

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

ماجستير الموارد البشرية.

أثر التحول الرقمي على كفاءة إدارة الموارد البشرية ودوره في تحسين الأرشفة الإلكترونية
وتعزيز اندماج الموظفين في المؤسسات السعودية.

**The Impact of Digital Transformation on the Efficiency of Human
Resource Management and Its Role in Improving Electronic Archiving
and Enhancing Employee Engagement.**

إعداد الطالب:

الاء فرج فالح القحطاني

إشراف:

د. فايز علي جراد

العام الدراسي:

2026

فهرس المحتويات

3.....	مقدمة:
4.....	مشكلة الدراسة
4.....	أهمية الدراسة:
5	أهداف الدراسة.....
6	تساؤلات الدراسة
6	فروض الدراسة:
7.....	الدراسات السابقة:
9.....	الفجوة البحثية:
9.....	المنطلقات النظرية للدراسة:
10.....	المنهجية وطرق البحث:
10	مجتمع وعينة الدراسة
10.....	أداة الدراسة
11	أساليب التحليل الإحصائي
11	حدود الدراسة
13-12	المراجع

مقدمة

يشهد العالم في السنوات الأخيرة تطورًا متسارعًا في مجال التحول الرقمي، الذي أصبح عنصرًا أساسيًا في تعزيز كفاءة الأداء المؤسسي وتحقيق التميز التنافسي. وقد امتد تأثير هذا التحول ليشمل مختلف الوظائف الإدارية، وعلى رأسها إدارة الموارد البشرية، التي تُعد من أكثر الإدارات تأثرًا بالتقنيات الحديثة.

حيث ساهم التحول الرقمي في إعادة تشكيل ممارسات الموارد البشرية، من خلال أتمتة العمليات، وتحسين إدارة البيانات، وتطوير أنظمة الأرشفة الإلكترونية، إضافة إلى تعزيز تجربة الموظف وزيادة مستوى اندماجه داخل المنظمة.

وفي المملكة العربية السعودية، يتزايد الاهتمام بالتحول الرقمي ضمن توجهات رؤية 2030، مما يستدعي دراسة أثره على كفاءة إدارة الموارد البشرية. وعلى الرغم من وجود دراسات تناولت التحول الرقمي، إلا أن هناك نقصًا في الدراسات التي تربط بينه وبين كل من الأرشفة الإلكترونية واندماج الموظفين بشكل متكامل.

لذلك، يسعى هذا البحث إلى تحليل أثر التحول الرقمي على كفاءة إدارة الموارد البشرية، مع التركيز على دوره في تحسين الأرشفة الإلكترونية وتعزيز اندماج الموظفين.

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في عدم وضوح مدى تأثير التحول الرقمي على كفاءة إدارة الموارد البشرية، خاصة فيما يتعلق بتطوير أنظمة الأرشفة الإلكترونية وتعزيز اندماج الموظفين، في ظل التباين في مستوى تطبيق التقنيات الرقمية بين المؤسسات.

ويمكن صياغة المشكلة من خلال التساؤلات التالية:

- ما أثر التحول الرقمي على كفاءة إدارة الموارد البشرية؟
- ما دور التحول الرقمي في تحسين الأرشفة الإلكترونية؟
- كيف يؤثر التحول الرقمي على اندماج الموظفين؟
- ما التحديات التي تواجه تطبيق التحول الرقمي في الموارد البشرية؟

أهمية الدراسة

أولاً: الأهمية العلمية:

- الإسهام في إثراء الأدبيات العلمية في مجال التحول الرقمي وإدارة الموارد البشرية.
- سد الفجوة البحثية المتعلقة بالأرشفة الإلكترونية واندماج الموظفين.
- تقديم إطار نظري يربط بين التحول الرقمي وكفاءة الأداء.

ثانيًا: الأهمية التطبيقية:

- مساعدة المؤسسات على تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية.
- دعم صناع القرار في تبني التحول الرقمي.
- تقديم توصيات عملية لتعزيز الأرشفة الإلكترونية واندماج الموظفين.

أهداف الدراسة

الهدف العام:

تحليل أثر التحول الرقمي على كفاءة إدارة الموارد البشرية ودوره في تحسين الأرشفة الإلكترونية وتعزيز اندماج الموظفين.

