرها التحول الرقمي في الشركة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	70	46.7	46.7	46.7
	أوافق بشدة	24	16.0	16.0	62.7
	لا أوافق	19	12.7	12.7	75.3
	لا أوافق بشدة	14	9.3	9.3	84.7
	لا أوافق ولا أرفض	23	15.3	15.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 13: الوصف الاحصائي لشعور بالرضا عن فرص التطور التي يوفرها التحول الرقمي في الشركة



رسم توضيحي 13: التمثيل البياني لشعور بالرضا عن فرص التطور التي يوفرها التحول الرقمي في الشركة

13. ساعد التحول الرقمي في تحسين جودة العمل والخدمات المقدمة للعملاء.

ان وصول النسبة للموافقة والموافقة بشده الي 60% يدل علي ان هناك اهميه كبيره للتحول الرقمي في تحسين جودة العمل والخدمات المقدمة للعملاء

ساعد التحول الرقمي في تحسين جودة العمل والخدمات المقدمة للعملاء					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	21	14.0	14.0	14.0
	أوافق بشدة	69	46.0	46.0	60.0
	لا أوافق	15	10.0	10.0	70.0
	لا أوافق بشدة	23	15.3	15.3	85.3
	لا أوافق ولا أرفض	22	14.7	14.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 14: الوصف الاحصائي لمساعدة التحول الرقمي في تحسين جودة العمل والخدمات المقدمة للعملاء

رسم توضيحي 14: التمثيل البياني لمساعدة التحول الرقمي في تحسين جودة العمل والخدمات المقدمة للعملاء

14. أرى أن التحول الرقمي يساعد في توضيح الأدوار والمهام المطلوبة مني بشكل أفضل.

مما لا شك فيه ان النسبة للموافقة والموافقة باقترابها من 60% اثبتت ان التحول الرقمي يساعد في توضيح الأدوار والمهام المطلوبة من الموظفين بشكل أفضل.

أرى أن التحول الرقمي يساعد في توضيح الأدوار والمهام المطلوبة مني بشكل أفضل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	71	47.3	47.3	47.3
	أوافق بشدة	18	12.0	12.0	59.3
	لا أوافق	30	20.0	20.0	79.3
	لا أوافق بشدة	19	12.7	12.7	92.0
	لا أوافق ولا أرفض	12	8.0	8.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 15: الوصف الاحصائي لرؤية أن التحول الرقمي يساعد في توضيح الأدوار والمهام المطلوبة مني بشكل أفضل

رسم توضيحي 15: التمثيل البياني لرؤية أن التحول الرقمي يساعد في توضيح الأدوار والمهام المطلوبة مني بشكل أفضل

15. يؤثر التحول الرقمي إيجابياً على بيئة العمل ويساعد على تحسين أدائها.

ان الاقتراب الشديد للنسبة للموافقة والموافقة بشده من 7% يدل علي ان التحول الرقمي يؤثر إيجابياً على بيئة العمل ويساعد على تحسين أدائها.

يؤثر التحول الرقمي إيجابياً على بيئة العمل ويساعد على تحسين أدائها					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	21	14.0	14.0	14.0
	أوافق بشدة	81	54.0	54.0	68.0
	لا أوافق	10	6.7	6.7	74.7
	لا أوافق بشدة	15	10.0	10.0	84.7
	لا أوافق ولا أرفض	23	15.3	15.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 16: الوصف الاحصائي لتأثير التحول الرقمي إيجابياً على بيئة العمل ويساعد على تحسين أدائها

رسم توضيحي 16: التمثيل البياني لتأثير التحول الرقمي إيجابياً على بيئة العمل ويساعد على تحسين أدائها

16. يزيد التحول الرقمي من سرعة استجابة الشركة لتغيرات السوق واحتياجات العملاء.

مما لا شك فيه ان النسبة للموافقة والموافقة بشده بوصولها الي 60% دلت علي ان التحول الرقمي يزيد من سرعة استجابة الشركة لتغيرات السوق واحتياجات العملاء.

يزيد التحول الرقمي من سرعة استجابة الشركة لتغيرات السوق واحتياجات العملاء					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	69	46.0	46.0	46.0
	أوافق بشدة	21	14.0	14.0	60.0
	لا أوافق	20	13.3	13.3	73.3
	لا أوافق بشدة	19	12.7	12.7	86.0

	لا أوافق ولا أرفض	21	14.0	14.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 17: الوصف الاحصائي لزيادة التحول الرقمي من سرعة استجابة الشركة لتغيرات السوق واحتياجات العملاء

رسم توضيحي 17: التمثيل البياني لزيادة التحول الرقمي من سرعة استجابة الشركة لتغيرات السوق واحتياجات العملاء

17. يواجه التحول الرقمي تحديات قد تعيق الرضا الوظيفي، مثل تعقيد بعض الأنظمة التكنولوجية.

