

دور التحول الرقمي على تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية – بالتطبيق
على شركات تجارة الجملة والتجزئة – المملكة العربية السعودية جدة

أسم الطالب
عبدالكريم محمد الصويغ
الرقم الجامعي : 2021201555

مشروع تخرج - 2
كلية الإدارة - جامعة ميد أوشن قسم إدارة المشاريع
إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة - جامعة ميد أوشن
الفصل الدراسي الثاني – 2024

التسليم الثاني 6 يوليو 2024م

الشكر والتقدير :

أود أن اتقدم بشكري وامتناني وتقديري لكل ساهم و قدم لي العون والمساعدة في استكمال اعداد مشروعي البحثي والهمني وكان خير موجه وخير اضافة ، قد ساهمت جهوده في ابراز المعرفة وصقل الخبرات ونمو المهارات في اعداد مشروع التخرج النهائي . وأنني اخص بالذكر القائدة الملهمة عضو هيئة التدريس لكلية الإدارة في جامعة ميد أو شن الدكتوراة منى مصطفى العشري .

الإهداء :

اهداء خاص لوالدي وأخي الكبير رحمهما الله و والذتي دامها الله وراعها الداعم الأول لمسيرتي العلمية والعملية وزوجتي وأبني دامهم الله في حفظهم وكذلك زملائي المدراء في شركتي متمنياً أن يكون اختياري لبحثي وموضوعي العلمي اضافة علمية ونظرية شيقة. وما توفيقني إلا بالله

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير :
3	الإهداء :
5	المستخلص :
6	الفصل الأول : الإطار العام للبحث
7	المقدمة :
9	مشكلة البحث :
9	الفجوة النظرية
9	الفجوة التطبيقية
10	أهمية البحث :
10	أهمية نظرية
10	الأهمية العملية
11	أسئلة البحث :
12	أهداف البحث :
13	فرضيات البحث :
15	نموذج البحث :
16	البحث الميداني :
15	مخطط البحث :
17	الفصل الثاني : البحوث السابقة والإطار النظري :
18	المقدمة
27	الفصل الثالث : منهجية البحث :
Error! Bookmark not defined.	الخاتمة :
31	قائمة المراجع :
32	أولاً : المراجع العربية :
33	ثانياً : المراجع الأجنبية :

34 : الملاحق

الفصل الأول : الإطار العام للبحث

1- المقدمة :

مع تطور وتيرة الأعمال ولما نشهده من ثورة تقنية في نظم المعلومات والأنظمة البرمجية والتي ساهمت في تطور ادارة الموارد البشرية الإدارية من مجرد انشطة روتينية إلى أنشطة إلكترونية مميزة ساهمت في رفع اداء الإدارات الإلكترونية وزيادة كفاءة الإدارات والمنظمات وقياسها ومراقبة ادائها ، وبتفعيل وتطوير الخدمات الإلكترونية الإدارية زادة بالمقابل كفاءة استخدام التقنية للعاملين وقد اصبحت من رموز ومميزات المنظمات والمنشآت المعاصرة التي يطلق عليها منشآت ذو كفاءة عالية ، تبني قراراتها وتقيس ادائها على المعرفة المعلوماتية . ومع تطور الأنظمة الحاسوبية والإلكترونية وتطوير أعمال التكنولوجيا والاتصالات تم خلق وظائف إدارية مختلفة للموارد البشرية والتسويق والمبيعات والعمليات إلى أعمال برمجية وإلكترونية ، واصبح من الواجب علينا تطبيق التطور الرقمي في المنشآت مثل الأرشفة الإلكترونية وتمتمة المكاتب والخدمة الذاتية الإلكترونية مما اصبح ان يطلق عليها مثل الإدارة الإلكترونية (e-Management) والأعمال الإلكترونية (e-Business) والتسويق الإلكتروني (e-Marketing) وإدارة الموارد البشرية إلكترونياً (e-HRM) والتعليم الإلكتروني (e-Learning) . (أيمن فاروق الغريب 2023)

رغم أن كثير من البحوث اشادت بما شهده العالم في العقد الأخير من تطورات هائلة في مجال التكنولوجيا المعلومات والأعمال التجارية الإلكترونية ، ومع تلك التحولات التكنولوجية يأتي التحول الحقيقي لإدارة الموارد البشرية بواسطة التقنية الرقمية . وهي تحسين وتطوير عمليات إدارة الموارد البشرية باستخدام التقنية الرقمية من خلال استخدام الأنظمة والبرامج الرقمية. (نقي نريمان & ميموني خيرة 2023) ولم يعد هنالك شك بأن ادارة الموارد البشرية هي احدى المقومات الأساسية لنجاح منظمات الأعمال وتمثل إدارة الموارد البشرية دوراً فعالاً ورئيسي في توفير القوة العاملة ذات الكفاءة العالية لتمكنها من أداء الأعمال وتحقيق أهداف المنظمات . حيث تقوم إدارة الموارد البشرية بتوفير العاملين المؤهلين وتدريبهم والحفاظ عليهم من خلال عمليات الاستقطاب والاختيار والتعيين وإدارة التعويضات والتحفيز. وحيث أن إدارة الموارد البشرية تتأثر وتتطور بتطوير استخدام تكنولوجيا المعلومات وكذلك تؤثر على باقي الإدارات في المنظمة لذا ينعكس هذا التأثير على باقي إدارات وأقسام المنظمة . وأصبح النمو الكبير للتحول الرقمي يجبر المنظمات على الاستمرار في تطوير نماذج وعمليات واجراءات جديدة ، فقد تغيرت بيئة العمل بشكل متسارع بسبب تكنولوجيا المعلومات . (محمد عبدالسلام عبدالله 2023)

إن ظهور تكنولوجيا التحول الرقمي وتطور استعمالاتها كرس وضعاً جديداً ، وفرض على المؤسسات بشكل عام ، وفي طور تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بشكل خاص ، حيث أصبحت التكنولوجيا الحديثة عنواناً للمنظمات المعاصرة وجزءاً لا يتجزأ من نسيج إدارتها ومورداً أساسياً تعتمد عليه في تفعيل العملية الإدارية وتدعيم القرارات والاستغلال الأفضل للمعلومة ، بما ينجز عنها من سرعة تأدية المهام وتوفير الوقت ، لذلك فإن التحديات أصبحت مضاعفة بالنظر للدور المنوط الذي يجب أن تؤديه التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال في إحداث التحول الرقمي المنشود في المنظمات ، وفي إطار كل هذه المستجدات جاء تسليط الضوء على دور التحول الرقمي في واحد من أهم الجوانب للأعمال والتي أصبحت تعد الركيزة الأساسية للمؤسسات الاقتصادية ألا وهو جانب إدارة الموارد البشرية (عمر مهدي 2022)

تعد الإدارة الإلكترونية من ثمار المنتجات التقنية في العصر الحديث حيث أدت التطورات في مجال الاتصالات وابتكار تقنيات اتصال متطورة إلى التفكير الجذري من قبل المنظمات في الاستفادة من منجزات الثورة التقنية ، باستخدام الحاسوب وشبكات الإنترنت في إنجاز الأعمال ، وتقديم الخدمات للمستخدمين بطريقة إلكترونية ، تسهم بفاعلية في حل العديد من المشكلات التي ظهرت مع اتساع نشاط المنظمة بوجود فروع وأقسام أخرى أو تزايد عدد العاملين بها ، مما نجم عنه عجز المنظمات حل مشاكل الإيفاء للمستخدمين والتكديس والتأخر في الإنجاز فضلاً عن الروتين وغيرها من العوامل التي تقف حائلاً دون تطور النظم الإدارية الحالية ، بالإضافة إلى ما تتميز به الإدارة الإلكترونية من سرعة الإنجاز للأعمال وتوفير الوقت والجهد والتكلفة ، لذا أصبح من الضروري تحويل الوظائف والملفات الورقية إلى وظائف وملفات إلكترونية . وإدارة الموارد البشرية في المنظمات هي من بين الإدارات التي لا بد لها من مواكبة هذه التطورات. (براك حنان ، 2023)

فالوسيلة الأولى لحفظ البيانات كانت خزانة الملفات الورقية بقسم شئون العاملين ، وكانت عبارة عن أدراج مملوءة بملفات يتم ترتيبها أبجدياً ، فكلما حدث تغيير في بيانات أحد العاملين كانت هنالك صعوبة في البحث والعثور على الملفات المراد تحديثه ، وانحصر جور قسم شئون العاملين في حفظ الملفات والسجلات الخاصة بالبيانات الأساسية للعاملين (البيانات الشخصية) ، ومع اتساع نشاط المنظمات بوجود فروع وأقسام أخرى أو تزايد عدد العاملين بها ، بات هنالك تعقيداً أكثر في الأنشطة ، وأصبح قسم شئون العاملين يواجه صعوبة بالغة في تلبية احتياجات المنظمة والعاملين على حدٍ سواء وهذا ما يتعبر تحدي كبيراً أمام هذا القسم . (براك حنان 2023)

إن الغرض من هذا البحث المقترح هو دراسة دور التحول الرقمي على تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية ومن خلال اجراء البحث نهدف إلى معرفة مبادئ واساسيات واساليب قياس الاداء لإدارة الموارد البشرية التي تمكن المدراء واصحاب المصلحة لتطبيقها على منظماتهم ، مما يساهم في فعالية وكفاءات الموارد البشرية في التعامل مع التطورات الإلكترونية والمعلوماتية .

وبناءً على ذلك يهدف البحث إلى دراسة دور التحول الرقمي على تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية.