الأهداف الفرعية:

- قياس أثر التحول الرقمي على كفاءة إدارة الموارد البشرية.
- دراسة دور التحول الرقمي في تحسين الأرشفة الإلكترونية.
- تحليل العلاقة بين التحول الرقمي واندماج الموظفين.
- تحديد التحديات التي تواجه المؤسسات في تطبيق التحول الرقمي.
- تقديم توصيات لتحسين الأداء.

تساؤلات الدراسة

- ما مستوى تطبيق التحول الرقمي في إدارات الموارد البشرية؟
- كيف يؤثر التحول الرقمي على كفاءة الأرشفة الإلكترونية؟
- ما العلاقة بين التحول الرقمي واندماج الموظفين؟
- ما أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات في هذا المجال؟

فروض الدراسة

الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي على كفاءة إدارة الموارد البشرية.

الفروض الفرعية:

- H1: يوجد أثر إيجابي للتحول الرقمي على تحسين الأرشفة الإلكترونية.
- H2: يوجد أثر إيجابي للتحول الرقمي على تعزيز اندماج الموظفين.
- H3: توجد علاقة إيجابية بين مستوى التحول الرقمي وكفاءة إدارة الموارد البشرية.

الدراسات السابقة

شهدت السنوات الأخيرة اهتمامًا متزايدًا بدراسة أثر التحول الرقمي على إدارة الموارد البشرية، حيث تناولت العديد من الدراسات العلاقة بين استخدام التقنيات الرقمية وتحسين كفاءة العمليات الإدارية.

إلى أن التحول الرقمي في الموارد البشرية يساهم في تحسين الكفاءة التشغيلية (Deloitte (2023 أشارت دراسة بنسبة كبيرة من خلال أتمتة العمليات وتقليل الأخطاء البشرية، كما يعزز تجربة الموظف داخل المنظمة. وبينت الدراسة أن المؤسسات التي تتبنى أنظمة رقمية متقدمة تحقق مستويات أعلى من الإنتاجية.

إلى أن التحول الرقمي يمثل أحد العوامل الأساسية في تطوير دور الموارد (Ulrich (2019 كما توصلت دراسة البشرية من وظيفة إدارية تقليدية إلى شريك استراتيجي، حيث يساهم في تحسين اتخاذ القرار من خلال تحليل البيانات.

أن التحول الرقمي يساهم في (Al-Khater & Khan (2020 وفي سياق الأرشفة الإلكترونية، أوضحت دراسة تحسين إدارة الوثائق وتقليل الاعتماد على الورق، مما يؤدي إلى تسريع الوصول إلى المعلومات وزيادة الكفاءة التنظيمية.

أن اندماج الموظف يتأثر بشكل مباشر (Kahn (1990 أما فيما يتعلق باندماج الموظفين، فقد أظهرت دراسة أن استخدام الأنظمة الرقمية يعزز من تفاعل (Saks (2019 ببيئة العمل، في حين أضافت دراسات حديثة مثل الموظفين ويزيد من رضاهم الوظيفي.

يساهم في (e-HRM) إلى أن التحول الرقمي في الموارد البشرية (Marler & Parry (2016) وأشارت دراسة تحسين الأداء التنظيمي من خلال دعم عمليات التواصل والتفاعل بين الموظفين والإدارة.

أن تطبيق أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يؤدي (Bondarouk & Brewster (2016) كما أكدت دراسة إلى تحسين الكفاءة وتقليل التكاليف التشغيلية، إضافة إلى تعزيز الشفافية في العمليات.

أن التحول الرقمي يمثل عملية شاملة تؤثر على جميع جوانب (Vial (2019) وفي دراسة حديثة، أوضح المنظمة، بما في ذلك الثقافة التنظيمية وسلوك الموظفين.

أشارت إلى وجود تباين في نتائج الدراسات (Parry & Strohmeier (2014) ورغم هذه النتائج، إلا أن دراسة المتعلقة بتأثير التحول الرقمي على الأداء، مما يدل على الحاجة إلى مزيد من الدراسات التطبيقية.

وفي البيئة العربية، بينت دراسة الشمري (2021) أن التحول الرقمي في المؤسسات السعودية لا يزال في مراحل متفاوتة، وأن هناك حاجة لتعزيز البنية التحتية الرقمية.

