

"أثر التحول الرقمي على أداء الموارد البشرية في الشركات السعودية"

وهي مناسبة لمادة مهارات بحثية.

المهمة رقم (أ):

أولاً: متغيرات الدراسة

1. المتغير المستقل

التحول الرقمي (Digital Transformation)

ويقصد به مدى تبني المنظمة للتقنيات الرقمية في عملياتها الإدارية والتشغيلية.

2. المتغير التابع

أداء الموارد البشرية (HR Performance)

ويقصد به مستوى كفاءة الموظفين، إنتاجيتهم، جودة العمل، وسرعة الإنجاز.

3. المتغيرات الضابطة (إن وجدت)

- حجم المنظمة
- نوع القطاع
- مستوى الأتمتة الحالي

ثانياً: مشكلة الدراسة

رغم التوسع المتزايد في استخدام التحول الرقمي داخل الشركات السعودية، فإن تأثير هذا التحول على أداء الموارد البشرية لا يزال بحاجة إلى تحليل علمي يوضح طبيعة العلاقة بينهما.

ثالثاً: أهداف الدراسة

- تحديد مستوى تبني الشركات السعودية لممارسات التحول الرقمي.
- قياس أثر التحول الرقمي على أداء الموارد البشرية.
- تحليل الفروق في أداء الموارد البشرية بين الشركات ذات التحول الرقمي العالي والمنخفض.
- تقديم توصيات لتعزيز الأداء من خلال أدوات التحول الرقمي.

رابعاً: فروض الدراسة

الفرض الأول (رئيسي):

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي على أداء الموارد البشرية في الشركات السعودية.

فروض فرعية:

- يوجد أثر للتحول الرقمي على إنتاجية الموظفين.
- يوجد أثر للتحول الرقمي على جودة الأداء الوظيفي.

٣. يوجد أثر للتحول الرقمي على سرعة إنجاز المهام.

٤. تختلف مستويات أداء الموارد البشرية باختلاف درجة تبني التحول الرقمي.

خامساً: نوع كل متغير

المتغير	تابع/مستقل النوع
مستقل	كمي – قابل للقياس من خلال استبيان التحول الرقمي
تابع	كمي – يقاس بمؤشرات الأداء
ضابط	فنوي
ضابط	فنوي

سادساً: أهداف البحث العلمي نفسها (كما يطلب الدكتور)

- الوصف: وصف مستوى التحول الرقمي.
- التحليل: تحليل العلاقة بين التحول الرقمي وأداء الموارد البشرية.
- التقييم: قياس أثر التحول الرقمي على تحسين الأداء.
- التنبيه: التنبيه بمستوى أداء الموارد البشرية بناءً على درجة التحول الرقمي.