2- مشكلة البحث :

نظراً لتطور المنظمة وللمعرفة ما هو اثر التحول الرقمي عليها استدعى بالضرورة إلى قدرات موارد بشرية عالية ، ولتستطيع المنظمة استخدامها لتحقيق اهدافها ، توجد فجوات نظرية وتجريبية تتطلب المزيد من الدراسات والتحقق . ومن خلال تحديد هذه الفجوات ومعالجتها ، يمكن لأصحاب المصلحة من قياس اثر هذه الممارسات وتطوير الإستراتيجيات الحالية في خطوة استباقية لمعرفة اثر التحول الرقمي على ادارة الموارد البشرية في المنظمة . لذا تكمن مشكلة البحث في مجالين رئيسيين : الفجوات النظرية والفجوات التجريبية .

2-1 الفجوة النظرية :

حيث أشارت الأبحاث السابقة إلى العلاقة الإيجابية بين كل من التحول الرقمي واداء ادارة الموارد البشرية إلى أن هنالك نقص في دراسة دور الادارة الإلكترونية للموارد البشرية لا سيما في مجال شركات الجملة والتجزئة ، حيث أشار الباحث (أيمن فاروق الغريب 2023) في بحثه على حد علمه بأن مجال الإدارة الإلكترونية مازال فوضوياً مطلقاً في ادارة الموارد البشرية .

2-2 الفجوة التطبيقية

تم اجرا دراسات تجريبية محدودة حول تنمية المهارات الإلكترونية والتكنولوجية للكادر البشري في المنظمات التي مازالت تعمل على تطوير التكنولوجيا التقنية والإدارة الإلكترونية لتعزيز القدرات البشرية الإلكترونية وهي سبب رئيسي في نجاح التحول الرقمي .

يتناول هذا البحث التساؤل الرئيسي التالي :

“إلى أي مدى يمكن يؤثر التحول الرقمي على وظائف ادارة الموارد البشرية في قطاع تجارة الجملة والتجزئة في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية ؟”

3- أهمية البحث :

تكمن الأهمية النظرية والتجريبية لهذا البحث إلى محاولة معرفة قدرته على سد الفجوات القائمة والمساهمة في النهوض بممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز تطبيق الإدارة الإلكترونية من خلال تطوير موظفيها . ومن خلال استكشاف الفجوات النظرية والتجريبية التي تم تحديدها ، يهدف هذا البحث إلى تحقيق ما يلي :

3-1 أهمية نظرية :

ستساهم نتائج البحث في تطوير أطر شاملة لدمج أساليب رشيقة في الأساليب التقليدية لإدارة الموارد البشرية لتصبح جاهزة للتحويل الرقمي ، والإتاحة لأصحاب المصلحة فهم تأثير التحويل الرقمي والتطور الإلكتروني على أداء إدارة الموارد البشرية مما يؤدي إلى تحقيق المنظمة الميزة التنافسية من خلال اداء إدارة الموارد البشرية لديها .

3-2 الأهمية العملية :

التحول الرقمي و تأثيره على استراتيجيات إدارة التدريب المتطورة : سيوفر هذا البحث رؤى حول استراتيجيات تحديد دور التحويل الرقمي على تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية ، وماله من أثر على تطوير الموظفين لدى المنظمة لتتمكن من مواكبة التطور الرقمي والتقني والتكنولوجي مما يساهم في رفع كفاءة إدارة الموارد البشرية للمنظمة وتحقيقها الميزة التنافسية .

التقدم الشامل في ممارسات إدارة الموارد البشرية من خلال تطوير عمليات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتحويلها إلى رقمية ، فإن البحث لديه القدرة على المساهمة في التقدم الشامل لممارسات إدارة الموارد البشرية ، مما يؤدي إلى تحسين معدلات تطور كفاءة المورد البشري في المنظمة والأداء التنظيمي .

أسئلة البحث :

يقودنا السؤال الرئيسي للبحث وهو “كيف يمكن للتحول الرقمي أن يؤثر على اداء ادارة الموارد البشرية الالكترونية في قطاع تجارة الجملة والتجزئة في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية ؟” إلى طرح تساؤلات فرعية تساهم في دراسة مختلف جوانبها ، هذه التساؤلات ستمحور حولها البحث في جزئية النظري والتطبيقي على النحو التالي :

السؤال الفرعي الأول (1) : ماهو مستوى تطبيق التحول الرقمي على شركات تجارة الجملة والتجزئة في المملكة العربية السعودية – بمدينة جدة ؟

السؤال الفرعي الثاني (2) : ما هو مدى تأثير التطبيق الرقمي على التدريب في شركات تجارة الجملة والتجزئة في المملكة العربية السعودية – بمدينة جدة ؟

السؤال الفرعي الثالث (3) : ما هو مستوى إدارة الموارد البشرية الالكترونية في شركات تجارة الجملة والتجزئة في المملكة العربية السعودية – بمدينة جدة ؟

السؤال الفرعي الرابع (4) : إلى أي مدى يؤثر التحول الرقمي على وظائف إدارة الموارد البشرية الالكترونية لدى شركات تجارة الجملة والتجزئة في المملكة العربية السعودية – بمدينة جدة ؟

أهداف البحث :

تقديم إطار نظري من خلال التركيز على تأثير التحول الرقمي على وظائف إدارة الموارد البشرية الالكترونية ، وتكون الأهداف كالتالي :

- 1- التعرف على مدى تطبيق التحول الرقمي على شركات تجارة الجملة والتجزئة في المملكة العربية السعودية – بمدينة جدة .
- 2- استكشاف تأثير التطبيق الرقمي على التدريب في شركات تجارة الجملة والتجزئة في المملكة العربية السعودية – بمدينة جدة .
- 3- معرفة مستوى إدارة الموارد البشرية الالكترونية في شركات تجارة الجملة والتجزئة في المملكة العربية السعودية – بمدينة جدة .
- 4- دراسة مدى تأثير التحول الرقمي على وظائف إدارة الموارد البشرية الالكترونية لدى شركات تجارة الجملة والتجزئة في المملكة العربية السعودية – بمدينة جدة .

فرضيات البحث :

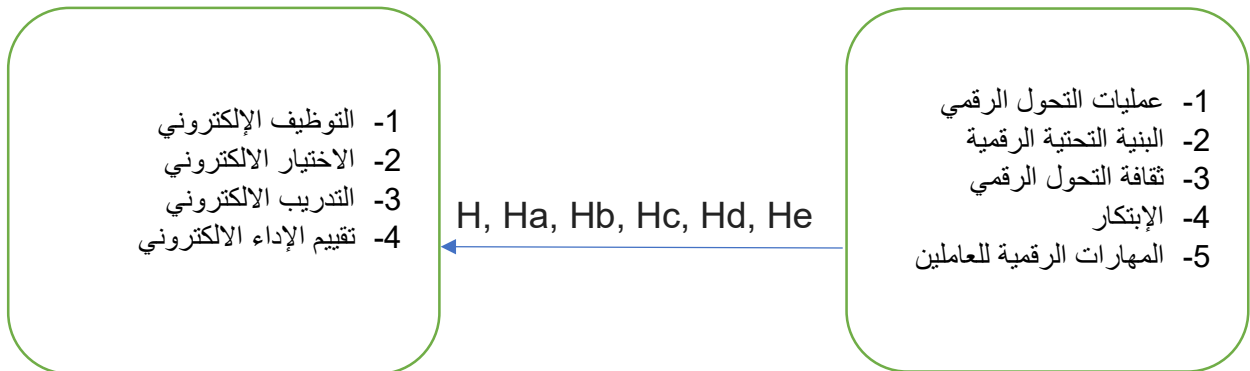
أن فرضيات البحث التي تم اشتقاقها من اهداف البحث هي كالتالي :

- توجد علاقة معنوية ذو دلالة إحصائية بين التحول الرقمي و وظائف إدارة الموارد البشرية الالكترونية في شركات الجملة والتجزئة في مدينة جدة .
- يوجد علاقة معنوية ذو دلالة إحصائية بين عمليات التحول الرقمي كا إحدى ابعاد التحول الرقمي و وظائف إدارة الموارد البشرية الالكترونية .
- يوجد علاقة معنوية ذو دلالة إحصائية بين البنية التحتية الرقمية كا إحدى ابعاد التحول الرقمي و وظائف إدارة الموارد البشرية الالكترونية .
- يوجد علاقة معنوية ذو دلالة إحصائية بين الابتكار كا إحدى ابعاد التحول الرقمي و وظائف إدارة الموارد البشرية الالكترونية .
- يوجد علاقة معنوية ذو دلالة إحصائية بين المهارات الرقمية للعاملين كا إحدى ابعاد التحول الرقمي و وظائف إدارة الموارد البشرية الالكترونية .

نموذج البحث :

وظائف إدارة الموارد البشرية الالكترونية

المتغير المستقل (التحول الرقمي)



النموذج المقترح للبحث : المصدر الطالب

البحث الميداني :

بعد التطرق الى مفهوم اثر التحول الرقمي على أداء إدارة الموارد البشرية ، وما يسعى له هذا البحث إلى تحقيقه سنقوم بإجراء دراسة ميدانية على عينة من شركات الجملة والتجزئة في المملكة العربية السعودية بمدينة جدة ، من أجل التعرف على مدى اعتمادها على الرقمنة وتطبيق الإدارة الالكترونية على أداء إدارة الموارد البشرية .