ان تخطي النسبة للموافقة والموافقة بشده 60% يدل علي ان التحول الرقمي يواجه تحديات قد تعيق الرضا الوظيفي، مثل تعقيد بعض الأنظمة التكنولوجية.

يواجه التحول الرقمي تحديات قد تعيق الرضا الوظيفي، مثل تعقيد بعض الأنظمة التكنولوجية				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	أوافق	26	17.3	17.3	17.3
	أوافق بشدة	65	43.3	43.3	60.7
	لا أوافق	18	12.0	12.0	72.7
	لا أوافق بشدة	16	10.7	10.7	83.3
	لا أوافق ولا أرفض	25	16.7	16.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 18: الوصف الاحصائي لمواجهة التحول الرقمي تحديات قد تعيق الرضا الوظيفي، مثل تعقيد بعض الأنظمة التكنولوجية

رسم توضيحي 18: التمثيل البياني لمواجهة التحول الرقمي تحديات قد تعيق الرضا الوظيفي، مثل تعقيد بعض الأنظمة التكنولوجية

18. قد يسبب التحول الرقمي عبئاً إضافياً على الموظفين بسبب سرعة التغير في الأدوات والأنظمة.

مما لا شك فيه ان التحول الرقمي ممكن ان يسبب عبئاً إضافياً على الموظفين بسبب سرعة التغير في الأدوات والأنظمة والدليل علي هذا ان النسبة للموافقة والموافقة بشده وصلت الي 60%.

قد يسبب التحول الرقمي عبئاً إضافياً على الموظفين بسبب سرعة التغير في الأدوات والأنظمة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	72	48.0	48.0	48.0
	أوافق بشدة	18	12.0	12.0	60.0
	لا أوافق	18	12.0	12.0	72.0
	لا أوافق بشدة	21	14.0	14.0	86.0
	لا أوافق ولا أرفض	21	14.0	14.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 19: الوصف الاحصائي لتحول الرقمي عبئاً إضافياً على الموظفين بسبب سرعة التغير في الأدوات والأنظمة

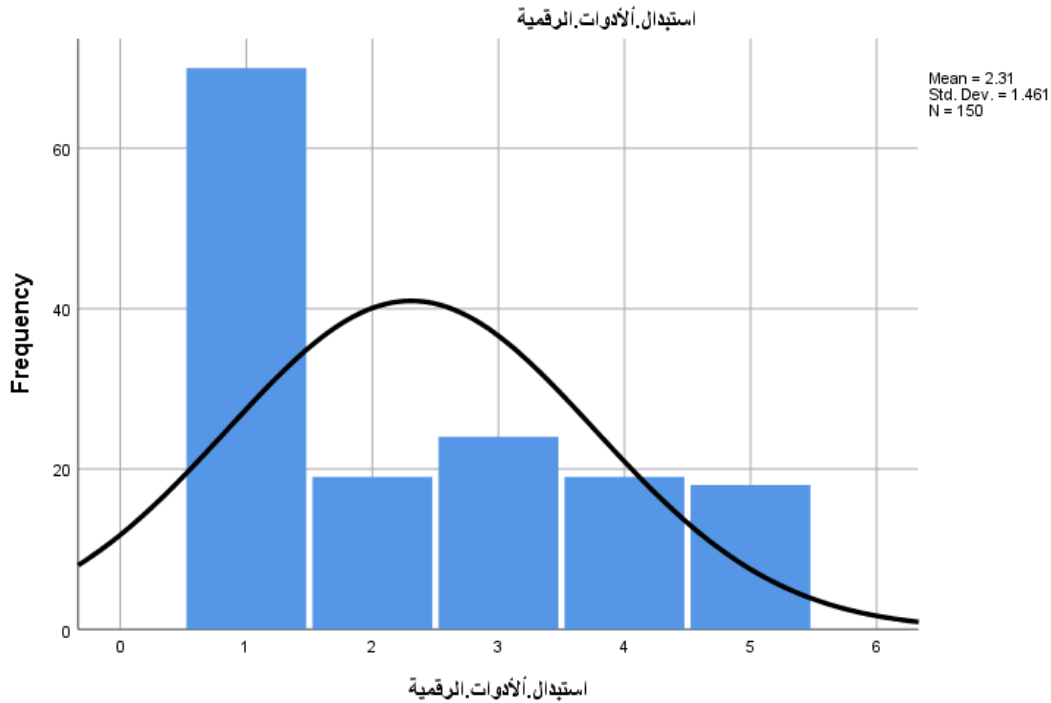
رسم توضيحي 19: التمثيل البياني لتحول الرقمي عبئاً إضافياً على الموظفين بسبب سرعة التغير في الأدوات والأنظمة

