

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة الموارد البشرية



عنوان البحث

(أثر التحول الرقمي على العقود والأجور في المملكة العربية السعودية)

إعداد الطالبة/سارة حمد المطيري

إشراف/

د. الفيصّل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٤

جدول المحتويات

٣	الملخص.....
٤	Abstract.....
٥	مقدمة:.....
٦	مشكلة الدراسة:.....
٦	أهمية الدراسة:.....
٧	أهداف الدراسة:.....
٨	تساؤلات الدراسة.....
٩	فروض الدراسة:.....
٩	الدراسات السابقة:.....
١٢	المنطلقات النظرية للدراسة:.....
١٢	الفصل الأول: التحول الرقمي وأبعاده.....
١٢	المطلب الأول: مفهوم التحول الرقمي.....
١٢	تعريف التحول الرقمي.....
١٢	أبعاد التحول الرقمي.....
١٣	التحول الرقمي في المملكة العربية السعودية.....
١٤	المطلب الثاني: تأثير التحول الرقمي على النظم القانونية.....
١٤	التأثير على العقود القانونية.....
١٤	التحديات القانونية.....
١٥	التكيف مع التحول الرقمي.....
١٥	الفصل الثاني: أثر التحول الرقمي على الأجور وسوق العمل.....
١٥	المطلب الأول: التغيرات في نظم الأجور.....
١٥	التغيرات الهيكلية.....
١٦	تأثير العمل عن بُعد.....
١٦	الوظائف الرقمية والعمل الحر.....
١٧	المطلب الثاني: التحديات والفرص في سوق العمل الرقمي.....
١٧	التحديات في سوق العمل.....
١٧	الفجوة الرقمية.....
١٨	فرص التحول الرقمي.....
١٨	المنهجية وطرق البحث:.....
١٨	١. منهجية البحث.....
١٩	مجتمع الدراسة.....
١٩	عينة الدراسة.....
٢٠	أدوات الدراسة:.....
٢٠	حدود الدراسة:.....
٢١	النتائج والتوصيات.....
٢٢	المراجع.....
٢٤	ملحق.....

المخلص

يهدف هذا البحث إلى استكشاف أثر التحول الرقمي على الأجور وسوق العمل في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على التغيرات الهيكلية التي أحدثتها التكنولوجيا الحديثة. كشفت الدراسة أن التحول الرقمي أدى إلى زيادة الأجور في القطاعات التكنولوجية بسبب الطلب على المهارات الرقمية، في حين شهدت القطاعات التقليدية تراجعاً نتيجة الأتمتة. كما ساهم انتشار العمل عن بُعد في توفير مرونة أكبر للموظفين، لكنه أثار قضايا تتعلق بتفاوت الأجور والعدالة بين العاملين في مختلف المناطق. بالإضافة إلى ذلك، أصبح العمل الحر عبر المنصات الرقمية شائعاً، ما أتاح فرصاً جديدة لكنه تسبب في نقص الاستقرار الوظيفي وغياب المزايا التقليدية.

توصي الدراسة بضرورة تعزيز التدريب على المهارات الرقمية لتلبية متطلبات سوق العمل المتغير، وتطوير سياسات عادلة للأجور تراعي بينات العمل الجديدة. كما تدعو إلى توفير حماية اجتماعية للعمال المستقلين وتحسين البنية التحتية الرقمية في جميع أنحاء المملكة، لضمان استفادة متساوية من الفرص الاقتصادية. تسعى هذه التوصيات إلى دعم التحول الرقمي بطريقة مستدامة تتماشى مع رؤية السعودية ٢٠٣٠، مع الحفاظ على العدالة والاستقرار في سوق العمل.

الكلمات المفتاحية: التحول الرقمي، الأجور، سوق العمل، العمل عن بُعد، العمل الحر، المهارات الرقمية،

المملكة العربية السعودية، رؤية ٢٠٣٠، التحديات الاقتصادية، البنية التحتية الرقمية.

Abstract

This research aims to explore the impact of digital transformation on wages and the labour market in Saudi Arabia, with a focus on the structural changes brought about by modern technology. The study revealed that digital transformation has led to an increase in wages in technological sectors due to the high demand for digital skills, while traditional sectors have experienced a decline because of automation. Additionally, the widespread adoption of remote work has provided greater flexibility for employees but raised issues related to wage disparities and fairness among workers in different regions. Moreover, freelance work through digital platforms has become common, offering new opportunities but also causing a lack of job stability and traditional benefits.

The study recommends enhancing digital skills training to meet the changing demands of the labour market and developing fair wage policies that consider new work environments. It also calls for social protection for freelancers and improvements in digital infrastructure across the Kingdom to ensure equal access to economic opportunities. These recommendations aim to support digital transformation in a sustainable way that aligns with Saudi Arabia's Vision 2030, while maintaining fairness and stability in the labour market.

Keywords: digital transformation, wages, labour market, remote work, freelance work, digital skills, Saudi Arabia, Vision 2030, economic challenges, digital infrastructure.

مقدمة:

شهد العالم في العقود الأخيرة ثورة رقمية غير مسبوقة، حيث بات التحول الرقمي حجر الزاوية في تقدم المجتمعات واقتصادات الدول. لقد غيرت التكنولوجيا الرقمية بشكل عميق الطريقة التي تعمل بها المؤسسات الحكومية والخاصة، وأسهمت في ظهور نماذج عمل جديدة وأشكال مبتكرة من التعاقدات ونظم الأجور. ولا يقتصر هذا التحول على قطاع بعينه، بل يمتد ليشمل جميع القطاعات تقريباً، بداية من الصناعات التقليدية ووصولاً إلى المجالات الخدمية والتقنية المتطورة (العتيبي، ٢٠٢٠).

في هذا السياق، تعد المملكة العربية السعودية مثالاً بارزاً على الدول التي تبنت التحول الرقمي بشكل استراتيجي ومنظم. يأتي هذا التوجه كجزء من رؤية ٢٠٣٠ التي تهدف إلى تحويل المملكة إلى مركز تكنولوجي عالمي، وتطوير البنية التحتية الرقمية لتعزيز التنافسية الاقتصادية، ورفع كفاءة الخدمات العامة والخاصة (رؤية السعودية ٢٠٣٠، ٢٠١٦). استثمرت المملكة موارد كبيرة في مشروعات ومبادرات رقمية، من أبرزها تطوير المدن الذكية مثل نيوم، وطرح خدمات حكومية إلكترونية على غرار منصة "أبشر" و"توكلنا"، التي سهّلت حياة المواطنين والمقيمين (وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات، ٢٠٢١).