كما سنقوم بالإجابة على الإشكالية المطروحة واختبار الفرضيات التي قام بها هذا البحث اعتماداً على الدراسة الميدانية لمعرفة مدى اعتماد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ثم مدى تأثير المعوقات على التطبيق من خلال الاعتماد و الاستبيان ، وسنظهر النتائج ومنها بعض الاقتراحات التي نراها ضرورية للشركات محل الدراسة .

مخطط البحث :

	الفصل الأول : الإطار العام للدراسة
	الفصل الثاني : الإطار النظري
	الفصل الثالث : منهجية البحث
	الفصل الرابع : التحليل الإحصائي
	الفصل الخامس : المناقشة والخاتمة

الفصل الثاني : البحوث السابقة والإطار النظري

المقدمة:

تجسيدا للمفاهيم التي في الفصل السابق اخترنا بحث على شركات الجملة والتجزئة في المملكة العربية السعودية بمدينة جدة واخذ عينة شركة تاج للتجارة الجملة من بين الشركات ودراسة دور التحول الرقمي على تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية ، وسنحاول التعرف على دور التحول الرقمي لإدارة الموارد البشرية في الشركة والتي تهدف الى عصرنة الخدمات المقدمة والتماشي مع التحولات والاستفادة من التطورات التكنولوجية ومعلومات الاتصال .

إن إدارة الموارد البشرية تواجه اليوم أكثر من أي وقت مضى تحديات كبيرة ومتعددة وغير مسبقة مصدرها المتغيرات والتطورات الهائلة التي تعرفها البيئة الخارجية المحيطة بالمنظمة خاصة تلك المرتبطة بالعوامل الاقتصادية والاجتماعية والتشريعية والتكنولوجية ، والتي أحدثت بدورها تغيرات وتطورات أكثر عمقا على المستوى الداخلي للمنظمات في حد ذاتها ، والتي تتجلى في صورة الأنماط الحديثة للتسيير والإدارة وتطور وسائل الإنتاج وزيادة الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات في بناء بيئات نشاط رقمية يصعب التحكم فيها ، وقد أدى هذا إلى زيادة أهمية الأفراد في منشآت الأعمال المعاصرة وتفعيل أدوار جديدة لإدارة الموارد البشرية ، وتأهيلها لتكون فاعلاً وشريكاً استراتيجياً .

لقد أدت التطورات التقنية الكبيرة والاستخدام المتنامي لنتائج الثروة التقنية إلى إحداث تغيرات عميقة في تركيب وهيكلة منظمات الأعمال والحكومات والمجتمعات على حد سواء ، ترتب على هذا تطورات كبيرة في نظرية الإدارة المعاصرة وتطبيقها حيث أصبحت منظمات القرن الحالي تعتمد على آليات متطورة للعمل والإدارة ، فضلاً عن ظهور مفاهيم وتسميات تناسب المجالات والقطاعات المختلفة .

2-1-2 التحول الرقمي :

تتعدد المفاهيم لمصطلح التحول الرقمي الذي يمكن عدة ظاهرة ناتجة عن مجموعة من التقنيات الرقمية الحديثة ، التي تعمل بشكل متزامن ، ومن بين هذه التقنيات : الحاسوب ، والذكاء الاصطناعي ، والحوسبة السحابية ، وغيرها . إذ إن التحول الرقمي يؤدي إلى إنتاج كميات كبيرة وجديدة من المعلومات ، ويمكن أن تسهم في صنع القرار والتخطيط الإستراتيجي ، ويمكن القول إن التحول الرقمي مشروع حكومي يشمل كافة خدمات المؤسسات المرتبطة بخدمة الأفراد ، والمؤسسات ، والاستثمارات المختلفة ، من شكلها التقليدي إلى الشكل الإلكتروني الذكي ، بالاعتماد على التقنيات الحديثة المتطورة . (نوال بنت عيل البلوشية وآخرون ، 2020)

ويرى (Rob Laurens: 2022) أن التحول الرقمي هو اتجاه المجتمعات والحكومات والمهن والمؤسسات نحو الرقمية والأساليب الإلكترونية في كافة خدماتها حتى تتكيف مع التطور السريع في عالم التقنية لضمان سرعة تسهيل عملية تقديم الخدمات للمستخدمين .

ويمكن استخلاص أن المفاهيم السابقة تتشارك في أن عملية التحول الرقمي لا تعني فقط الحصول على مجموعات من النصوص الإلكترونية وإدارتها ، ولكن تتعلق في الأساس بتحويل مصدر المعلومات المتاح في شكل ورقي أو على وسيط تخزين تقليدي إلى شكل إلكتروني ، وبالتالي يصبح النص التقليدي نصاً مرقماً يمكن الاطلاع عليه من خلال تقنيات الحاسبات الآلية .

بكلمات أخرى ففي مجالات التكنولوجيا ذات العلاقة بالبيانات والمعلومات فقد تم التحول من الطرق التقليدية والتي غالبها اليدوي ومن بعد ذلك حلت طرق التكنولوجيا الرقمية أو ما يطلق عليها التحول الرقمي والتي هي عمليات تحويل البيانات والمعلومات إلى شكل رقمي .

2-2-2 أهمية التحول الرقمي :

يهدف هذا البحث إلى معرفة دور عملية التحول الرقمي بتطبيقاته المختلفة منها الاستراتيجية و الثقافي و التنظيمي للقيادة التحويلية لإدارة الموارد البشرية في تحسين أبعاد مستوى أداء الخدمات المقدمة من قبل من قبل إدارة الموارد البشرية وهذه الأبعاد تمثلت في بعد الاستجابة (المرونة) ، بعد الاعتمادية (مستوى الخدمات) بعد الضمان (الشفافية) ، بعد التعاطف (الإنصاف) ، وقد اعتمد البحث على النهج الوصفي لتناول الجانب المفاهيمي ، والمنهج التحليلي في تناول الجانب التطبيقي للدراسة ، واستخدام استمارة الاستقصاء على أداء جمع البيانات الأولية . وقد توصل البحث إلى مجموعة من النتائج من أهمها وجود علاقة ارتباط قوية بين متطلبات تطبيق التحول الرقمي ، وأداء إدارة الموارد البشرية و الخدمات المقدمة داخل إدارة الموارد البشرية بالإضافة إلى تقديم تصور مقترح لخطوات التحول الرقمي في شركات تجارة الجملة في المملكة العربية السعودية بمدينة جدة .

2-3-2 خصائص الرقمنة :

تقليص الوقت : التكنولوجيا تخفي الحواجز وتجعل الأماكن مترابطة ببعضها رغم تغير الوقت في أي وقت وزمان .

تقليص المكان : المرونة للرجوع للمعلومات المخزنة في وقت وزمان .

التطور الفكري الصناعي : خلال استخدام الذكاء الصناعي والتفاعل بين الباحث والذكاء الصناعي الذي جعل تكنولوجيا المعلومات تساهم في تطوير المعرفة وتقوية فرص الشمولية والحصول الى افضل النتائج .

التزامن : تعني إمكانية استقبال الرسائل والتواصل في أي وقت يناسب المستخدمين ، فيما ذلك الغير متواجدين في كل وقت .

اللامركزية : استقلالية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ودوام تواجدها مثل خدمات الانترنت .

قابلية الربط : وتعني قابلية الربط بين الأجهزة الإلكترونية المتنوعة بغض النظر عن الشركة او الزمان او النظام والمكان .

الأفق الواسع للاستهداف : وهو قابلية التواصل مع فر او مجموعة اما عن طريق وسائل التواصل الاجتماعية او البريد الالكترونية والمنصات الإلكترونية وغيرها .

2-4-2 فوائد التحول الرقمي :

- يساهم التحول الرقمي وبقوة في توفير التكلفة والجهد بشكل كبير .
- رفع كفاءة التشغيل والتنظيم .
- رفع مستوى الجودة ومرونة الإجراءات للحصول على الخدمات .
- تقديم خدمات متطورة والبعد عن النمط الإعتيادي .
- يكون ذو نطاق ابعد واكبر للوصول والرد بشريحة اكبر من المجتمعات . (عمر مهدي ، 2022)

2-5-2 من آثار التحول الرقمي على ممارسات إدارة الموارد البشرية :

أصبح التحول الرقمي من أبرز الملفات التي تهدف التي تقديم خدمات مميزة للعاملين ومن خلال التعاملات الالكترونية ، والتي تسهم في رفع الأداء والقضاء ايضاً على المصالح الشخصية (الفساد) وتساهم في تحقيق الإنصاف ، وذلك من خلال مشروع التحول الرقمي لإدارة الموارد البشرية بتكلفة بسيطة وملائمة في أي وقت واي زمان .

حيث اصبح تحسين أداء إدارة الموارد البشرية يحظى باهتمام كبير في وقتنا الحاضر في ظل توسع نطاق المنافسة وتحقيق الميزة التنافسية بين المنظمات . فأصبح من اقوى العوامل التي يعرفها سوق العمل هو رفع مستوى كفاءاتها البشرية ، وفي هذا المجال فإن التكنولوجيا الحديثة قد أسهمت وكان لها دوراً فعالاً واثراً في التحول الرقمي لإدارة الموارد البشرية .

ويعد المسمى الجديد للموارد البشرية وهو الراس المال البشري هو الناقل للمعرفة التكنولوجية الجديدة واساس الاستخدام الفعال لها ويتطلب بالمقابل تأهيل وتمكين وتطوير العنصر البشري اما المبتكرين او المستخدمين ، لذا فإن ضرورة التدريب وتطوير المهارات تكمن في مواكبة متطلبات الاعمال جراء التقدم التكنولوجي المتسارع ، ولا يمكن تحقيق أي من اهداف التحول الرقمي دون وجود الرأس المال البشري .