19. أشعر ببعض القلق تجاه استبدال الأدوات الرقمية بعمليات كانت تُدار بشكل يدوي.

مما لا شك فيه ان النسبة للموافقة والموافقة بشده بتخطيها 55% دلت علي ان الموظفين يشعرون ببعض القلق تجاه استبدال الأدوات الرقمية بعمليات كانت تُدار بشكل يدوي.

أشعر ببعض القلق تجاه استبدال الأدوات الرقمية بعمليات كانت تُدار بشكل يدوي		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	70	46.7	46.7	46.7
	أوافق بشدة	19	12.7	12.7	59.3
	لا أوافق	24	16.0	16.0	75.3
	لا أوافق بشدة	19	12.7	12.7	88.0
	لا أوافق ولا أرفض	18	12.0	12.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 20: الوصف الاحصائي لشعور ببعض القلق تجاه استبدال الأدوات الرقمية بعمليات كانت تُدار بشكل يدوي



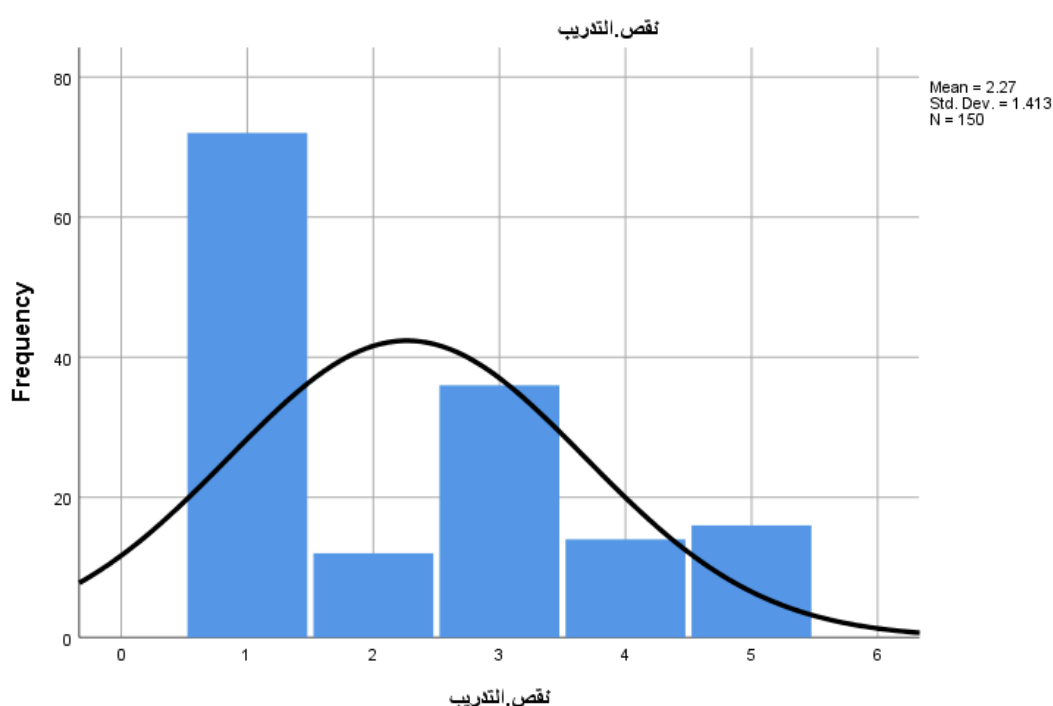
رسم توضيحي 20: التمثيل البياني لشعور ببعض القلق تجاه استبدال الأدوات الرقمية بعمليات كانت تُدار بشكل يدوي

20. يعتبر نقص التدريب المناسب على التقنيات الحديثة تحدياً يؤثر على الرضا الوظيفي.