ومع هذه التحولات، برزت تحديات وفرص جديدة في سوق العمل السعودي. تغيرت أنماط العمل بشكل ملحوظ، وأصبحت هناك حاجة ملحة لمواءمة الأنظمة القانونية والتنظيمية مع متطلبات العصر الرقمي. باتت العقود الذكية، القائمة على تقنية البلوك تشين، مثالاً على التطورات في العقود القانونية، حيث توفر هذه العقود أتمتة وتنفيذاً تلقائياً للالتزامات دون الحاجة إلى وسطاء (عبد الرحمن، ٢٠١٩). كما أسهمت منصات العمل عن بُعد والعمل الحر، المعتمدة على التكنولوجيا، في إعادة تشكيل سوق العمل التقليدي، ما أثر بشكل مباشر على نماذج الأجور والمزايا الوظيفية (الحري، ٢٠٢١).

ومع بروز هذه التغيرات، تتعمق التساؤلات حول أثر التحول الرقمي على الأنظمة الحالية. هل ساهم التحول الرقمي في تعزيز عدالة العقود وشفافيتها، أم أنه أضاف تعقيدات جديدة يجب التعامل معها بحذر؟ وما مدى تأثير هذه التحولات على توزيع الأجور بين المهن المختلفة، وهل أدى إلى خلق فجوات أو سدها؟ هذه التساؤلات أصبحت

محورية في دراسة اقتصاديات العمل في المملكة، خاصة في ظل التوجه نحو اقتصاد أكثر تنوعاً وأقل اعتماداً على النفط (الراجحي، ٢٠٢٢).

مشكلة الدراسة:

في ظل التحولات الرقمية السريعة التي يشهدها العالم، أصبحت المملكة العربية السعودية جزءاً من هذه الثورة التكنولوجية، حيث اعتمدت بشكل متزايد على التحول الرقمي لتعزيز كفاءة القطاعات المختلفة وتحقيق التنمية المستدامة، بما يتماشى مع أهداف رؤية ٢٠٣٠. ومع ذلك، ورغم الفوائد العديدة التي تقدمها التكنولوجيا الرقمية، فإن هذا التحول الجذري في بيئة العمل يطرح مجموعة من التحديات القانونية والاقتصادية، لا سيما فيما يتعلق بالعقود والأجور.

تتجلى مشكلة الدراسة في كيفية تأثير التحول الرقمي على الأنظمة التقليدية للعقود والأجور. فقد أدى استخدام التقنيات الرقمية، مثل العقود الذكية والأنظمة المؤتمتة، إلى إحداث تغييرات كبيرة في كيفية صياغة وتنفيذ العقود بين الأطراف المختلفة، مما يثير تساؤلات حول مدى كفاية الإطار القانوني الحالي في حماية حقوق الأطراف. بالإضافة إلى ذلك، أثرت الرقمنة على سوق العمل وهيكّل الأجور، حيث نشأت أنماط جديدة من العمل مثل العمل عن بُعد والعمل الحر، مما أفرز تحديات تتعلق بإنصاف توزيع الأجور، واستقرار الوظائف، والتكيف مع التغيرات المستمرة.

السؤال الرئيسي الذي تسعى هذه الدراسة للإجابة عليه هو: ما هو أثر التحول الرقمي على العقود والأجور في المملكة العربية السعودية، وهل يستطيع الإطار القانوني والتنظيمي الحالي مواجهة هذه التحديات لضمان حقوق جميع الأطراف؟

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة في ضوء التطورات التكنولوجية المتسارعة التي يشهدها العالم، والتي أثرت بشكل مباشر على بيئة العمل في المملكة العربية السعودية. مع تبني المملكة للتحول الرقمي كجزء من رؤية ٢٠٣٠، أصبح من الضروري فهم التأثيرات المختلفة لهذه الثورة الرقمية على العقود القانونية ونظم الأجور. تبرز أهمية الدراسة في النقاط التالية:

١. المساهمة في فهم التحولات الاقتصادية والقانونية: تساعد الدراسة في تسليط الضوء على كيفية تأثير التحول الرقمي على الأنظمة التقليدية للعقود والأجور، مما يوفر رؤى مهمة لصناع القرار في تطوير سياسات ملائمة تحمي حقوق جميع الأطراف في سوق العمل.
٢. دعم الأطر التشريعية والتنظيمية: تقدم الدراسة تحليلاً للإطار القانوني الحالي في المملكة وتقييم مدى جاهزيته لمواكبة التغيرات الناتجة عن التحول الرقمي. من خلال ذلك، يمكن تقديم توصيات لتحسين القوانين والتشريعات، بما يضمن استقرار بيئة العمل الرقمية.
٣. تعزيز الكفاءة في سوق العمل: تسهم الدراسة في فهم التحديات والفرص المرتبطة بأنماط العمل الجديدة، مثل العمل عن بُعد والعمل الحر. يساعد هذا الفهم في تحسين بيئة العمل وزيادة الكفاءة والإنتاجية من خلال توجيه المؤسسات لاعتماد أفضل الممارسات الرقمية.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تساهم في فهم أعمق لتأثير التحول الرقمي على العقود والأجور في المملكة العربية السعودية، وتقديم حلول لتحديات هذا التحول. يمكن تلخيص الأهداف الرئيسية للدراسة فيما يلي:

١. تحليل تأثير التحول الرقمي على العقود القانونية:
 - استكشاف كيف أثرت التكنولوجيا الرقمية على صياغة وتنفيذ العقود في بيئة العمل السعودية.
 - دراسة العقود الذكية وتقنيات البلوك تشين وتأثيرها على الممارسات القانونية الحالية.
٢. تقييم تأثير التحول الرقمي على هيكل الأجور:
 - فحص التغيرات في أنماط الأجور نتيجة انتشار العمل عن بُعد والعمل الحر.
 - تحليل الفجوات في الأجور التي قد تنتج عن الرقمنة وتأثيرها على سوق العمل.
٣. تحديد التحديات القانونية والتنظيمية المرتبطة بالتحول الرقمي:

○ تحديد القضايا القانونية التي نشأت بسبب التوسع في استخدام العقود الذكية والمنصات الرقمية.

○ تقييم مدى ملاءمة القوانين الحالية للتعامل مع هذه التحديات واقتراح تعديلات عند الحاجة.

٤. اقتراح استراتيجيات وسياسات للتكيف مع التحول الرقمي:

○ تقديم حلول مبتكرة لتحسين التشريعات المتعلقة بالعقود والأجور في البيئة الرقمية.

○ وضع توصيات لتعزيز العدالة والشفافية في سوق العمل الرقمي، مع ضمان حماية حقوق جميع الأطراف.

٥. دعم أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠:

○ ربط نتائج الدراسة بأهداف رؤية السعودية ٢٠٣٠ المتعلقة بالتحول الرقمي والتنمية الاقتصادية.

○ تقديم توصيات تساهم في تحقيق رؤية المملكة من خلال استخدام التكنولوجيا بشكل مستدام وفعال.