2-6-2 علاقة التحول الرقمي على ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية :

من أهم الدوافع والأسباب الأساسية للتحول نحو تطبيق الأساليب الرقمية هو الحاجة إلى تجديد استراتيجيات العمل من أجل خفض التكاليف . وحاجة المؤسسات إلى بناء ميزة تنافسية ورغبتها في تخفيض التكاليف وتطوير الخدمات إلى إعادة هيكلة عملياتها مستفيدة من التكنولوجيا الجديدة . (طارق عمر الفاروق ، 2023)

حيث أشار بحث طارق عمر فاروق (2023) حول توقعات المستهلكين وذلك بالتطبيق على البنوك المصرية إلى أنه اصبح المستهلك اليوم اكثر دراية ومعرفة بالمتاح من السلع والخدمات ويعتبر ما ذكر أعلاه دافع أساسي للتوجه نحو الإدارة الرقمية للموارد البشرية .

حيث أصبح العنصر البشري هو استثمار استراتيجي ، فضلاً عن كثير من التحديات الأخرى مثل تخفيض التكاليف عند حدها الأدنى وغيرها .

لكن تحقيق تلك الأهداف لم يكن بالأمر السهل بسبب التحديات المختلفة التي تواجه المؤسسات وذات العلاقة بإدارة الموارد البشرية . لذلك كان ولا بد من تغيير مفهوم إدارة الموارد البشرية والتحول نحو الإدارة الرقمية

للموارد البشرية والتي تركز على دراسة وتحليل تلك التحديات وتحديد اثارها السلبية والإيجابية . ثم تصميم منظومة إدارة الموارد البشرية التي تتوافق مع نتائج تحليل المتغيرات . (طارق عمر الفاروق ، 2023)

كما أشار الباحثون في بحث متطلبات التسويق الإلكتروني للعروض الرياضية بالجامعات المصرية في ضوء التحول الرقمي ان في هذا المجال هنالك ضرورة لاستخدام التسويق الإلكتروني في العروض الرياضية حيث أن أساليب التسويق التقليدية أصبحت في ظل التحول الرقمي ليست ذات نفع بل ويحتاج إلى تكاليف باهظة ومجهود شاق لا يتلاءم مع عصر السرعة والتكنولوجيا المعلومات وثورة الإنترنت أصبح لزاماً على كافة الهيئات والمؤسسات مسابقة هذا التطور من خلال التسويق الإلكتروني . (إبراهيم احمد عبدالوهاب و نجلاء فتحي احمد و اهداء شعراوي ، 2024)

كما اشارت الباحثة ريهام علي احمد ، 2023 في بحثها بعنوان دور تنظيم المجتمع في دعم التحول الرقمي بالإدارات التعليمية أنه في ظل الثورة المعلوماتية والتطور الرهيب في تكنولوجيا المعلومات أصبح التحول الرقمي في المؤسسات مطلباً ملحاً ، وتعد الإدارات التعليمية احد أجهزة تنظيم المجتمع التي تسعى لتطبيق التحول الرقمي ، حيث يقوم التحول الرقمي على فكرة استثمار إمكانيات التقنية وتحويل الممارسات التعليمية والعمليات الإدارية الي عمليات تعتمد على التقنيات ، والتركيز على تقليل التكاليف ورفع جودة العمل وسهولة الوصول الى الطلاب .

يلاحظ من جميع البحوث التركيز على تقليل التكاليف بتطبيق التحول الرقمي ورفع الجودة وأداء المنظمة والوصول الى النمط الحديث للمنظمات واستخدام الأساليب الرشيدة .

2-7-2 علاقة الرقمنة بالأثر على الكفاءة الإدارية :

وما للأثر الرقمي لرفع كفاءة المنظمات عدة بحوث فعلى سبيل المثال تحول منظومة التدريب التقليدي المعمول به مثلاً في مراحل التعليم المختلفة من منظومة تدريبات مختلفة إلى منظومة التدريب الإلكتروني لرفع كفاءة منظومة البرامج التدريبية والاستفادة من الأساليب الحديثة للتنمية المهنية الإلكترونية . وتؤدي التنمية المهنية إلى رفع مستوى كفاءة وقدرة المتدربين مهنيًا مما يؤدي إلى رفع مستوى الجودة التعليمية ، وأن الموظف المتدرب على المستحدثات التكنولوجية يكون اقدر على توظيفها بنجاح ، ويؤدي ذلك إلى تحقيق اعلى النتائج . وفي ظل هذه التغيرات العلمية والتكنولوجية المتلاحقة تبرز الحاجة الماسة إلى رفع الكفايات الإلكترونية للموظف كي يتمكن من مواكبة التقنيات الحديثة والتي أصبحت تعتمد بشكل كبير على وسائل الإتصال المختلفة والمستحدثات التكنولوجية والإنتشار الإلكتروني الذي يعتمد على استخدام الوسائط الإلكترونية في الإتصال

واستقبال المعلومات واكتساب المهارات بين العاملين . ويعد أيضاً التعليم الإلكتروني اتجاهاً واسلوباً تعليمياً يعمل على التكامل والترابط التكنولوجي مع المحتوى التعليمي ، والمصادر البشرية التي تساعد على تقديم وإتاحة خبرات تعلم تكنولوجية غنية وقادرة على تغيير سلوكيات الطلاب بسرعة وبدقة وسهولة . لذا تعتبر التنمية المهنية الإلكترونية مدخلاً أساسياً في مجال التنمية المهنية للعاملين الراغبين في التنمية المهنية المستدامة في وقت اسرع وتكلفة اقل وهي احد مصادر التدريب التي زاد الاهتمام بها في الوقت الراهن لأهميتها في رفع الأداء . (باسم سليمان و امل علي سلطان و شنودة صابر حبيب ، 2022)

2-8-2 إدارة الموارد البشرية :

إن من اهم الجوانب في أنشطة المنظمات كفاءة وفعالية مواردها البشري ، وقد تطور مسمى إدارة الموارد البشرية إلى الرأس المال البشري لما له من أهمية رئيسية في رفع كفاءة المنظمات ، فإدارة العنصر البشري هي اهم إدارة وذلك لأن كل شي يعتمد على كيفية أداء هذه المهمة بكفاءة وجودة ومهارة .

2-9-2 مفهوم إدارة الموارد البشرية :

هي الإدارة التي تعنى بشئون العاملين منذ اليوم الأول للكادر البشري في المنظمة من بداية الاستقطاب والتمكين والتدريب والتطوير والتقييم ومن الى إدارة العلاقة العمالية بين العاملين والمنظمة . وحيث انها الركيزة الأولى في المنظمة في من تساهم في وضع الأهداف لدور العاملين في المنظمة ومراقبة الأداء على مستوى تحقيق اهداف كل وظيفة مقابل تحقيق اهداف المنظمة ، والتأكد من الوصول لأهداف المنظمة .

فقد ساهمت إدارة الموارد البشرية الفعالة في تطبيق الحوكمة في المنظمات وضمان استمرار أداء العمليات والتشغيل بما يحقق اهداف المنظمة وسير العمل .

بل وشاركت الإدارة التنفيذية في اتخاذ القرارات الاستراتيجية وتحديد الكادر البشرية المستهدف وتحليل الوظائف .

2-10-2 أهمية إدارة الموارد البشرية :

- الاهتمام بإدارة العاملين بالمنظمة باعتبارها الإدارة الرئيسية .
- مسئولية عن تطوير وتمكين مهارات العاملين بالمنظمة .
- مسئولية عن الإشكاليات والتحديات التي تواجه العاملين وتجد الحلول الفعالة لتلك التحديات .
- التدريب والتطوير : تكون مسئولية عن اعداد الخطط التدريبية المناسبة للعاملين .

- خلق بيئة تنافسية فعالة لجلب الكفاءات للمنظمة .
- مسئولة عن تطبيق الحوكمة في المنظمة والوصول الى الامتثالية في تطبيق النظم والسياسات والقوانين .
- مسئولة عن التخطيط الإستراتيجي للاستقطاب والتوطين .
- مسئولة عن إدارة التقييم وحصر النتائج ووضع برامج التطوير والتأهيل .

2-11-2 مهام إدارة الموارد البشرية :

- تحليل الوظائف وتحديد مهام كل وظيفة .
- تخطيط القوى العاملة وإجراءات التوظيف والتعيين .
- الاختيار والإستقطاب .
- توجيه وتدريب المرشحين لكل وظيفة .
- استقبال وتوجيه وتمكين الموظفين الجدد لأداء العمل .
- إدارة الأجور والتعويضات .
- تقييم أداء العاملين واعداد تقارير النتائج .
- إدارة الاتصالات مثل المقابلات الشخصية .
- تنمية إدارة المديرين والعاملين .

2-12-2 ماهي رقمنة إدارة الموارد البشرية :

لقد تمت دراسة إدارة الموارد البشرية الالكترونية بشكل كبير من عدة باحثين ، دولياً وتجد عدة تعريفات ونظريات لتعريف رقمنة إدارة الموارد البشرية .

وتسعى المنظمات إلى ضمان ثقة وولاء العاملين وعملها لرفع أداء المنظمة الأمر الذي استوجب على المنظمات ادماج موظفيها لخلق بيئة عمل محفزة تؤدي إلى الرضى الوظيف ورف الولاء ، حيث أن الدراسات اثبتت ان الشركات ذات التي تمتلك عاملين ذو اداءً عالياً تفوق نظيراتها في الأرباح والإنتاج والاحترافية .