كما أوضحت دراسة الحربي (2022) أن استخدام الأنظمة الإلكترونية في الموارد البشرية يساهم في تحسين سرعة إنجاز المعاملات، لكنه يواجه تحديات تتعلق بالتدريب والتغيير التنظيمي.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة، يتضح أن هناك اتفاقاً عاماً على أهمية التحول الرقمي، إلا أن الربط بين:

- الأرشفة الإلكترونية.
- اندماج الموظفين.
- وكفاءة الموارد البشرية.

لا يزال محدوداً، خاصة في السياق السعودي، وهو ما تسعى هذه الدراسة إلى معالجته.

الفجوة البحثية

- قلة الدراسات التي تربط بين التحول الرقمي والأرشفة الإلكترونية.
- ندرة الدراسات التي تجمع بين التحول الرقمي واندماج الموظفين.
- محدودية الدراسات التطبيقية في المملكة العربية السعودية.
- غياب نموذج متكامل يجمع هذه المتغيرات.

المنطلقات النظرية للدراسة

تعتمد الدراسة على مجموعة من النظريات، منها:

- نظرية التحول الرقمي.
- نظرية رأس المال البشري.
- نظرية اندماج الموظفين.
- نظرية الموارد والقدرات (RBV)

المنهجية وطرق البحث

- نوع البحث: وصفي تحليلي.
- المنهج: كمي.
- سيتم جمع البيانات باستخدام استبيان موجه لموظفي الموارد البشرية.
- تحليل العلاقات بين المتغيرات باستخدام الأساليب الإحصائية.

مجتمع وعينة الدراسة

- المجتمع: موظفو إدارات الموارد البشرية في المؤسسات السعودية
- العينة: عينة عشوائية تتراوح بين (100 – 200) موظف

أداة الدراسة

تعتمد الدراسة على استبانة مكونة من:

- البيانات الديموغرافية
- مقياس التحول الرقمي
- مقياس كفاءة الموارد البشرية

- مقياس الأرشفة الإلكترونية
 - مقياس اندماج الموظفين
- وسيتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي، مع اختبار الصدق والثبات.

أساليب التحليل الإحصائي

- المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري.
- تحليل الارتباط.
- تحليل الانحدار.
- اختبار (T-test).

حدود الدراسة

الحدود المكانية :

المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية:

2025-2026

الحدود البشرية:

موظفو الموارد البشرية.

المراجع

1. Deloitte. (2023). *Global Human Capital Trends*.
2. Ulrich, D. (2019). *Human Resource Champions*. McGraw-Hill.
3. Marler, J. H., & Parry, E. (2016). Human resource management, strategic involvement and e-HRM technology. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(19), 2233–2253.
4. Bondarouk, T., & Brewster, C. (2016). Conceptualising the future of HRM and technology research. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(21), 2652–2671.
5. Vial, G. (2019). Understanding digital transformation. *MIS Quarterly Executive*, 28(2), 118–144.
6. Parry, E., & Strohmeier, S. (2014). HRM in the digital age. *Employee Relations*, 36(4), 344–358.
7. Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Organizational Effectiveness*, 6(1), 19–38.
8. Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
9. Al-Khater, N., & Khan, S. (2020). Digital archiving systems and organizational efficiency. *Journal of Information Management*, 12(3), 45–60.
10. Strohmeier, S. (2020). Digital HRM: A conceptual clarification. *German Journal of Human Resource Research*, 34(3), 345–365.

11. Alshuwaikhat, H., & Abubakar, I. (2020). Sustainable development in Saudi Arabia. *Sustainability*, 12(5), 212–230.
12. Al-Harthy, A. (2021). Digital transformation in HRM. *International Journal of Business Research*, 15(2), 88–102.
13. الشمري، فهد. (2021). التحول الرقمي في المؤسسات السعودية. *مجلة الإدارة الحديثة*.
14. الحربي، محمد. (2022). أثر الأنظمة الإلكترونية على كفاءة الموارد البشرية. *مجلة العلوم الإدارية*.
15. World Bank. (2022). *Digital Development Report*.
16. Alshuwaikhat, H., & Abubakar, I. (2020). Sustainable development in Saudi Arabia: Current status and future perspectives. *Sustainability*, 12(5), 212–230.
17. Bocken, N., & Geradts, T. (2020). Barriers and drivers to sustainable business model innovation. *Journal of Cleaner Production*, 120–135.
18. وزارة الطاقة والصناعة والثروة المعدنية. (2022). *التقرير السنوي للأداء البيئي للقطاع الصناعي*. الرياض.