مما لا شك فيه ان نقص التدريب المناسب على التقنيات الحديثة تحدياً يؤثر على الرضا الوظيفي والدليل علي هذا ان النسبة للموافقة والموافقة بشده تخطت 55%.

يعتبر نقص التدريب المناسب على التقنيات الحديثة تحدياً يؤثر على الرضا الوظيفي.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	72	48.0	48.0	48.0
	أوافق بشدة	12	8.0	8.0	56.0
	لا أوافق	36	24.0	24.0	80.0
	لا أوافق بشدة	14	9.3	9.3	89.3
	لا أوافق ولا أرفض	16	10.7	10.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 21: الوصف الاحصائي لنقص التدريب المناسب على التقنيات الحديثة تحدياً يؤثر على الرضا الوظيفي



● تحليل المصادقية والموثوقية

إن تحليل صحة وموثوقية أي دراسة يعد خطوة بالغة الأهمية في ضمان دقة وموثوقية النتائج. وقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ في هذه الدراسة لتحديد الاتساق الداخلي وموثوقية بيانات الاستبيان. ويستخدم معامل ألفا كرونباخ لتقييم الاتساق الداخلي للمتغيرات والمكونات المتميزة، مما يدل على اتساق الأسئلة التي تهدف إلى اختبار نفس المفهوم. وقد تم تحديد معامل ألفا كرونباخ لعناصر الاستبيان المرتبطة بكل من التحول الرقمي ورضا العمل، وكانت النتائج أعلى من 0.7، مما يشير إلى أن الاستبيان مستقر وموثوق. ويشير معامل ألفا كرونباخ المرتفع إلى أن عناصر الاستبيان تقيس أبعاد التحول الرقمي ورضا العمل بطريقة متسقة ومتراصة، مما يحسن من موثوقية التحليل ويساهم في تفسير النتائج بدقة. ويضمن معامل ألفا كرونباخ المرتفع أن تعكس نتائج الاستطلاع آراء الموظفين بشكل حقيقي وواقعي، حيث تقل احتمالية الخطأ أو التحيز في القياس، مما يعني أن بيانات الاستطلاع مهمة ويمكن استخدامها بثقة لاستخلاص النتائج والاستنتاجات النهائية. علاوة على ذلك، فإن مستوى موثوقية معامل ألفا كرونباخ يعد عاملاً مهماً في دعم فرضيات الدراسة لأنه يوضح أن المتغيرات المدروسة تتمتع بثبات قوي في الاستجابات وتعكس بشكل فعال العلاقة بين التحول الرقمي والرضا الوظيفي. وبناءً على نتائج التحليل باستخدام ألفا كرونباخ، يمكن اعتبار هذه البيانات موثوقة للغاية في تمثيل عينة الدراسة، مما يعطي النتائج النهائية قيمة علمية قوية تدعم فهمًا أعمق لدور التحول الرقمي في تحسين رضا الموظفين الوظيفي (Schrepp، 2020).

ان وصول نسبه صلاحية البيانات الي 100% يدل ان كل البيانات صالحة للتحليل ووصول معامل الفاكرونباخ الي 886 يدل علي ان البيانات تتسم بصفتي المصادقية والموثوقية.

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	150	100.0
	Excluded ^a	0	0.
	Total	150	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the .procedure			

جدول 22: ملخص انجاز القضية

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.886	.866	20

جدول 23: احصائيات الموثوقية

● متغيرات الدراسة

التحول الرقمي استخدام البيانات الضخمة وتكنولوجيا الذكاء الاصطناعي لتقييم العمليات التشغيلية بكفاءة، مما يعزز قدرة الشركات على الاستجابة للتغيرات السريعة في السوق.

ان وصول درجة الحرية الي 3 يدل علي عدم وجود تشتت بين المتغيرات وبالتالي يؤكد اهميه دور التحول الرقمي في تطوير البنية التحتية.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance ((2-sided
Pearson Chi-Square	56.946 _a	3	.000.
Likelihood Ratio	58.342	3	.000.
Linear-by-Linear Association	8.493	1	.004.
N of Valid Cases	150		
a. 16 cells (64.0%) have expected count less than 5. The minimum .expected count is 1.71			

جدول 24: اختبار كاي اسكوير لدور التحول الرقمي في تطوير البنية التحتية

رسم توضيحي 23: المقاييس المتماثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور التحول الرقمي في تطوير البنية التحتية