تساؤلات الدراسة

انطلاقاً من أهمية موضوع الدراسة في سياق التحولات الرقمية وتأثيرها المتزايد على سوق العمل في المملكة العربية السعودية، يسعى هذا البحث للإجابة على عدد من التساؤلات البحثية الرئيسية، وهي:

١. ما مدى تأثير التحول الرقمي على العقود القانونية في المملكة العربية السعودية؟
٢. كيف أسهمت التكنولوجيا الرقمية في تغيير أساليب صياغة وتنفيذ العقود؟
٣. كيف أثر التحول الرقمي على هيكل الأجور في سوق العمل السعودي؟
٤. ما هي التغيرات التي طرأت على أنماط الأجور نتيجة انتشار العمل الرقمي، مثل العمل عن بُعد والعمل الحر؟
٥. ما هي التحديات القانونية والتنظيمية الناتجة عن التحول الرقمي في بيئة العمل السعودية؟
٦. ما هي الاستراتيجيات المقترحة للتكيف مع تأثيرات التحول الرقمي على العقود والأجور لضمان العدالة والاستدامة الاقتصادية؟

فروض الدراسة:

في إطار البحث عن تأثير التحول الرقمي على العقود والأجور في المملكة العربية السعودية، تقوم هذه الدراسة على مجموعة من الفروض العلمية التي يمكن اختبارها من خلال التحليل والدراسة. تتمثل فروض الدراسة فيما يلي:

١. الفرض الأول: يؤثر التحول الرقمي بشكل كبير على أساليب صياغة وتنفيذ العقود القانونية في المملكة العربية السعودية، حيث أصبحت العقود الذكية أكثر انتشارًا مقارنة بالعقود التقليدية.

٢. الفرض الثاني: الإطار القانوني الحالي في المملكة غير كافٍ لمواكبة التحديات التي تفرضها العقود الذكية وتقنيات البلوك تشين، مما يستدعي الحاجة إلى تحديث التشريعات.

٣. الفرض الثالث: أدى التحول الرقمي إلى تغييرات جوهرية في هيكل الأجور، مع تزايد الاعتماد على العمل عن بُعد والعمل الحر، ما تسبب في اختلافات في توزيع الأجور بين القطاعات المختلفة.

٤. الفرض الرابع: أسهم التحول الرقمي في خلق فجوات جديدة في الأجور بين العاملين في القطاعات التكنولوجية والعاملين في القطاعات التقليدية، مما يزيد من عدم المساواة في سوق العمل.

٥. الفرض الخامس: يواجه سوق العمل السعودي تحديات قانونية وتنظيمية كبيرة نتيجة التحول الرقمي، خاصة فيما يتعلق بحماية حقوق العمال وأرباب العمل في بيئة العمل الرقمية.

٦. الفرض السادس: يمكن أن تساهم استراتيجيات التكيف مع التحول الرقمي، مثل تحديث التشريعات وتحسين بيئة العمل الرقمية، في تعزيز العدالة والاستدامة الاقتصادية في المملكة.

الدراسات السابقة:

١. الجندي (٢٠٢٠): أثر التحول الرقمي على أداء المؤسسات الحكومية في السعودية. تناولت هذه الدراسة أثر التحول الرقمي على أداء المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية، مركزة على كيفية تحسين التكنولوجيا الرقمية لكفاءة الخدمات الحكومية وتقليل الإجراءات الروتينية. أشارت الدراسة إلى أن الاعتماد المتزايد على التقنيات الحديثة أدى إلى تسريع العمليات الإدارية، مما عزز من رضا المواطنين والمستفيدين. ومع ذلك، أبرزت الدراسة تحديات تتعلق بحماية البيانات وحقوق الموظفين في بيئة العمل الرقمية. كما أوضحت

ضرورة تطوير تشريعات قانونية لحماية الموظفين من مخاطر الاستغلال أو انتهاك الخصوصية في ظل الأنظمة الرقمية المتقدمة.

٢. **الصالح (٢٠١٩): تأثير العقود الذكية في القطاع الخاص الخليجي.** استعرضت هذه الدراسة تأثير العقود الذكية، القائمة على تقنية البلوك تشين، في القطاع الخاص بدول الخليج العربي. وجدت الدراسة أن هذه العقود عززت الشفافية والكفاءة في تنفيذ الالتزامات بين الأطراف المتعاقدة، مما ساعد في تقليل النزاعات والخلافات القانونية. ومع ذلك، أبرزت الدراسة أن هناك عقبات قانونية وتقنية، مثل التحديات المرتبطة بمصادقة العقود الذكية في المحاكم الخليجية. وأوصت بأهمية وضع أطر قانونية تواكب التطورات التكنولوجية وتضمن حماية الأطراف المختلفة من المخاطر المرتبطة بهذه العقود.

٣. **بن عياد (٢٠٢١): تأثير الرقمنة على هيكل الأجور في الشرق الأوسط.** ركزت هذه الدراسة على التغيرات في هيكل الأجور الناتجة عن التحول الرقمي في القطاع التكنولوجي بدول الشرق الأوسط، مع تسليط الضوء على المملكة العربية السعودية. أوضحت النتائج أن الأجور في القطاعات التكنولوجية شهدت ارتفاعاً ملحوظاً بسبب زيادة الطلب على المهارات الرقمية. ومع ذلك، أشارت إلى أن بعض القطاعات التقليدية عانت من انخفاض في الأجور بسبب الأتمتة والرقمنة. وناقشت الدراسة الفجوة المتزايدة بين العمال المهرة والعمال غير المهرة، وأهمية الاستثمار في التدريب والتطوير المهني لمواكبة التحول الرقمي.

٤. **المحيا (٢٠٢٢): تحديات العمل عن بُعد في المملكة بعد الجائحة.** تناولت هذه الدراسة التحديات والفرص المرتبطة بالعمل عن بُعد في المملكة العربية السعودية، خاصة بعد انتشار جائحة كوفيد-١٩. أوضحت أن التحول الرقمي دفع العديد من المؤسسات إلى تبني نماذج عمل مرنة، مما أدى إلى تحسين الإنتاجية وخفض التكاليف. ومع ذلك، أبرزت الدراسة قضايا تتعلق بتنظيم ساعات العمل، وتحديات مراقبة أداء الموظفين عن بُعد. كما ناقشت أهمية وضع قوانين جديدة تضمن حقوق العمال، مثل ضمان الأجر العادل وحماية الخصوصية أثناء استخدام التكنولوجيا الحديثة في العمل.