وبينت الأبحاث أن التحولات الرقمية تؤدي إلى تغيير ثلاث مجالات رئيسية في إدارة الموارد البشرية .

أولاً : رقمنة القوة العاملة : والتي تمكن كيفية قيادة المنظمات للإجراءات الإدارية الجديدة ، وتشمل ثقافة الإبداع وتعزيز المشاركات الإبداعية .

ثانياً : رقمنة مكان العمل : كيف يمكن للمنظمة من انشاء بيئة عمل جديدة التي تعزز الإنتاجية في ظل استعمال أدوات التواصل الحديثة وتعزيز روح المبادرة والرغبة في المشاركة والحس الهادف .

ثالثاً : رقمنة المورد البشري : كيف يمكن للمنظمة من تحويل وظائف الموارد البشرية الى وظائف يمكن ممارستها بطريقة رقمية وأدوات رقمية . (نقي نريمان & ميموني خيرة 2023)

2-13-2 العلاقة بين التحول الرقمي و ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية :

هنالك عدة أبحاث تطرأ كل منها إلى توضيح مدى اثر التحول الرقمي على ممارسات إدارة الموارد البشرية والذي اراه من وجهة نظري انه ما يصف العلاقة بين المتغيرين الرئيسيين في هذا البحث لذا استوقفني رؤية العيوب والمميزات من وجهة نظر الباحثين فعلى سبيل المثال يتضح من خلال بحث (نقي نريمان & ميموني خيرة 2023) ان من اثر التحول الرقمي على ممارسات الموارد البشرية التالي :

- أمن البيانات .
- الافتقار الى المهارات المناسبة .
- الأدوات الرقمية الحالية للموارد البشرية لا يتم استغلالها إلى أقصى إمكاناتها .
- صعوبة استخدام التقنيات الجديدة عن طريق الموظفين .

إلى أن الدكتور محمد أو العيني ، 2023م أشار في المجلة المصرية للعلوم الاجتماعية والسلوكية أن رقمنة ممارسات إدارة الموارد البشرية تبنى على خبرة الموظفين القدامى وإبداع المواهب الشابة حديثة العهد بالمؤسسات لأن القاعدة العمالية عبارة عن مزيج من الشباب وكبار السن الذين يمتلكون الخبرة في ميدان العمل .

كما استهدفت دراسة عرفة زكي محمد عثمان ، 2022 تحديد مستوى التحول الرقمي وتحديد مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية، وتحديد العلاقة بين التحول الرقمي وتطوير الاداء الوظيفي للعاملين بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية ، وتحديد الصعوبات التي تواجه التحول الرقمي لتطوير

الاداء الوظيفي للعاملين بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية، وصولاً إلى آليات مقترحة لتدعيم التحول الرقمي لتطوير الاداء الوظيفي للعاملين بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية .

واشارة الباحثة براك حنان ، 2023 في بحثها حول عيوب الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وواجزتها في:

- إمكانية الوصول غير المشروع للبيانات هو من احد العيوب الأساسية .
- المعرفة المتخصصة : هي تساعد المنظمة من الحد من تكلفة موظفي الموارد البشرية ، وعلى الرغم من أنها يمكن أن تزيد من متطلبات الطاقم الفني المتخصص في مجال التكنولوجيا .
- إمكانية حدوث أخطاء في إدخال البيانات .
- الاتصال المنخفض بين الأشخاص .
- الاستخدام الغير سليم بسبب العقلية الجامدة والذي يتوجب تغيير تفكير الموظفين ، لأن كثيراً من الأشخاص لديهم بعض الموانع في استخدام التكنولوجيا في بعض جوانب مهنتهم .
- تهديد إدارة الموارد البشرية نفسها : كون الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تعتمد على التكنولوجيا ، هذا سيؤدي إلى تخفيض الاعتماد على الأيدي العاملة .

وحيث اشارت دراسة بعنوان استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات واثرها على أداء الموارد البشرية في الجامعات الحكومية (دراسة ميدانية في جامعة ديالي) وذلك في تحليلها انه يوجد علاقة بين استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وأداء الموارد البشرية وبنسبة 44% على حسب ما تم ذكره في الدراسة وال1ي يفسر ان استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في جامعة ديالي سيؤدي إلى تحسين ورفع مستوى أداء الموارد البشرية من حيث سرعة ودقة الإنجاز ويدل أيضا على وجود أثر استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات على أداء العاملين من زيادة حجم الخدمات وفي معدل الاعمال المنجزة ودقتها وجودتها وزيادة الكفاءة وإلغاء الكثير من الإجراءات والتنسيق بين الاعمال مما ينعكس على تبسيط العمل . (احمد سمير نايف نعمان الثابت و احمد محمد جاسم الجميلي ، 2017)

يقدم مفهوم إدارة الموارد البشرية الالكترونية وصفاً لإدارة المنظمة بأنها جزءاً لا يتجزأ من إدارة المعرفة إذ ان العديد من حالات استعمال تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية الالكترونية تعمل على دمج بعض الممارسات المتعددة للموارد البشرية في نهج شامل وكامل ، ويمكن لقسم الموارد البشرية التركيز اكثر على اختيار النوعية في تدريب الموظفين مثل التخطيط والاستشارات عن طريق تبادل المعلومات ، وأن يكون الشركاء

التجاربيون المطلعون قادرين على تزويد المنظمات بالمعلومات بالشكل اكثر فائدة لاستثمار الوقت ويمكن لقوة هذه العلاقة ان تخلق ميزة تنافسية من خلال المشاركة الاستراتيجية الفعالة في تحقيق اهداف المنظمة . (أرام حنا مسعودي و سحر جلال فتاح ، 2021)

تقدم إدارة الموارد البشرية إلكترونياً أحدث التقنيات المتطورة لتبسيط العديد من وظائفها وتستخدم المنظمات بشكل متزايد تكنولوجيا المعلومات لتصميم وتقييم الموارد البشرية الخاصة بها ، وفي هذا المجال تكتسب فوائد جوهرية يمكن ان تنشأ من دمج تكنولوجيا المعلومات في وظيفة الموارد البشرية على سبيل المثال كشفت بعض المنظمات التي تستخدم الخدمة الذاتية ان التقنيات يمكن ان تقلص تكاليف معاملات الموارد البشرية بنسبة تصل إلى 65% وعادة ما تعوض التكاليف المرتبطة بالتكنولوجيا في اقل من ثلاث أعوام ، ومع تطور تكنولوجيا المعلومات فأن الكثير من اهداف إدارة الموارد البشرية يمكن ان تحقق من خلال الحلول التكنولوجية التي تمتلكها المنظمة او الاستعانة بمصادر خارجية . (أرام حنا مسعودي و سحر جلال فتاح ، 2021)

الخاتمة :

يتضح من خلال هذا البحث ، أنه مع تقدم الوقت هنالك تطور على جميع الأصعدة في مجالات الحياة العملية الاقتصادية ، والاجتماعية ، والتقنية على وجه الخصوص ، وبفضل تقدم وتطور التكنولوجي أصبح ولا بد من العمل على هذا التطور في المنظمات وادارات الموارد البشرية ، حيث أن الإدارات المتطورة ادركت ان من عوامل الفاعلية والاستمرار والتطور وتحقيق الميزات التنافسية وخلق بيئة عمل احترافية وقوية وجاذبة هو ان تمكين الأفراد من التكيف والتدرب وزيادة مهاراتهم اما مستخدمين او متطورين او مطورين من مواكبة المستجدات التكنولوجية الحديثة والمستحدثة .

وقد اثبت تطور تقنية المعلومات في جميع المجالات وبالخصوص مجال إدارة الموارد البشرية من اثراً كبيراً على أساليب العمل الإداري وكفاءته مما اضافته من مرونة في التعامل الإداري والخدمات المقدمة والشفافية والانصاف والدقة والجودة في العمل وممارسات إدارة الموارد البشرية . وكما اثبت تطبيق التحول وتقنية المعلومات الأثر المالي وما قدي يوفره من تكاليف التحول الى الرقمنة وتقنية المعلومات على سبيل المثال تقليص الاستخدام الورقي والوقت والجهد وحفظ المعلومات وسهولة الولوج اليها في أي وقت ومكان .

ولا يعني ذلك بأن التحول الرقمي الى الإدارة التقنية المستحدثة او الحديثة انه بالامر السهل وان الغاء او تغيير النظام القديم اليدوي العملي هو بالعملية السهلة الا ان هنالك عوائق وتحديات قد تحد من نجاح عملية التحول

، او قد يجعلها اكثر تعقيداً ، وتتفاوت نسب تلك التحديات بين شركات الجملة والتجزئة في المملكة العربية السعودية .

وما اتضح من خلال هذا البحث انه هنالك ومازال نقص في تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية على سبيل المثال التدريب الالكتروني والتقييم وما الى ذلك وبالأخص في شركات الجملة والتجزئة ، في أغلب الأحيان يركز على الأهداف الأخرى في ادارة وتوريد وتوزيع المنتجات عن التطوير في البنى التحتية لإدارة الموارد البشرية والتي هي ركيزة نجاح تسيير العمل وتطويره حيث انه المركز الرئيسي للكادر البشري .

لذا هنالك دلالة للمعوقات الإدارية في تطبيق الإدارة الالكترونية لإدارة الموارد البشرية في شركات الجملة والتجزئة محل الدراسة . الفرضية الفرعية الأولى الأثر على الكفاءة الإدارية .

لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمعوقات المالية لتطبيق الإدارة الالكترونية على ممارسات إدارة الموارد البشرية .

الفصل الثالث : منهجية البحث

1.3 المقدمة :

في ضوء مشكلة البحث ومن أجل دراسة الموضوع وتحليل أبعاده تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للوقوف على مفهوم كل من التحول الرقمي ومنظومة وظائف ادارة الموارد البشرية الالكترونية لشركات تجارة الجملة والتجزئة في المملكة العربية السعودية بمحافظة جدة محل الدراسة ، أما الجانب التطبيقي تناول فيه الباحث عملية الحصول على البيانات الأولية اللازمة عن طريق تصميم استمارة والتي تتضمن مجموعة من الأسئلة المتعلقة بموضوع البحث ومحاولة التأكد من صحة الفروض أو عدمها .

2.3 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث :

التحول الرقمي : مفهوم التحول الرقمي وهو المتغير المستقل : عملية التحول الرقمي : عملية انتقال المنظمات من نظام تقليدي إلى نظام رقمي قائم على التكنولوجيا الرقمية في جميع مجالات العمل . (طارق فاروق ، 2022)

• **مفهوم التحول الرقمي :** أي تحويل جميع المعلومات أو البيانات الموجودة من صورة مادية إلى صياغة مقروءة بواسطة الكمبيوتر (ملفات كمبيوتر رقمية) وبذلك يمكن استخدام ذلك الكم الهائل من المعلومات والانتقال بالخدمات المقدمة إلى نموذج عمل مبتكر يعتمد على التقنيات الرقمية وطرق العمل الجديدة في جميع جوانب العمل لتيسير جميع الإجراءات والعمليات التي تيسر تقديم المنظمات قيمة لعملائها . (طارق فاروق ، 2022)

ولما له المتغير المستقل ويتبعه من ابعاد لقياسه تم تقسيمها للآتي : عمليات التحول الرقمي ، البنية التحتية الرقمية ، ثقافة التحول الرقمي ، الابتكار ، المهارات الرقمية للعاملين ، فتوفر عمليات التحول الرقمي مجموعة من الأنشطة الرقمية المترابطة التي تنتج خدمة معينة للمستفيدين ، يجب على المنظمات إرساء بنية تحتية تسمح بتطوير العمليات وذلك لضمان تطبيق الأمثل للتحول الرقمي .

وكما تعد البنية التحتية الرقمية مجمعة من الموارد التكنولوجية التي تضم كل من قاعدة البيانات ، الأجهزة والبرمجيات ، الشبكات والاتصال وبالذات الأنظمة التي تجعلنا متصلين بالإنترنت كالهاتف المحمول وخدمات الهاتف الثابت والتقنيات القائمة على الموقع .

والجدير بالذكر ان الابتكار يكون بتطبيق التقنيات والأفكار الإبداعية بطريقة جديدة . وتكون المهارات الرقمية للعاملين بأن تكون الكوادر البشرية المؤهلة التي لديها القدرة على استخدام التقنيات الرقمية لأداء مهام مرتبطة

بالعمل ، خلال رحلة التحول الرقمي ، كما مدير التحول الرقمي ، ومختصين في استخدام البيانات وتحليلها لاتخاذ قرارات فعالة .

● مفهوم ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية :

هو المتغير التابع والذي يكون عبارة عن مجموعة وظائف متخصصة التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية والتي تقاس بالأبعاد كالإعطاء الإلكتروني ، الاختيار الإلكتروني ، التدريب الإلكتروني ، تقييم الأداء الإلكتروني .

لقد اهتمت المنظمات باستخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء مواردها البشرية والتقدم في أعمالها ، بسبب ما يتيحها عملية استخدامها من أدوات تساعد على التخلي عن الأنظمة التقليدية في إدارة ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل عمليات تصميم الوظائف و تقييم الأداء والاختبار والترقية والتعيين والتدريب والتطوير وإدارة الأداء وتخطيط وتنمية المسارات الوظيفية وتحديد التعويضات بالإضافة إلى تحليل نتائج تطبيق تلك التكنولوجيا في الوقوف على كيفية الاستغلال الأفضل للمعلومة في مساعدة متخذي القرار في تحسين عمليات الموارد البشرية .

3.3 تصميم البحث :

سيتم عرض منهجية البحث بخمسة نقاط مهمة كالتالي :

● فلسفة البحث هي الوضعية :

تؤكد الوضعية على استخدام الأساليب العلمية وتسعى إلى الكشف عن القوانين العالمية والمعرفة القابلة للتعميم ويفترض وجود واقع موضوعي يمكن دراسته بالملاحظة والقياس التجريبي . يهدف الوضعين إلى الموضوعية والموثوقية والتكرار .

● منهج البحث هو استنتاجي :

عملية نلاحظ فيها ظواهر محددة ونصل على هذا الأساس إلى استنتاجات عامة. غالبًا ما تستخدم العمليات الاستقرائية والاستنتاجية في البحث .

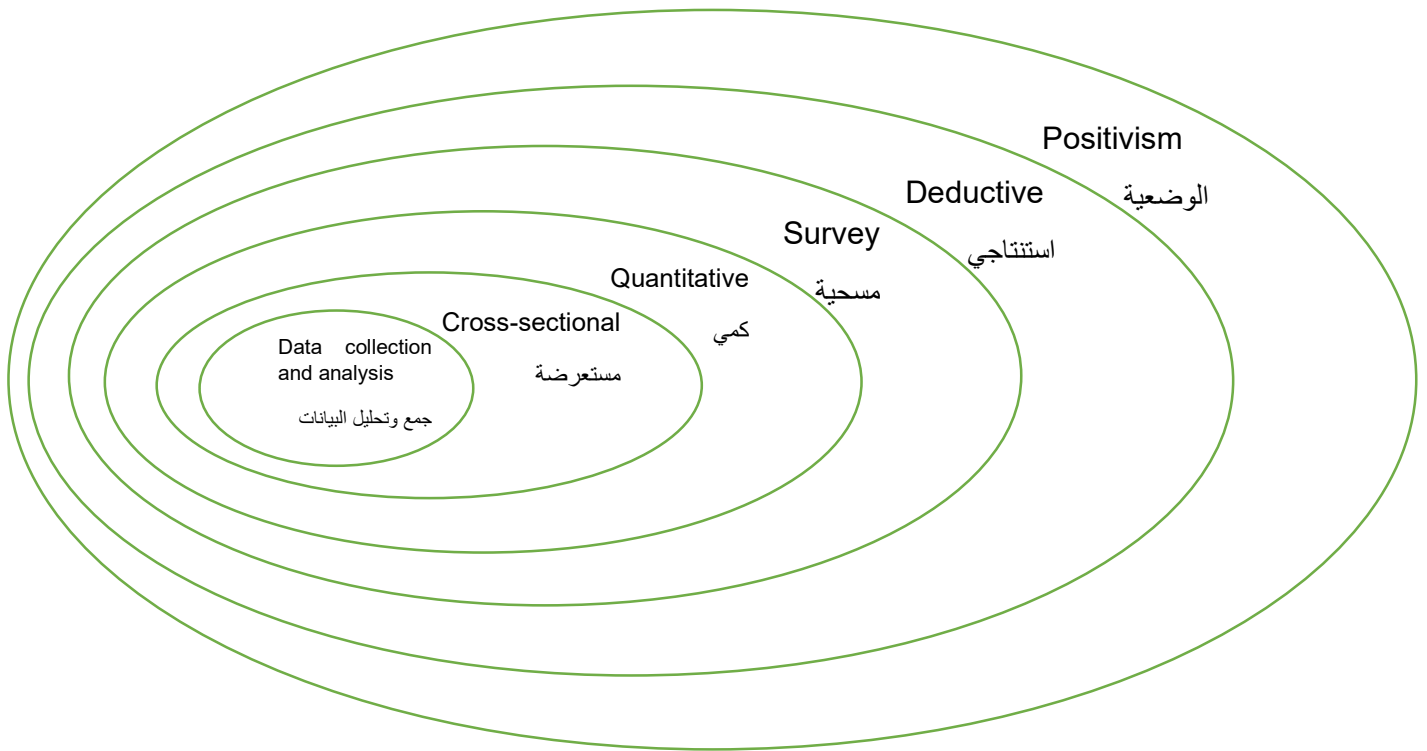
● استراتيجية البحث استراتيجية دراسة مسحية .

● نوع البحث كمي .

- الأفق الزمني للبحث مستعرضة .

وتكون تقنيات جمع وتحليل البيانات : التحليل الإحصائي لنتائج المسح .

في هذا القالب ، سنقدم هيكلًا يغطي خمسة أمور منهجية مهمة كما هو موضح أعلاه . يعتمد هذا الهيكل بشكل فضفاض على "البصل البحثي".



المصدر الطالب

4.3 مجتمع البحث وعينة البحث و طرق وتقنيات اخذ العينة :

تمثل الخطوة الأولى في إجراء البحث الميداني ، تحديد مجتمع البحث أو أسباب اختياره وكذا الخطوات التي تم اتباعها في اختيار العينة ، لما لها من دور كبير في تسهيل الوصول إلى أهداف البحث ، وفق المعايير المتعارف عليها في مجال البحث العلمي .