● دور التحول الرقمي في تطوير مهارات الموظفين

يساعد التحول الرقمي بشكل كبير على تطوير قدرات الموظفين، حيث يوفر لهم الطريق لاكتساب معلومات وخبرات جديدة تتوافق مع متطلبات العصر الرقمي، ومن خلال التدريب على تقنيات التحول الرقمي وتطبيقات الذكاء الاصطناعي، يمكن للأفراد زيادة قدراتهم الفنية والعملية، مثل استخدام البرمجيات الجديدة وتحليل البيانات الضخمة. كما يعزز التحول الرقمي التفكير النقدي والقدرة على الابتكار، حيث يتطلب التعامل مع الأنظمة الجديدة المرونة والتكيف ومعالجة القضايا بطرق مبتكرة. تمنح الشركات المهمة بالتحول الرقمي فرص التعلم المستمر للموظفين، سواء من خلال دورات تدريبية إلكترونية أو ورش عمل متخصصة، مما يعزز مستوى كفاءتهم ويعزز استعدادهم لمواجهة التحديات التكنولوجية.

مما لا شك فيه ان دور التحول الرقمي في تطوير مهارات الموظفين مهم جدا والدليل علي هذا ان درجه الحرية بين المتغيرات تساوي 4.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance ((2-sided
Pearson Chi-Square	76.681 ^a	4	.000.
Likelihood Ratio	80.101	4	.000.
Linear-by-Linear Association	18.842	1	.000.
N of Valid Cases	150		
a. 16 cells (64.0%) have expected count less than 5. The minimum .expected count is 1.81			

جدول 25: اختبار كاي اسكوير لدور التحول الرقمي في تطوير مهارات الموظفين

رسم توضيحي 24: المقاييس المتماثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور التحول الرقمي في تطوير مهارات الموظفين

● دور التحول الرقمي في الرقي بالتطوير الوظيفي للمؤسسة

يساهم التحول الرقمي في زيادة التطور الوظيفي داخل الشركة من خلال تمكين الموظفين وتزويدهم بالأدوات التي تسمح لهم بالنمو والتطور المستمر في بيئة عمل متجددة، كما يتيح التحول الرقمي العديد من الفرص للتدريب المستمر والحصول على مهارات محسنة من خلال منصات التعلم الإلكتروني وبرامج التدريب المتخصصة، مما يساعد الأشخاص على تطوير قدراتهم والنمو في مساراتهم المهنية، كما يتيح التحول الرقمي للموظفين المشاركة في مبادرات جديدة تتطلب الابتكار وحل المشكلات، مما يطور قدراتهم ويؤهلهم لتولي أدوار أكبر داخل الشركة، بالإضافة إلى ذلك يعمل التحول الرقمي على تحسين نظام تقييم الوظائف ويساعد في تقديم ردود فعل دقيقة وفورية حول أداء الموظفين، مما يدعم عملية التطوير المستمر ويحفزهم على تحسين أدائهم، مما يعود بالنفع على المنظمة والموظفين ويساهم في بناء ثقافة عمل متقدمة وموجهة نحو التطوير.

يتضح من الجدول التالي ان درجه الحرية بين المتغيرات تساوي 4 وهذا يدل علي ان دور التحول الرقمي في الرقي بالتطوير الوظيفي للمؤسسة اهميه كبيره جدا.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance ((2-sided
Pearson Chi-Square	64.083 ^a	4	.000.
Likelihood Ratio	65.534	4	.000.
Linear-by-Linear Association	7.790	1	.005.
N of Valid Cases	150		
a. 16 cells (64.0%) have expected count less than 5. The minimum .expected count is 1.49			

جدول 26: اختبار كاي اسكوير لدور التحول الرقمي في الرقي بالتطوير الوظيفي للمؤسسة

رسم توضيحي 25: المقاييس المتماثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور التحول الرقمي في الرقي بالتطوير الوظيفي للمؤسسة

التوصيات

1. تعزيز التدريب المستمر

يجب على المنظمات التركيز على تقديم برامج تدريبية مستمرة للموظفين تستهدف زيادة قدراتهم الرقمية والتكنولوجية. ويمكن تنفيذ هذه البرامج من خلال ورش العمل ودورات التعلم الإلكتروني التي تركز على استخدام الأدوات والتكنولوجيا الجديدة. يعد التعلم المستمر جانباً رئيسياً لنجاح التحول الرقمي، حيث يساعد الأشخاص على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل. من خلال تقديم فرص التعلم والتطوير، قد تعمل الشركات على تعزيز إنتاجية الموظفين ورفع مستويات رضا العمل، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام وتعزيز القدرة التنافسية في السوق.