٥. **إبراهيم (٢٠١٨): الأتمتة والوظائف في سوق العمل بالشرق الأوسط.** ركزت الدراسة على أثر التحول الرقمي على سوق العمل في منطقة الشرق الأوسط، مع تحليل مفصل لحالة المملكة العربية السعودية. أشارت إلى أن الأتمتة وتقنيات الذكاء الاصطناعي قللت من فرص العمل في بعض القطاعات، مما زاد من معدلات البطالة بين العمال غير المهرة. في المقابل، تم خلق فرص عمل جديدة في القطاعات الرقمية والتكنولوجية، مما يدفع

إلى ضرورة تطوير مهارات جديدة لدى القوى العاملة. أوصت الدراسة الحكومات بالاستثمار في التعليم والتدريب المهني لتحضير الأجيال القادمة لمتطلبات الاقتصاد الرقمي.

٦. *الكيلاي (٢٠١٩): منصات العمل الحر وتأثيرها على الاقتصاد السعودي.* استعرضت هذه الدراسة تأثير منصات العمل الحر، مثل منصات التجارة الإلكترونية والخدمات الرقمية، على الاقتصاد السعودي. أوضحت أن هذه المنصات أتاحت فرص عمل جديدة للشباب، وساهمت في تعزيز الدخل للأفراد المستقلين. ومع ذلك، نهت الدراسة إلى مخاطر عدم استقرار الأجور، وغياب الحماية الاجتماعية للعمال الذين يعتمدون على العمل الحر. كما دعت إلى تطوير سياسات حكومية لدعم العاملين في هذا المجال، بما يشمل توفير تأمينات صحية وتنظيمات قانونية تضمن حقوقهم.

٧. *الرفاعي (٢٠٢١): الأبعاد القانونية للعقود الذكية في السعودية.* تناولت هذه الدراسة الأبعاد القانونية لتقنية العقود الذكية وتأثيرها على بيئة الأعمال في المملكة العربية السعودية. أكدت الدراسة أن استخدام تقنية البلوك تشين في صياغة العقود يزيد من الأمان والشفافية، لكنه يواجه تحديات تتعلق بالاعتراف القانوني والتوثيق. ناقشت أيضًا صعوبة حل النزاعات القانونية الناتجة عن هذه العقود الذكية في النظام القضائي التقليدي. وخلصت إلى أهمية تدريب المحامين والقضاة على التقنيات الحديثة، وتحديث القوانين لتتوافق مع التطورات التكنولوجية.

٨. *الشمري (٢٠٢٠): استراتيجيات التحول الرقمي ضمن رؤية ٢٠٣٠.* ركزت الدراسة على استراتيجيات الحكومة السعودية لتعزيز التحول الرقمي، مع تحليل مبادرات مثل منصة "أبشر" والمشاريع الكبرى ضمن رؤية ٢٠٣٠. أشارت إلى أن هذه الاستراتيجيات ساهمت في تحسين الخدمات العامة وتبسيط الإجراءات للمواطنين والمقيمين. ومع ذلك، سلطت الضوء على الحاجة إلى تحسين التشريعات لحماية البيانات الشخصية ومنع الانتهاكات السيبرانية. كما ناقشت الدراسة أهمية التوازن بين تشجيع الابتكار الرقمي وضمان حماية حقوق الأفراد في البيئة الرقمية المتسارعة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

الفصل الأول: التحول الرقمي وأبعاده

يتناول هذا الفصل مفهوم التحول الرقمي وتأثيره الواسع على النظم الاقتصادية والاجتماعية، مع التركيز على تأثيره في العقود القانونية ونظم الأجور. في سياق التحولات العالمية والتطورات السريعة في مجال التكنولوجيا، أصبح التحول الرقمي أمراً حتمياً ومؤثراً بشكل جوهري على مختلف الجوانب الحياتية، سواء الاقتصادية، أو الإدارية، أو القانونية (العتبي، ٢٠١٩).

المطلب الأول: مفهوم التحول الرقمي

تعريف التحول الرقمي

يُعرف التحول الرقمي بأنه عملية إدماج التكنولوجيا الرقمية في جميع جوانب العمل المؤسسي والحكومي، مما يؤدي إلى تغييرات جذرية في طريقة تقديم الخدمات وإدارة العمليات. يشمل هذا التحول استبدال النماذج التقليدية بنماذج مبتكرة تعتمد على التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي (AI)، البيانات الضخمة (Big Data)، وتقنيات البلوك تشين (Blockchain) (القحطاني، ٢٠٢٠). بحسب ما ذكره العديد من الباحثين، يُعتبر التحول الرقمي قوة دافعة للتغيير الاجتماعي والاقتصادي، إذ يعيد تعريف مفهوم الكفاءة والسرعة في تقديم الخدمات، ويضع أسساً جديدة للتنافسية في الأسواق العالمية (الحربي، ٢٠١٨).

في إطار هذا التعريف، يرتبط التحول الرقمي ارتباطاً وثيقاً بزيادة استخدام التقنيات الحديثة لرفع مستوى الإنتاجية وتحسين تجربة المستخدمين. فمثلاً، أدت الابتكارات التكنولوجية إلى ظهور أنظمة أكثر تطوراً لإدارة البيانات وتحليلها، مما مكّن المؤسسات من اتخاذ قرارات أكثر دقة وفاعلية (السعيد، ٢٠٢١). بالإضافة إلى ذلك، يلعب الذكاء الاصطناعي دوراً محورياً في تعزيز الأتمتة، وتقليل الأخطاء البشرية، ورفع مستوى الكفاءة في العمليات الإدارية (العززي، ٢٠١٧).

أبعاد التحول الرقمي

يتضمن التحول الرقمي أبعاداً متعددة تؤثر على مختلف القطاعات:

١. البعد التكنولوجي: يشير هذا البعد إلى استخدام الأدوات الرقمية المتقدمة، مثل تقنيات الأتمتة والذكاء الاصطناعي وإنترنت الأشياء (IoT)، لتسريع العمليات وتحسين دقتها (الهاجري، ٢٠٢٠). ويشمل ذلك أيضًا الاعتماد على البيانات الضخمة لتحليل الأنماط وتقديم خدمات مخصصة للمستخدمين. تعتمد المؤسسات في الوقت الحالي على البنية التحتية الرقمية القوية لتقديم خدماتها بسرعة وكفاءة، مما يؤدي إلى تحسين تجربة المستخدمين وزيادة رضاهم (الخليفي، ٢٠١٩).

٢. البعد الإداري: يركز التحول الرقمي على تحسين كفاءة المؤسسات من خلال إعادة تصميم العمليات الإدارية بشكل رقمي (الشريف، ٢٠١٨). لم تعد المؤسسات تعتمد فقط على الأساليب التقليدية في إدارة الموارد والعمليات، بل أصبحت تستفيد من منصات العمل الرقمي لتسهيل التواصل، وتقليل البيروقراطية، وزيادة إنتاجية الموظفين. على سبيل المثال، ساهمت برامج إدارة المشاريع الرقمية في تبسيط مهام التخطيط والتنفيذ، وأتاحت للمديرين تتبع التقدم الفعلي بشكل لحظي (الصويان، ٢٠١٦).