ويعرف المجتمع الاحصائي على انه مجموعة المفردات الإحصائية المراد دراستها ، والتي تربطها خصائص وسمات محددة ، سواء كانت جغرافية او سياسية أو اجتماعية أو اقتصادية أو غيرها ، وبعبارة أخرى تكون مشتركة في الصفة الأساسية التي لها علاقة مباشرة بموضوع البحث وأهدافه . وعليه فهو يعبر عن مجموعة الكلية للأفراد التي يهتم بها البحث ويسعى لتعميم النتائج عليها ، والذي يمثل في هذا البحث كل إطارات الموارد البشرية في المنظمات المبحوثة .

1.4.3 مجتمع البحث :

لما كان توجه البحث الحالي هو الوقوف على دور التحول الرقمي على تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية الالكترونية بالتطبيق على شركات تجارة الجملة والتجزئة في المملكة العربية السعودية بمحافظة جدة فمن الطبيعي أن يكون المجتمع الإداري لتلك الشركات وبالتحديد المسؤولة عن صناعة وتنفيذ القرارات المتعلقة بالنشاط المذكور هي مجتمع الدراسة .

2.4.3 عينة البحث :

لقد تم اختيار عينة طبقية عشوائية تمثل ثلاثة من شركات تجارة الجملة والتجزئة في المملكة العربية السعودية بمحافظة جدة ، شركة تاج لتجارة الجملة والتجزئة و شركة عايش لتجارة الجملة والتجزئة وشركة ساحة المحترفين وتشمل (مديرو العموم ، ومديري الإدارات ، ورؤساء الأقسام ، وموظفي إدارة الموارد البشرية) .

حيث تم توزيع مايقارب 63 استبيان وكانت نسبة الاستجابة 20% مع استبعاد العديد من الاستمارات لنقص بياناتها وتناقضها او لرفض المبحوثين للاستجابة ، فتمثلت العينة النهائية الصالحة للتحليل ب 7 استبيانات .

3.4.3 طرق وتقنيات اخذ العينة :

تم الاختيار في هذا البحث أسلوب اخذ العينات الاحتمالية والطريقة المتبعة في هذا البحث هي العينة البسيطة العشوائية .

3.5 طريقة جمع البيانات :

التقنية المستخدمة تم تصميم استبيان الكتروني باستخدام منصة Google Forms لجمع البيانات المتعلقة بأثر التحول الرقمي على ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية . وتم ارسال الاستبيان عبر البريد الالكتروني والى الموظفين المختارين بشكل عشوائي . كما تم متابعة الموظفين عبر الرسائل النصية والمكالمات الهاتفية للتأكد من استكمال الاستبيان .

1.5.3 المتغير المستقل (التحول الرقمي) :

اعتمد الباحث على استبانة طارق فاروق ، (2022) . وذلك لقياس المتغير المستقل (التحول الرقمي) ، وذلك من حيث خمسة أبعاد وهي : (عمليات التحول الرقمي ، البنية التحتية الرقمية ، ثقافة التحول الرقمي ، الابتكار ، المهارات الرقمية للعاملين) بإجمالي 24 فقرة للمتغير كله . حيث أن البعد (التحول الرقمي) يتكون من 7 عناصر، والبعد (البنية التحتية الرقمية) يتكون من 4 عناصر، والبعد (ثقافة التحول الرقمي) يتكون من 4 عناصر والبعد (الابتكار) يتكون من 4 عناصر ، والبعد (المهارات الرقمية للعاملين) يتكون من 4 عناصر . نوع الاستبيان هو ليكرت الخماسي . حيث 1 = موافق بشدة بينما 5= غير موافق بشدة

المتغير المستقل	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
التحول الرقمي	عمليات التحول الرقمي	7	(طارق فاروق ، 2022)
	البنية التحتية الرقمية	4	
	ثقافة التحول الرقمي	5	
	الابتكار	4	
	المهارات الرقمية للعاملين	4	
	العدد الكلي	24	

2.5.3 المتغير التابع : ممارسات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية :

اعتمد الباحث على استبانة براك حنان ، (2022-2023) . وذلك لقياس المتغير التابع (ممارسات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية) ، وذلك من حيث أربعة أبعاد وهي : التوظيف الالكتروني ، الاختيار الالكتروني ، التدريب الالكتروني ، تقييم الأداء الالكتروني) بإجمالي 21 فقرة للمتغير كله . حيث أن البعد (التوظيف الالكتروني) يتكون من 7 عناصر، والبعد (الاختيار الالكتروني) يتكون من 5 عناصر،

والبعد (التدريب الإلكتروني) يتكون من 5 عناصر والبعد (تقييم الأداء الإلكتروني) يتكون من 4 عناصر ، و نوع الاستبيان هو ليكرت الخماسي . حيث 1 = موافق بشدة بينما 5 = غير موافق بشدة

المتغير التابع	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
وظائف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	التوظيف الإلكتروني	7	(براك حنان ، 2022 - 2023)
	الاختيار الإلكتروني	5	
	التدريب الإلكتروني	5	
	تقييم الأداء الإلكتروني	4	
	العدد الكلي	21	

6.3 أنواع البيانات :

1.6.3 البيانات الأولية :

تم جمع البيانات الأولية من خلال الاستبيانات تم توزيعها على الشريحة المستهدفة من البحث لقياس آرائهم حول التحول الرقمي وممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية .

2.6.3 البيانات الثانوية :

تم الاستعانة في البيانات الثانوية بالأبحاث السابقة . الرسائل العلمية والتقارير والمواقع التي تناولت أثر التحول الرقمي على ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية .

7.3 طرق وأساليب تحليل البيانات :

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديداً الإصدار 22 لتحليل البيانات المجمعة.

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة .

تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت .

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

8.3 الخاتمة :

يظهر من خلال تفاصيل منهجية البحث ومن آراء المبحوثين زيادة الحاجة الى تطوير ممارسات الموارد البشرية الالكترونية ، وفي طور التطورات الهائلة في عالم التكنولوجيا اصبح التطوير مهمة ملحة . ولما تصفه ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية في أنها تقلل من الاستخدام الورقي في الاعمال الإدارية وهذه نقطة مهمة في العمل الالكتروني وتسهيل للولوج الى المعلومات وفرز النتائج .

قائمة المراجع :

أولاً : المراجع العربية :

- الغريب أيمن فاروق. (2023). دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين أداء الشركات أثناء جائحة كورونا. المجلة العلمية للبحوث الإدارية والمحاسبية والاقتصادية والقانونية, 1(2), 49-88.
<https://doi.org/10.21608/sjdal.2023.304031>
- براك. (2023). الإدارة الإلكترونية للأعمال ومعوقات تطبيقاتها في إدارة الموارد البشرية. <https://dspace.univ-alger3.dz/jspui/handle/123456789/9500>
- نقي نريمان & خيرة ميموني. (2023). أثر التحول الرقمي على إدارة الموارد البشرية (Doctoral dissertation, جامعة ابن خلدون-تيارت).
<http://dspace.univ-tiaret.dz/handle/123456789/13678>
- محمدعبد السلام عبدالله (2023) . دور التحول الرقمي في تطوير أداء إدارة الموارد البشرية. المجلة المصرية للعلوم الاجتماعية والسلوكية, 8(8), 20-65.
<https://dx.doi.org/10.21608/ejsbs.2023.245451.1025>
- Revue مهدي, & عمر. (2022). دور التحول الرقمي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية. Organisation et Travail, 11(1), 154-166, <https://www.asjp.cerist.dz/index.php/en/article/187504>
- البلوشية, ن. ب. ع., الحراصي, ن. ب. ح., & العوفي, ع. ب. س. (2020). واقع التحول الرقمي في المؤسسات العمانية. *Journal of Information Studies and Technology*, 2020(1), 2.
<https://doi.org/10.5339/jist.2020.2>
- الفاروق, ط. ع., & طارق عمر. (2023). دور إستراتيجية التحول الرقمي في تطوير منظومة وظائف إدارة الموارد البشرية (بالتطبيق على البنوك الحكومية المصرية). المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية, 15(1), 47-1.

https://masf.journals.ekb.eg/article_278284.html

السباعي, ا. ا. ع. ا. ابراهيم احمد عبد الوهاب, فتحي احمد, شعراوي, & اهداء. (2024). متطلبات التسويق الإلكتروني للعروض الرياضية بالجامعات المصرية في ضوء التحول الرقمي. مجلة الوادي الجديد للعلوم الرياضية, 10(1), 192-212.

<https://dx.doi.org/10.21608/mnvs.2024.275939.1159>

علي أحمد محمد, ر. (2023). دور تنظيم المجتمع في دعم التحول الرقمي بالإدارات التعليمية. المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية-أسوان, 4(3), 81-91.

<https://dx.doi.org/10.21608/sjss.2023.320873>

صابر شاكر, ش. ش. & شنودة. (2022). تصور مقترح لتفعيل دور التنمية المهنية الإلكترونية في رفع الأداء الأكاديمي للمعلم. المجلة التربوية لتعليم الكبار, 4(4), 122-143.

<https://dx.doi.org/10.21608/altc.2022.293630>

احمد سمير نايف نايف, & احمد محمد جاسم. (2017). استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات واثرها على اداء الموارد البشرية في الجامعات الحكومية: دراسة ميدانية في جامعة ديالى. Journal of Accounting and Financial Studies (JAFS), 12(38).

<https://doi.org/10.34093/jafs.v12i38.194>

Fatah, S. J & ,Massoudi, A. H. (2021). ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ودورها في تحسين الأداء المنظمي. Cihan University-Erbil Journal of Humanities and Social Sciences, 5(2), 135-154.