2. تحسين البنية التحتية للتحول الرقمي

من الضروري أن تقوم الشركات بإنشاء بنية تحتية رقمية متكاملة تدعم التحول الرقمي بنجاح. وهذا يتطلب الاستثمار في التكنولوجيا المتقدمة، مثل أنظمة الحوسبة السحابية وشبكات الاتصالات المعاصرة وتدابير الأمن السيبراني. يجب أن تساعد هذه البنية التحتية في تعزيز الاتصال بين الإدارات المختلفة وتبسيط تدفق المعلومات وتعزيز التعاون بين الفرق. كما يجب ترقية الأنظمة الحالية لتكون متوافقة مع التقنيات الجديدة، مما يضيف إلى تعزيز كفاءة العمليات وخفض الوقت المستغرق لأداء الأنشطة.

3. تعزيز ثقافة الابتكار

يجب على المنظمات دعم ثقافة الابتكار والتغيير في بيئة العمل، مما يساهم في تعزيز التحول الرقمي. يجب على الشركات تشجيع الموظفين على تقديم أفكار جديدة وتجربة أحدث التقنيات لتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية. يمكن تحقيق ذلك من خلال عقد جلسات العصف الذهني وورش العمل الإبداعية، مما يسمح للموظفين بمشاركة أفكارهم والمساهمة في إنشاء مبادرات جديدة. يمكن للقيادة تشجيع هذه الثقافة من خلال تقديم الحوافز والمكافآت للعاملين الذين يقدمون أفكاراً مبتكرة تساعد في التحول الرقمي وزيادة الأداء العام.

4. استخدام بيانات الموظفين

يجب على المنظمات الاستفادة من البيانات المرتبطة بأداء الموظفين وتحليلها بطرق متطورة لزيادة رضا العمل والنمو المهني. يمكن الاستفادة من تقنيات تحليل البيانات لتحديد المتطلبات والتفضيلات

الفردية، مما يساعد في تصميم برامج التدريب والتطوير حسب القدرات المطلوبة. هذا يعزز فعالية الاستثمارات في التعلم، ويؤدي إلى رضا الموظفين عن مبادرات التطوير. من خلال تقييم البيانات، يمكن أيضًا التعرف على العوامل التي تؤثر على الأداء ورضا الوظيفة، مما يسمح باتخاذ قرارات مستنيرة لتحسين بيئة العمل.

5. تعزيز التواصل الفعال

يتعين على المنظمات أن تسعى إلى تعزيز التواصل الفعال بين كافة المستويات داخل الشركة لتمكين التحول الرقمي. وينبغي الاستفادة من أدوات الاتصال الحديثة، مثل المنصات الرقمية والاجتماعات الافتراضية، لتسهيل تدفق المعلومات والأفكار. وينبغي أن تكون هناك طرق مفتوحة للملاحظات، مما يسمح للموظفين بمشاركة أفكارهم واقتراحاتهم بسرعة. وينبغي للقيادة أيضًا أن تعزز المشاركة النشطة من جميع الموظفين، مما يساهم في إرساء روح الفريق وتعزيز التعاون، مما يؤدي بالتالي إلى أداء أعلى ورضا أفضل عن العمل في الشركة.

المراجع

- Ackerman, C. E. (2018). Self Determination Theory and How It Explains Motivation. Retrieved from <https://positivepsychology.com/self-determination-theory/>
- Ahmad, R. (2023). Social exchange theory: Systematic review and future directions. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9878386/>
- Al-Hajri, A. (2024). A Systematic Literature Review of the Digital Transformation in the Arabian Gulf's Oil and Gas Sector. 16(15). Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/16/15/6601>
- Ali, A. D. (2023). Factors Affecting Remote Workers' Job Satisfaction in Utah: An Exploratory Study. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10177912/>
- Ali, B. J. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and Its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21–30. Retrieved from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3822723
- Aljahdaly, A. H. (2020). Business Digital Transformation: A Study to Evaluate the Current Digital Operating Model in Saudi Airlines Company to Realize the Impact of Digital Transformation. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/367740163_Business_Digital_Transformation_A_Study_to_Evaluate_the_Current_Digital_Operating_Model_in_Saudi_Airlines_Company_to_Realize_the_Impact_of_Digital_Transformation
- Alzuod, M. A. (2023). The Impact of Digital Transformation on Achieving Strategic Agility A Case Study: Jordan Customs. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/373432969_The_Impact_of_Digital_Transformation_on_Achieving_Strategic_Agility_A_Case_Study_Jordan_Customs
- Blanka, C. (2022). The interplay of digital transformation and employee competency: A design science approach. *Technological Forecasting and Social Change*, 178. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S004016252200107X>