٣. البعد القانوني: يتطلب التحول الرقمي مراجعة القوانين والتشريعات لضمان مواكبتها للتغيرات التكنولوجية السريعة (الرويلي، ٢٠٢٠). تظهر هنا الحاجة إلى وضع تشريعات لحماية البيانات الشخصية، وضمان حقوق الأطراف المتعاقدة في البيئات الرقمية، والاعتراف بالعقود الإلكترونية في المحاكم (الجاسم، ٢٠١٧).

التحول الرقمي في المملكة العربية السعودية

استثمرت المملكة العربية السعودية بشكل كبير في تطوير البنية التحتية الرقمية، كجزء من رؤية ٢٠٣٠، التي تهدف إلى تحويل المملكة إلى مركز تكنولوجي عالمي (رؤية السعودية ٢٠٣٠، ٢٠١٦). ومن أبرز مشاريع التحول الرقمي في المملكة مشروع "نيوم"، الذي يُعد مدينة ذكية قائمة على أحدث التقنيات. يشمل المشروع استخدام التكنولوجيا المتقدمة في كل شيء، بدءًا من تخطيط المدن إلى تقديم الخدمات اليومية للمقيمين (الهذيل، ٢٠١٩).

بالإضافة إلى ذلك، طورت المملكة منصات حكومية رقمية مثل "أبشر" و"توكلنا"، اللتين أتاحتا للمواطنين والمقيمين الوصول إلى الخدمات الحكومية بكل سهولة وأمان. على سبيل المثال، توفر منصة "أبشر" إمكانية إجراء المعاملات الحكومية مثل تجديد الإقامة ودفع المخالفات المرورية عبر الإنترنت، مما يوفر الوقت والجهد (الشهري،

٢٠٢١). وقد ساهمت هذه المبادرات في تحسين كفاءة الخدمات الحكومية، وزيادة الشفافية، وتقليل الاعتماد على الورق (المالكي، ٢٠١٨).

المطلب الثاني: تأثير التحول الرقمي على النظم القانونية

التأثير على العقود القانونية

لقد أثر التحول الرقمي بشكل كبير على العقود القانونية، خاصة مع ظهور تقنيات العقود الذكية المعتمدة على البلوك تشين. العقود الذكية هي برامج رقمية تُنفذ تلقائيًا عند تحقق شروط معينة، مما يقلل من الحاجة إلى وسطاء ويعزز الكفاءة والشفافية في التعاملات (القحطاني، ٢٠٢٠). على سبيل المثال، يمكن استخدام العقود الذكية في التعاملات المالية لتجنب التأخير وضمان تنفيذ الالتزامات بين الأطراف بشكل فوري (العنزي، ٢٠١٩).

ومع ذلك، تطرح العقود الذكية تحديات قانونية معقدة. إذ يثار تساؤل حول المسؤولية القانونية في حالة حدوث خلل تقني يؤدي إلى خسائر مالية، أو عند نشوء نزاع بين الأطراف المتعاقدة في ظل غياب وسيط بشري لحل النزاع (العسيري، ٢٠٢١). يحتاج النظام القانوني في المملكة إلى تطوير أطر تشريعية جديدة تواكب هذه التغيرات وتضمن حماية الحقوق والالتزامات المتبادلة بين الأطراف (الرويلي، ٢٠١٨).

التحديات القانونية

من أبرز التحديات القانونية التي تواجه المملكة في ظل التحول الرقمي هو الحاجة إلى تحديث القوانين لتغطية مجالات مثل حماية البيانات الشخصية والأدلة الرقمية (الجاسم، ٢٠١٧). في الوقت الحالي، تواجه المحاكم تحديات في قبول الأدلة الرقمية والتحقق من صحتها، خاصة في القضايا المتعلقة بالجرائم السيبرانية أو النزاعات التجارية (السبيعي، ٢٠١٩). كما يتطلب ذلك تدريب المحامين والقضاة على التقنيات الحديثة وكيفية التعامل مع هذه القضايا بفعالية (النعيمي، ٢٠٢٠).

ومن بين التحديات الأخرى الحاجة إلى إطار قانوني ينظم منصات التجارة الإلكترونية والتعاملات الرقمية، لضمان أن تكون بيئة الأعمال الرقمية آمنة وموثوقة (السعدي، ٢٠٢١). يُعد هذا الأمر ضروريًا في ظل تزايد الاعتماد على الخدمات الرقمية والبيع عبر الإنترنت، مما يبرز الحاجة إلى قوانين تحدد المسؤوليات وتحمي حقوق المستهلكين (المالكي، ٢٠١٩).

التكيف مع التحول الرقمي

استجابة لهذه التحديات، اتخذت المملكة عدة خطوات لتحديث الأنظمة القانونية بما يتماشى مع التحولات الرقمية. على سبيل المثال، تم إقرار قانون حماية البيانات الشخصية لضمان خصوصية الأفراد وحماية معلوماتهم من الانتهاكات (البحري، ٢٠٢١). كما يتم العمل على مراجعة القوانين التجارية لتشمل عقودًا تتناسب مع التعاملات الرقمية الحديثة (العزي، ٢٠١٨). هذه الجهود تعكس التزام المملكة بتعزيز الأمان الرقمي وتهيئة بيئة قانونية ملائمة للتحول الرقمي (اليامي، ٢٠٢٠).

علاوة على ذلك، تعمل الحكومة على تعزيز البنية التحتية الرقمية للقضاء، بما في ذلك استخدام الأنظمة الإلكترونية لإدارة القضايا وتسهيل الوصول إلى الخدمات القانونية عبر الإنترنت (الشهري، ٢٠٢٠). يساهم ذلك في تسريع العمليات القضائية وزيادة الكفاءة في النظام القانوني (الراشد، ٢٠١٨).

الفصل الثاني: أثر التحول الرقمي على الأجور وسوق العمل

يركز هذا الفصل على تأثير التحول الرقمي على نظم الأجور والتغيرات في سوق العمل، مع مناقشة التحديات والفرص التي تطرحها البيئة الرقمية الجديدة. يشمل ذلك تحليلًا لآثار التحول الرقمي على مستويات الأجور، وأشكال العمل الحديثة، والتحديات المرتبطة بتأهيل القوى العاملة، بالإضافة إلى تسليط الضوء على فرص التنمية والتطوير التي يوفرها هذا التحول في المملكة العربية السعودية.

المطلب الأول: التغيرات في نظم الأجور

التغيرات الهيكلية

لقد أدى التحول الرقمي إلى تغييرات هيكلية كبيرة في نظم الأجور في المملكة العربية السعودية. مع انتشار التقنيات الرقمية والاعتماد المتزايد على الذكاء الاصطناعي والأتمتة، ظهرت وظائف جديدة تتطلب مهارات تكنولوجية متقدمة، مما أدى إلى زيادة الأجور في القطاعات التكنولوجية. على سبيل المثال، يشهد قطاع تكنولوجيا المعلومات ارتفاعًا ملحوظًا في الأجور نتيجة للطلب المتزايد على المهندسين المتخصصين في البيانات وتحليلها، والمطورين الذين يمتلكون مهارات برمجية عالية (السعيد، ٢٠١٩).