<https://dx.doi.org/10.24086/issn.2707-6342>

استبيان من خلال تطبيق جوجل : المصدر الطالب

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfRsKue6h5VOJfqdIFWtjXgq5d5LKJEbkqFJv4BDJaC4RA3QA/viewform?usp=sf_link

ثانياً : المراجع الأجنبية :

Baldwin, R. and Freeman, R. (2020) "Supply chain contagion waves: Thinking ahead on

manufacturing ‘contagion and reinfection’ from the COVID concussion .”

Goldkind, L., Wolf, L., & Freddolino, P. P. (Eds.). (2018). Digital social work: Tools for practice with individuals, organizations, and communities. Oxford University Press.

[https://books.google.com.sa/books?hl=en&lr=&id=EM90DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Paul+Freddolino+:+Digital+Social+Work+Tools+for+Practice+with+Cell+Phone+\(+U.K.+:+Oxford+University+Press+,+2018+\).+Rob+Laurens+:+Digital+Transformation+\(+N.Y.+:+Routledge+Freebook+,+2022+\).&ots=pibiWLOYDm&sig=FwCpi_pbjdt7oH_jr1ZEV-CFrFc&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.sa/books?hl=en&lr=&id=EM90DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Paul+Freddolino+:+Digital+Social+Work+Tools+for+Practice+with+Cell+Phone+(+U.K.+:+Oxford+University+Press+,+2018+).+Rob+Laurens+:+Digital+Transformation+(+N.Y.+:+Routledge+Freebook+,+2022+).&ots=pibiWLOYDm&sig=FwCpi_pbjdt7oH_jr1ZEV-CFrFc&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

الملاحق :

السيد/السيدة الفاضل/ة :

تحية طيبة وبعد ،

ينوي الباحث بالقيام بدراسة بعنوان " دور التحول الرقمي على تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية – شركات تجارة الجملة والتجزئة – المملكة العربية السعودية " ، لذلك فإن تعاونكم معي سيكون له أبلغ الأثر في الحصول على النتائج العلمية المرجوة ، وأود أن أحيط سيادتكم علماً بأن كل ما تدلون به من آراء أو بيانات ستكون موضع اهتمام الباحث ولن يستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط واني أشكر لحضراتكم حسن تعاونكم معي ولكم مني كل تحية واحترام .

الباحث : عبدالكريم محمد الصويغ

الجزء الأول : جزء خاص بالمتغيرات الشخصية : يرجى وضع إشارة (X) أمام الإجابة المختارة :

1- الجنس : ☐ ذكر ☐ أنثى

2- العمر / السن :

من 20 و أقل من 25 سنة	من 25 و أقل من 30 سنة	من 30 و أقل من 35 سنة	من 35 و أقل من 50 سنة	50 سنة وأكثر

3- المؤهل العلمي :

ثانوي – عام	دبلوم	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه او دراسات عليا

4- سنوات الخبرة :

أقل من 5 سنوات	من 5 سنوات و أقل من 10	من 10 سنوات و أقل من 15	من 15 سنوات و أقل من 20	أكثر من 20

الجزء الثاني : محاور الإستبيان :

1- (التحول الرقمي) :

م	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
البعد الأول : عمليات التحول الرقمي						

1	تمتلك شركتكم استراتيجية رقمية واضحة ومتناسكة				
2	تستعين الإدارة لدى شركتكم بمستشارين يتولوا مسئولية الإشراف وإدارة الرقمية بالشركة				
3	تحدد الإدارة الأهداف الإستراتيجية المناسبة لسياسة الشركة الرقمية				
4	يسمح باستخدام تطبيقات الهاتف للشركات التي تحدد سلوكيات عملائها وتوجيهاتهم ومن ثم الوصول إلى الخطط المثلى لتوفير ما يحتاجه العملاء بشكل أفضل				
5	تساهم البرامج الرقمية للإدارة في أحداث تغيير جوهري في تنفيذ أعمال الشركة				
6	تستهدف الإدارة زيادة كفاءة العمليات (مثلاً الأتمتة)				
7	لدى الإدارة خطة شاملة لتطبيق المبادرات الرقمية				
البعد الثاني : (البنية التحتية الرقمية)					
8	تساعد البنية التحتية لشركتكم في تحقيق التكامل والربط بسن أنشطة مختلفة				
9	تدعم الإدارة البنية التحتية للشركة لتسهيل الأعمال الرقمية				
10	تشجع الإدارة على تحسين البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات				
11	تسعى الإدارة الى استخدام الأصول الرقمية				
البعد الثالث : (الثقافة الرقمية)					
12	توفر التقنيات الرقمية القدرة على أداء متكامل لعمليات تجارة الجملة والتجزئة				
13	تساعد الأعمال الرقمية شركات الجملة والتجزئة على خلق خدمات مبتكرة وابداعية				
14	لدى موظفي شركات الجملة والتجزئة معرفة شاملة عن استخدام التطبيقات التي تقدمها أنظمة الإدارة				
15	لدى موظفي شركات الجملة والتجزئة معرفة شاملة عن استخدام تطبيقات الهواتف في تلقي الخدمات				
16	يستطيع موظفي شركات الجملة والتجزئة من جعل تطبيقات الهواتف أكثر فعالية مثل إمكانية فتح الحسابات المختلفة والحصول على الدعم الكامل وإشراك العملاء من خلال القنوات الرقمية				
البعد الرابع : (الابتكار)					
17	يسعى موظفي شركات الجملة والتجزئة إلى استخدام الذكاء الصناعي				
18	يعمل موظفي شركات الجملة والتجزئة على استخدام التطبيقات الذكية (التليفون المحمول) في الوصول إلى خدمات البنكية				
19	يسعى موظفي شركات الجملة والتجزئة إلى استخدام التكنولوجيا الرقمية في تحسين عمليات الأنشطة التجارية				
20	يسعى موظفي شركات الجملة والتجزئة إلى اختراع نماذج عمل رقمية والدخول في أعمال جديدة تربط العملاء مع أصحاب المصالح				
البعد الخامس : (المهارات الرقمية)					

21	يمتلك مديري شركات الجملة والتجزئة مهارات وخبرات كافية لتنفيذ إستراتيجية الشركات الرقمية				
22	يمتلك مديري شركات الجملة والتجزئة القدرة على استيعاب كيفية تأثير التكنولوجيا الرقمية الجديدة على ممارسات الشركات				
23	يمتلك مديري شركات الجملة والتجزئة القدرة على الإدارة والعمل والتوافق في بيئة سريعة الحركة والمرونة				
24	يمتلك مديري شركات الجملة والتجزئة القدرة على استخدام التكنولوجيا الرقمية مثل : وسائل التواصل الاجتماعي ، والأجهزة المتنقلة ، وتحليل البيانات الضخمة ، والحوسبة السحابية في انجاز العمل				
2- ممارسات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية : (التوظيف الإلكتروني ، الاختيار الإلكتروني ، التدريب الإلكتروني ، تقييم الأداء الإلكتروني)					
25	تستعمل شركتكم الانترنت للإعلان عن الوظائف الشاغرة				
26	توفر منظمتكم معلومات عن وظائفها على موقعها الإلكتروني				
27	توفر منظمتكم معلومات خاصة بالوصف الوظيفي				
28	توفر منظمتكم معلومات عن المؤهلات المطلوبة لشغل الوظائف الشاغرة				
29	تستقبل منظمتكم السير الذاتية عن طريق البريد الإلكتروني				
30	يسهل نظام المعلومات المعتمد عليه جذب المتميزين من المتقدمين للعمل فيها				
31	تستعمل منظمتكم الانترنت الداخلي للبحث الداخلي عن الموظفين				
32	تستخدم منظمتكم شبكة الانترنت للتأكد من استكمال البيانات المطلوبة من للمتقدمين للوظيفة (الخبرة المطلوبة ، التدريب ...)				
33	تستخدم منظمتكم الاختبارات الالكترونية للمفاضلة بين المترشحين لشغل الوظيفة الشاغرة				
34	يعمل الاختيار الإلكتروني على فرز المرشحين المتقدمين لشغل الوظيفة الشاغرة لاختيار الأنسب من بينهم				
35	يتم ابلاغ المترشحين الذين تم اجتيازهم لعملية الاختبار الإلكتروني لشغل الوظيفة الشاغرة بقرار تعيينهم إلكترونياً				
36	تعتمد المنظمة على نتائج الاختبارات والمقابلات الالكترونية في اتخاذ قرار التعيين				
37	تعمل المنظمة على إشراك العاملين في دورات تدريبية لاستخدام الحاسوب في أعمالهم				
38	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية الالكترونية بالتنسيق مع الدوائر المختلفة في المنظمة				
39	يتم تدريب الموظفين باستخدام الوسائل الالكترونية المختلفة كالتدريب عن بعد				
40	تعتمد منظمتكم على التدريب الإلكتروني لخفض نفقاته وتقليل الحاجة إلى الانتقال والسفر (المدرب ، المتدرب)				
41	توفر منظمتكم أنظمة التعلم الإلكتروني لاستخدامها من قبل الموظفين في كل زمان ومكان				
42	تقيم أداء الموظفين إلكترونياً من قبل المسؤولين عنهم				
43	تبلغ المنظمة الموظف عن نتيجة أدائه إلكترونياً				
44	تعتمد المنظمة على نظام تقييم أداء يوفر المعلومات الأساسية الخاصة بكافة الموظفين والتي يمكن استخدامها والرجوع إليها وقت الحاجة				

					تتعمد منظماتكم على نظام يوفر معلومات عن تقارير تقييم الأداء كأساس لاتخاذ القرارات	45
--	--	--	--	--	---	----