- Brdesee, H. (2021). A Divergent View of the Impact of Digital Transformation on Academic Organizational and Spending Efficiency: A Review and Analytical Study on a University E-Service. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/13/7048>
- Cheraghi, R. (2023). Reasons for resistance to change in nursing: an integrative review. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10494351/>
- Dabnoon, M. (2023). اثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي Impact of Digital Transformation on Organizational Performance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/376476977_athr_althwl_alrqmy_ly_a_lada_alwzyfy_Impact_of_Digital_Transformation_on_Organizational_Performance
- Ginsberg, C. (2024). The Role of Statistics in Data Analytics. Retrieved from <https://www.nobledesktop.com/classes-near-me/blog/role-of-statistics>
- HajiZadeh, M. H. (2023). The Relationship Between “Job Satisfaction” and “Job Performance”: A Meta-analysis. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/354101544_The_Relationship_Between_Job_Satisfaction_and_Job_Performance_A_Meta-analysis
- Javaid, M. (2024). Digital economy to improve the culture of industry 4.0: A study on features, implementation and challenges. *Green Technologies and Sustainability*, 2(2). Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2949736124000101>
- Khogali, H. O. (2023). The blended future of automation and AI: Examining some long-term societal and ethical impact features. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160791X23000374>
- Llopis-Albert, C. (2021). Impact of digital transformation on the automotive industry. *Technological Forecasting and Social Change*, 162. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0040162520311690>
- Martin Schrepp. (2020). On the Usage of Cronbach’s Alpha. *journal of usability studies*, 15(4), 247–258. تم الاسترداد من https://uxpajournal.org/wp-content/uploads/sites/7/pdf/JUS_Schrepp_Aug2020.pdf
- Matsunaga, M. (2024). Transformational Leadership in a Digital Era. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/377072429_Transformational_Leadership_in_a_Digital_Era

- Meesupthong, C. (2023). The Impact of Digital Transformation on Employee Job Satisfaction. Retrieved from <https://has.hcu.ac.th/jspui/handle/123456789/1394>
- Mutambik, I. (2024). Employee Acceptance of Digital Transformation: A Study in a Smart City Context. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/378065417_Employee_Acceptance_of_Digital_Transformation_A_Study_in_a_Smart_City_Context
- Nickerson, C. (2023). Herzberg's Two-Factor Theory Of Motivation-Hygiene. Retrieved from <https://www.simplypsychology.org/herzbergs-two-factor-theory.html>
- Pea-Assounga, J. B. (2024). Impact of technological change, employee competency, and law compliance on digital human resource practices: Evidence from congo telecom. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666188824000455>
- Pradhan, D. G. (2022). Impact of Training & Development and Career Planning on Employee Involvement. *Journal of Balkumari College*, 10(1), 13-18. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/357603751_Impact_of_Training_Development_and_Career_Planning_on_Employee_Involvement
- Reis, J. (2023). Digital transformation: A meta-review and guidelines for future research. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844023000415>
- Schorr, A. (2023). The Technology Acceptance Model (TAM) and its Importance for Digitalization Research: A Review. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/372301809_The_Technology_Acceptance_Model_TAM_and_its_Importance_for_Digitalization_Research_A_Review
- Shibli, D. (2018). Cognitive Load Theory and its application in the classroom. Retrieved from https://my.chartered.college/impact_article/cognitive-load-theory-and-its-application-in-the-classroom/
- Singh, P. (2022). Enforced remote working: The impact of digital platform-induced stress and remote working experience on technology exhaustion and subjective wellbeing. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/361914223_Enforced_remote_working_The_impact_of_digital_platform-induced_stress_and_remote_working_experience_on_technology_exhaustion_and_subjective_wellbeing