في المقابل، شهدت القطاعات التقليدية مثل التصنيع والزراعة تراجعًا في الطلب على العمالة البشرية بسبب الأتمتة والرقمنة، مما أثر سلبًا على مستويات الأجور فيها (العتيبي، ٢٠٢٠). وقد أشارت بعض الدراسات إلى أن الأتمتة تسببت في تقليل الحاجة إلى العمالة اليدوية في بعض الصناعات، مما أدى إلى زيادة الفجوة بين الأجور في القطاعات التكنولوجية والقطاعات الأقل تقدمًا تكنولوجيًا (الراشد، ٢٠١٨).

تأثير العمل عن بُعد

مع انتشار العمل عن بُعد، الذي أصبح واقعًا جديدًا في أعقاب جائحة كوفيد-١٩، تغيرت أساليب تقييم الأجور بشكل كبير. أصبحت الشركات تعتمد بشكل متزايد على قياس أداء الموظفين بدلًا من الاعتماد على الحضور الفعلي في المكتب. وقد وفرت هذه الممارسات فرصًا لتوظيف المواهب من مناطق جغرافية متنوعة، مما أدى إلى تنوع ثقافي وفتح أسواق عمل جديدة أمام الشركات (الشريف، ٢٠٢٠).

لكن، رغم المزايا التي يوفرها العمل عن بُعد، ظهرت تحديات تتعلق بالإنصاف وتفاوت الأجور بين العاملين في نفس الشركة، ولكن في مناطق جغرافية مختلفة. على سبيل المثال، قد تكون الأجور أقل في المناطق الريفية مقارنة بالمناطق الحضرية، حتى لو كان أداء الموظف متساويًا (الحربي، ٢٠١٧). هذا الوضع يثير تساؤلات حول كيفية ضمان العدالة في توزيع الأجور في بيئة العمل الرقمية، خصوصًا مع زيادة التوجه نحو سياسات العمل المرنة (اليامي، ٢٠٢١).

الوظائف الرقمية والعمل الحر

أصبحت منصات العمل الحر، مثل "مستقل" و"خمسات"، شائعة في المملكة، حيث توفر فرصًا جديدة لكسب الدخل للمواطنين والمقيمين على حد سواء. يشير التقرير السنوي للعمالة الرقمية في السعودية إلى أن العمل الحر أصبح مصدر دخل رئيسي للعديد من الشباب الذين يستفيدون من الفرص الرقمية المتاحة (الخليفي، ٢٠١٩). تتيح هذه المنصات للأفراد تقديم خدماتهم للعملاء بشكل مباشر، دون الحاجة إلى الالتزام بوظائف دائمة، مما يساهم في تعزيز روح المبادرة والابتكار.

ومع ذلك، يواجه العاملون في منصات العمل الحر تحديات كبيرة، أبرزها عدم الاستقرار الوظيفي وغياب المزايا التقليدية مثل التأمين الصحي والتقاعد (البعقي، ٢٠١٨). على الرغم من أن العمل الحر يوفر مرونة كبيرة، إلا أنه يحمل مخاطر مالية، حيث يعتمد الأجر بشكل كبير على الطلب الموسمي وتوافر العملاء. يتطلب هذا الوضع من

السلطات تطوير سياسات تدعم العمال المستقلين، مثل تقديم حوافز ضريبية أو إنشاء برامج تأمين اجتماعي خاصة بهم (السلي، ٢٠٢٠).

المطلب الثاني: التحديات والفرص في سوق العمل الرقمي

التحديات في سوق العمل

أدى التحول الرقمي إلى زيادة الاعتماد على التكنولوجيا، مما يتطلب من القوى العاملة تطوير مهاراتها الرقمية باستمرار. تشير التقارير إلى أن الشركات تبحث عن موظفين يمتلكون مهارات في تحليل البيانات، البرمجة، وإدارة المشاريع التكنولوجية، وهو ما يتطلب استثمارات كبيرة في التعليم والتدريب (الهديل، ٢٠١٨). ومع ذلك، لا تزال بعض الفئات من القوى العاملة غير مؤهلة بالكامل للتكيف مع متطلبات سوق العمل الرقمي، مما يزيد من التحديات التي تواجهها المملكة في تحقيق التحول الرقمي الشامل (السعيد، ٢٠٢١).

علاوة على ذلك، تتفاقم هذه التحديات بسبب الفجوة بين المناطق الحضرية والريفية في الوصول إلى البنية التحتية الرقمية. إذ تعاني بعض المناطق النائية من نقص في الخدمات التكنولوجية، مما يعوق استفادة سكانها من الفرص المتاحة في سوق العمل الرقمي (العنزي، ٢٠١٩). يتطلب سد هذه الفجوة الاستثمار في تحسين الاتصالات والبنية التحتية، لضمان وصول الفرص الرقمية إلى جميع شرائح المجتمع (الغامدي، ٢٠١٧).

الفجوة الرقمية

تشير الدراسات إلى أن هناك تفاوتًا كبيرًا في مستويات التعليم الرقمي بين سكان المدن والمناطق الريفية، مما يحد من قدرة بعض الفئات على الاستفادة من التحول الرقمي (الروقي، ٢٠٢٠). كما أن عدم توافر التعليم الرقمي على نطاق واسع يؤدي إلى تزايد الفجوة بين الأجيال، حيث يجد الشباب أنفسهم أكثر تأهيلاً للتعامل مع التكنولوجيا مقارنة بكبار السن الذين قد يواجهون صعوبة في التكيف مع المتغيرات (العتيبي، ٢٠١٨).

ويُعد الوصول إلى التعليم الرقمي مسألة حيوية لضمان تكافؤ الفرص في سوق العمل. أطلقت الحكومة السعودية مبادرات مثل برنامج "مهارات المستقبل" الذي يهدف إلى تدريب الشباب وتزويدهم بالمهارات الرقمية اللازمة (الشهري، ٢٠١٩). ومع ذلك، لا تزال هناك حاجة لمزيد من الجهود لتعزيز التعليم التكنولوجي في المناطق الأقل تقدماً (المالكي، ٢٠٢١).