- Trenerry, B. (2021). Preparing Workplaces for Digital Transformation: An Integrative Review and Framework of Multi-Level Factors. Retrieved from https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2021.620766/full?trk=public_post_main-feed-card_feed-article-content
- Vreede, C. (2024). Job Characteristics Model (JCM): What You Need To Know. Retrieved from <https://www.shiftbase.com/glossary/job-characteristics-model>
- Zhang, J. (2023). Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Age. *Journal of the Knowledge Economy*, 15, 1482–1498. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/s13132-023-01214-y>
- 65)16 (بريس, ا. ك. (2020). تكنولوجيا التحول الرقمي وتأثيرها في تحسين الاداء الاستراتيجي للمصرف. Retrieved from <https://journals.uokerbala.edu.iq/index.php/ijas/article/view/2111>
- شديد, م. ع. (2021). تأثير التحول الرقمي على مستوى أداء الخدمة المقدمة بالتطبيق على موظفي الإدارة العامة (للمرور بمحافظة القاهرة. 4)22 Retrieved from 10.21608/jpsa.2021.200080

الملاحق

الاستبانة

● الأسئلة العامة

✓ العمر

✓ الجنس

✓ الدرجة العلمية

● أسئلة الاستبانة

- ✓ تعتمد شركتنا على تقنيات رقمية متقدمة في أداء المهام اليومية.
- ✓ تدعم الشركة التحول الرقمي وتطوير البنية التحتية التكنولوجية بشكل مستمر.
- ✓ يوفر التحول الرقمي مرونة في إنجاز العمل من أي مكان.
- ✓ تهتم الشركة بتحديث مهارات الموظفين لمواكبة التحول الرقمي.
- ✓ أجد أن استخدام التقنيات الرقمية في العمل يسهل إنجاز المهام ويزيد من كفاءتي.
- ✓ أشعر بأن التحول الرقمي يعزز من فرصي للتطوير المهني داخل الشركة.
- ✓ أرى أن التحول الرقمي يساهم في تقليل الضغوط المهنية ويساعدني في تحقيق التوازن بين العمل والحياة.
- ✓ يعزز التحول الرقمي من التواصل والتفاعل مع الزملاء والإدارة.
- ✓ أشعر بالرضا عن فرص التطور التي يوفرها التحول الرقمي في الشركة.
- ✓ ساعد التحول الرقمي في تحسين جودة العمل والخدمات المقدمة للعملاء.
- ✓ أرى أن التحول الرقمي يساعد في توضيح الأدوار والمهام المطلوبة مني بشكل أفضل.
- ✓ يؤثر التحول الرقمي إيجابياً على بيئة العمل ويساعد على تحسين أدائها.
- ✓ يزيد التحول الرقمي من سرعة استجابة الشركة لتغيرات السوق واحتياجات العملاء.

- ✓ يواجه التحول الرقمي تحديات قد تعيق الرضا الوظيفي، مثل تعقيد بعض الأنظمة التكنولوجية.
- ✓ قد يسبب التحول الرقمي عبئاً إضافياً على الموظفين بسبب سرعة التغير في الأدوات والأنظمة.
- ✓ أشعر ببعض القلق تجاه استبدال الأدوات الرقمية بعمليات كانت تُدار بشكل يدوي.
- ✓ يعتبر نقص التدريب المناسب على التقنيات الحديثة تحدياً يؤثر على الرضا الوظيفي.

- <https://docs.google.com/forms/d/1h2cBNkIIUV-iZi2AiiF0ARXk16YNaKy5niC7vIZ2YpE/edit>

Abstract

This study intends to evaluate the influence of digital transformation on work satisfaction through a case study concentrating on technology enterprises in the Kingdom of Saudi Arabia. A sample of 150 persons was recruited, and their responses were collected using questionnaires particularly intended to test the effects of digital transformation on various areas of work satisfaction. The data was evaluated using modern statistical analytic tools, offering reliable insights into the link between digital transformation and work happiness. The results reveal that digital transformation plays a vital role in strengthening the infrastructure within enterprises. It contributes to upgrading technical systems and strengthening the communications network, which promotes work efficiency and speed of operations. Digital transformation also helps grow employee skills by giving continual education and

training opportunities, which boosts their capabilities and capacity to adapt to contemporary technology. Moreover, the data demonstrates that the function of digital



transformation in growing employee abilities is one of the primary elements that positively influences work satisfaction. When employees believe that they have the abilities needed to deal with digital difficulties, they feel more capable of succeeding and inventing. Based on these findings, it can be said that digital transformation is a key driver for improving job satisfaction in technology companies, as it contributes to developing the infrastructure and providing employees with the necessary skills, leading to a more stimulating and productive work environment.

Midocean University

Management college

Specialization: Master's Degree in Human Resources

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

**Student preparation/
Jawaher Ibrahim Almutairi**

**Supervisor/
Dr. Asmaa Abu Anza**

**Year:
2024**