فرص التحول الرقمي

رغم التحديات، يوفر التحول الرقمي فرصًا هائلة لتعزيز الابتكار وزيادة الإنتاجية في سوق العمل السعودي. يمكن للقطاعات الحكومية والخاصة الاستفادة من التكنولوجيا لخلق بيئات عمل أكثر مرونة، تتيح للموظفين العمل من أي مكان، وتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعملية (الراشد، ٢٠٢٠). على سبيل المثال، أسهمت التقنيات الرقمية في تحسين كفاءة العمليات وتقليل التكاليف التشغيلية، مما مكّن الشركات من التوسع في أسواق جديدة وزيادة أرباحها (السلي، ٢٠١٨).

كما أن الاستثمارات الحكومية في التعليم التكنولوجي تهدف إلى إعداد الجيل القادم من المواطنين لوظائف المستقبل. وتعمل المملكة على تعزيز مهارات الشباب من خلال برامج تدريبية في مجالات مثل البرمجة، الأمن السيبراني، وتطوير التطبيقات (العنزي، ٢٠٢١). هذه الجهود من شأنها أن تساهم في خلق اقتصاد معرفي قوي يعتمد على الكفاءات الوطنية ويقلل من الاعتماد على العمالة الأجنبية.

ومن بين الفرص المتاحة أيضًا تعزيز ريادة الأعمال الرقمية. مع ظهور منصات التجارة الإلكترونية، بات بإمكان الشباب السعودي تأسيس مشاريعهم الخاصة عبر الإنترنت دون الحاجة إلى استثمارات ضخمة (الحري، ٢٠٢١). يسهم ذلك في تنويع الاقتصاد وتوفير فرص عمل جديدة، لكنه يتطلب أيضًا توفير الدعم اللازم من الحكومة والمؤسسات المالية لتسهيل حصول رواد الأعمال على التمويل والتدريب (القحطاني، ٢٠١٧).

المنهجية وطرق البحث:

تعتمد هذه الدراسة على منهجية علمية تجمع بين الأساليب الكمية والنوعية لفهم وتحليل تأثير التحول الرقمي على الأجور وسوق العمل في المملكة العربية السعودية. يهدف استخدام هذه المنهجية إلى جمع البيانات بشكل شامل وتحليلها بطرق دقيقة وموضوعية.

١. منهجية البحث

المنهج الوصفي التحليلي

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي كإطار أساسي للدراسة، إذ يسمح هذا المنهج بوصف الظاهرة وتحليلها لفهم العلاقات بين المتغيرات. يُعد هذا المنهج ملائمًا لدراسة تأثير التحول الرقمي، لأنه يوفر طريقة لفهم كيف تتغير الأجور وأنماط العمل نتيجة التقدم التكنولوجي (العنزي، ٢٠١٨).

٢. طرق جمع البيانات

الاستبيانات

تم إعداد استبيان يحتوي على أسئلة متعددة الخيارات وأخرى مفتوحة لمعرفة تأثير التحول الرقمي على الأجور وأنماط العمل. تم توزيع الاستبيانات إلكترونياً لضمان سهولة الوصول إلى المشاركين، وجمع الردود بفعالية. شملت الأسئلة موضوعات مثل تأثير العمل عن بُعد، التغيرات في هيكل الأجور، وتبني التكنولوجيا في بيئات العمل (القحطاني، ٢٠١٧).

مراجعة الأدبيات

شملت الدراسة مراجعة الأدبيات المتوفرة حول التحول الرقمي وتأثيره على سوق العمل والأجور. تضمنت المراجعة دراسات سابقة وتقارير حكومية، ما ساعد في تقديم خلفية نظرية قوية للموضوع وفهم الاتجاهات السائدة في هذا المجال (الشريف، ٢٠١٨).

٣. مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في مختلف القطاعات الاقتصادية في المملكة، بما في ذلك تكنولوجيا المعلومات، التعليم، والخدمات المالية. تم التركيز على هؤلاء العاملين لأنهم يمثلون شريحة واسعة يمكن من خلالها دراسة تأثير التحول الرقمي بشكل شامل (الحري، ٢٠١٧).

عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية تتألف من ١٥٠ مشاركاً يمثلون قطاعات متنوعة. كما تم إجراء مقابلات مع ١٠ خبراء في مجالات التحول الرقمي وسوق العمل، لضمان جمع معلومات متنوعة وشاملة حول الموضوع (المالكي، ٢٠١٩).

أدوات الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من الأدوات البحثية التي تساعد في جمع البيانات وتحليلها بشكل دقيق وفعال. تم اختيار هذه الأدوات بعناية لضمان تغطية جميع جوانب البحث وتحقيق الأهداف المرجوة.

١. تصميم الاستبيان

تم إعداد استبيان يضم مجموعة من الأسئلة المقسمة إلى ثلاثة أجزاء رئيسية. يشمل الجزء الأول أسئلة متعلقة بالمعلومات الديموغرافية للمشاركين، مثل العمر، المستوى التعليمي، والقطاع الوظيفي. يركز الجزء الثاني على التغيرات في نظم الأجور نتيجة التحول الرقمي، بينما يتناول الجزء الثالث تأثير العمل عن بُعد والتحديات المرتبطة به.

٢. مراجعة الأدبيات

استُخدمت مراجعة الأدبيات كأداة لدراسة الأبحاث السابقة والتقارير الرسمية المتعلقة بالتحول الرقمي وتأثيره على سوق العمل. تضمنت المراجعة مصادر متنوعة، مثل المقالات الأكاديمية، الدراسات الحكومية، والتقارير الصادرة عن منظمات دولية.

حدود الدراسة:

١. الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على المملكة العربية السعودية، لذا قد لا تكون النتائج قابلة للتعميم على مناطق أو دول أخرى (العنزي، ٢٠١٩).

٢. الحدود الزمنية: أجريت الدراسة خلال عام ٢٠٢٤، مما قد يؤثر على شمولية النتائج مع استمرار التطور التكنولوجي (الحري، ٢٠٢٠).

٣. الحدود الموضوعية: ركزت الدراسة على تأثير التحول الرقمي على الأجور وسوق العمل، دون التعمق في التأثيرات الاجتماعية أو النفسية (السلي، ٢٠١٨).

٤. حدود العينة: اقتصرَت العينة على ١٥٠ مشاركًا من قطاعات محددة، مما قد يؤثر على تمثيل جميع الفئات في سوق العمل (اليامي، ٢٠٢١).

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

١. تغيرات كبيرة في هيكل الأجور: أظهرت الدراسة أن التحول الرقمي أدى إلى زيادة الأجور في القطاعات التكنولوجية بسبب ارتفاع الطلب على المهارات الرقمية. في المقابل، شهدت القطاعات التقليدية انخفاضاً في الأجور نتيجة تراجع الطلب على العمالة اليدوية (العنزي، ٢٠١٩).

٢. انتشار العمل عن بُعد: ساهم التحول الرقمي في تعزيز العمل عن بُعد، مما وفر فرص عمل جديدة ومرونة للعاملين، لكنه أدى أيضاً إلى تفاوت الأجور بين المناطق الجغرافية المختلفة، ما أثار تساؤلات حول الإنصاف والعدالة (السبيعي، ٢٠٢٠).

٣. تزايد العمل الحر: أصبحت منصات العمل الحر أكثر شيوعاً، مما وفر فرصاً جديدة لكسب الدخل، لكنه أدى إلى غياب الاستقرار الوظيفي والمزايا التقليدية مثل التأمين الصحي والتقاعد، مما يشكل تحدياً للعمال المستقلين (الخليفي، ٢٠١٨).

٤. تحديات في تدريب القوى العاملة: أكدت النتائج وجود فجوة في المهارات الرقمية بين العمال، مما يستدعي توفير برامج تدريبية مستمرة لضمان تأهيل القوى العاملة للتكيف مع متطلبات السوق الرقمي (العتيبي، ٢٠١٧).

ثانياً: التوصيات

١. تطوير برامج تدريبية رقمية: يوصى بزيادة الاستثمار في برامج تعليم المهارات الرقمية وتوفير ورش عمل تدريبية لتأهيل العمالة في القطاعات المختلفة، مع التركيز على الأجيال الشابة وكبار السن (الحري، ٢٠٢١).

٢. وضع سياسات عادلة للأجور: ينبغي للحكومة والقطاع الخاص العمل على وضع سياسات تحقق العدالة في الأجور، خاصة في سياق العمل عن بُعد، لضمان الإنصاف بين العاملين من مختلف المناطق الجغرافية (المالكي، ٢٠١٩).
٣. دعم العمالة المستقلة: يُوصى بتوفير برامج حماية اجتماعية للعاملين في منصات العمل الحر، مثل التأمين الصحي والتقاعد، لضمان استقرارهم المالي وتحسين ظروف عملهم (اليامي، ٢٠١٨).
٤. تعزيز البنية التحتية الرقمية: توصي الدراسة بتوسيع وتحسين البنية التحتية الرقمية في المناطق النائية، لتقليل الفجوة الرقمية وتمكين الجميع من الاستفادة من الفرص الرقمية (السلي، ٢٠٢٠).

المراجع:

١. العتيبي، م. (2017). التحول الرقمي وتأثيره على بيئة العمل في المملكة العربية السعودية. الرياض: دار النشر السعودية.
٢. العنزي، خ. (2018). التكنولوجيا الرقمية وتحديات الأجور في القطاع الخاص. مجلة الاقتصاد الرقمي، ٥(٢)، ٤٥-٦٠.
٣. الحربي، س. (2017). تغيرات هيكل الأجور بسبب التحول الرقمي في المملكة. الرياض: المركز السعودي للبحوث الاقتصادية.
٤. السبيعي، ن. (2019). العمل عن بُعد وتأثيره على الكفاءة والإنتاجية. جدة: جامعة الملك عبد العزيز.
٥. السلي، ع. (2018). التحديات القانونية في ظل التحول الرقمي. المجلة السعودية للدراسات القانونية، ٣(١)، ٢٥-٤٠.
٦. الخلفي، م. (2018). التحولات الرقمية وتأثيرها على العمل الحر. الدمام: دار الخليج للبحوث.
٧. القحطاني، أ. (2017). رؤية ٢٠٣٠ والتحول الرقمي في المملكة. الرياض: دار النهضة العربية.
٨. اليامي، ف. (2021). التكيف مع المهارات الرقمية الجديدة: دراسة تحليلية. أبها: جامعة الملك خالد.

٩. المالكي، ع. (2019). البنية التحتية الرقمية وأثرها على فرص العمل في السعودية. مجلة التنمية المستدامة، ٤(٣)، ١١٢-١٣٠.
١٠. الغامدي، ي. (2017). تفاوت الفرص الرقمية بين المناطق الحضرية والريفية. المجلة السعودية للتخطيط الحضري، ٢(٤)، ٧٥-٩٠.
١١. الشريف، م. (2018). دور التكنولوجيا في تحسين الخدمات الحكومية. جدة: دار المعرفة الرقمية.
١٢. الراشد، ك. (2018). الإدارة الرقمية وأثرها على تحسين الكفاءة المؤسسية. مجلة الإدارة العامة، ٧(٥)، ٩٨-١١٥.
١٣. الهذيل، س. (2019). نيوم: مشروع المستقبل الرقمي. الرياض: مؤسسة نيوم للنشر.
١٤. الجاسم، ب. (2017). قوانين حماية البيانات الشخصية في المملكة. مجلة القانون السعودي، ٦(١)، ٤٥-٦٣.
١٥. السعيد، ل. (2019). الاتجاهات الحديثة في العمل عن بُعد. الدمام: جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل.
١٦. الشهري، ف. (2020). التحول الرقمي ودوره في تسهيل الإجراءات الحكومية. مجلة الحكومة الإلكترونية، ٨(٣)، ٧٧-٨٩.
١٧. السعدي، م. (2021). التجارة الإلكترونية في ظل التحول الرقمي. جدة: الغرفة التجارية بجدة.
١٨. البقي، د. (2020). تحليل البيانات الرقمية باستخدام برامج الإحصاء. مكة: جامعة أم القرى.
١٩. الروقي، ن. (2020). التعليم الرقمي في المملكة: تحديات وآفاق. الرياض: مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني.
٢٠. النعيمي، ح. (2020). الأدلة الرقمية وقبولها في المحاكم السعودية. مجلة الدراسات القانونية، ٥(٢)، ١٥٠-١٦٥.

ملحق

جدول استبانة

رقم السؤال	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	التحول الرقمي ساهم في تحسين كفاءة عملي.	☐	☐	☐	☐	☐
2	أشعر بأن الأجور أصبحت أكثر عدالة بفضل العمل الرقمي.	☐	☐	☐	☐	☐
3	العمل عن بُعد ساهم في زيادة إنتاجيتي.	☐	☐	☐	☐	☐
4	أجد صعوبة في التكيف مع المتطلبات التكنولوجية الجديدة.	☐	☐	☐	☐	☐
5	غياب المزايا التقليدية (مثل التأمين الصحي) في العمل الحر يسبب لي قلقًا.	☐	☐	☐	☐	☐
6	الوصول إلى الإنترنت الجيد يؤثر على قدرتي في العمل بكفاءة.	☐	☐	☐	☐	☐
7	أشعر بالرضا عن الدعم المقدم لي لتعلم المهارات الرقمية الجديدة.	☐	☐	☐	☐	☐
8	استخدام التكنولوجيا في العمل زاد من مستوى تعاوني مع زملائي.	☐	☐	☐	☐	☐
9	أعتقد أن التحول الرقمي سيؤدي إلى فرص عمل أكثر في المستقبل.	☐	☐	☐	☐	☐
10	أشعر بأن التحول الرقمي يهدد استقرار وظيفتي الحالية.	☐	☐	☐	☐	☐