

أثر التحول الرقمي على اداء إدارة الموارد البشرية – شركات تجارة
الجملة والتجزئة - المملكة العربية السعودية جدة

The impact of digital transformation on the performance
of the Human Resources Management - Wholesale
Companies, Kingdom of Saudi Arabia, Jeddah

أسم الطالب
عبدالكريم محمد الصويغ
الرقم الجامعي : ٢٠٢١٢٠١٥٥٥

مشروع تخرج - ١
كلية الإدارة - جامعة ميد أوشن قسم ادارة المشاريع
إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة - جامعة ميد أوشن
الفصل الدراسي الأول – ٢٠٢٤

التسليم الثاني الأسبوع الثامن ١٧ مارس ٢٠٢٤م

الشكر والتقدير :

أود أن أتقدم 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 الملهمه عضو هيئة التدريس لكلية الإدارة في جامعة ميد أو شن الدكتوراة منى مصطفى العشري .

الإهداء :

اهداء خاص لوالدي وأخي الكبير رحمهما الله و والدتي 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 توفيقي إلا بالله

جدول المحتويات

١	أسم الطالب
٢	الشكر والتقدير :
٣	الإهداء :
٥	المستخلص :
٦	المقدمة :
٨	مشكلة البحث :
٨	الفجوة النظرية
٨	الفجوة التطبيقية
٩	أهمية البحث :
٩	أهمية نظرية
٩	الأهمية العملية
١٠	أسئلة البحث :
١١	أهداف البحث :
١٢	فرضيات البحث :
١٣	نموذج البحث :
١٤	منهجية البحث :
١٥	البحث الميداني :
١٦	مخطط المشروع :
١٧	الدراسات السابقة والإطار النظري :
١٨	الملخص :
١٩	قائمة المراجع :
١٩	أولاً : المراجع العربية :
١٩	ثانياً : المراجع الأجنبية :
٢٠	الملاحق :

المستخلص :

١- 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 أنشطة روتينية إلى أنشطة إلكترونية مميزة ساهمت في رفع أداء 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 والإلكترونية ، 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 ٢٠٢٣)

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 ٢٠٢٣)

ولم يعد هناك 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 ٢٠٢٣)

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 ٢٠٢٢)

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 ٢٠٢٣)

فالوسيلة الأولى لحفظ البيانات كانت خزانة الملفات الورقية بقسم شؤون 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 شؤون 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 شؤون العاملين يواجه صعوبة بالغة في تلبية احتياجات المنظمة والعاملين على حدٍ سواء وهذا ما يعتبر تحدي كبيراً أمام هذا القسم . (براك حنان ٢٠٢٣)

إن الغرض من هذا البحث المقترح هو دراسة أثر التحول الرقمي على أداء 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 أثر التحول الرقمي على أداء إدارة الموارد البشرية .

٢- مشكلة البحث :

نظراً لتطور المنظمة وللمعرفة ما هو اثر التحول الرقمي عليها استدعى بالضرورة إلى قدرات موارد بشرية عالية ، ولتستطيع المنظمة استخدام تقياتها لتحقيق اهدافها ، توجد فجوات نظرية وتجريبية تتطلب المزيد من الدراسات والتحقيق . 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 .

٢-١ 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 ٢٠٢٣) في بحثه على حد علمه بأن مجال الإدارة الإلكترونية مازال فوضوياً مطلقاً في ادارة الموارد البشرية .

٢-٢ 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 :

“كيف يمكن للتحول الرقمي أن يؤثر على اداء ادارة الموارد البشرية في قطاع تجارة الجملة والتجزئة في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية ؟”

٣- 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 :

٣-١ 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 التحول الرقمي والتطور الإلكتروني على أداء إدارة الموارد البشرية مما يؤدي إلى تحقيق المنظمة الميزة التنافسية من خلال اداء إدارة الموارد البشرية لديها .

٣-٢ الأهمية العملية

التحول الرقمي و تأثيره على استراتيجيات إدارة التدريب المتطورة : سيوفر هذا البحث رؤى حول استراتيجيات تحديد أثر التحول الرقمي على أداء 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 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 للتحويل الرقمي أن يؤثر على أداء ادارة الموارد البشرية 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 (١) : ماهي أسباب التوجه إلى التحويل الرقمي ؟

السؤال الفرعي الثاني (٢) : ما هو الهدف من تطبيق الرقمنة في شركات تجارة الجملة والتجزئة ؟

السؤال الفرعي الثالث (٣) : ما هي الشروط اللازمة لنجاح رقمنة إدارة الموارد البشرية ؟

السؤال الفرعي الرابع (٤) : هل هنالك أثر ذو دلالة بين التحويل الرقمي وإدارة الموارد البشرية لدى شركات تجارة الجملة والتجزئة في المملكة العربية السعودية ؟

أهداف البحث :

تقديم إطار نظري من خلال التركيز على عملية الرقمنة وأهميتها في إدارة الموارد البشرية ، وتكون الأهداف كالتالي :

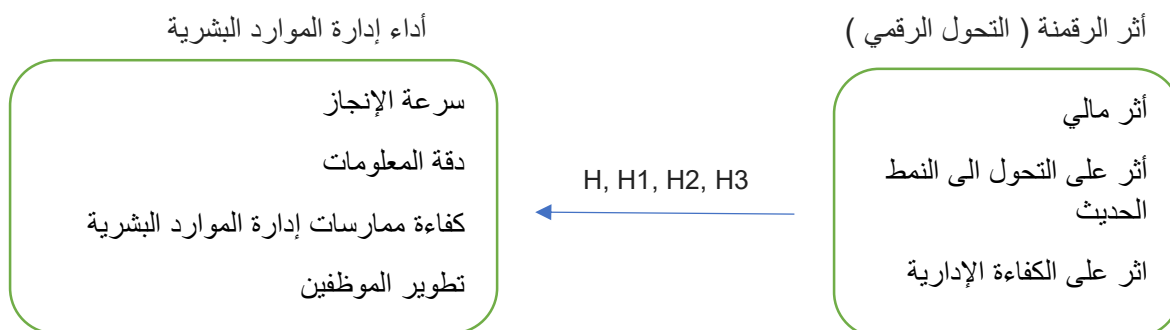
- ١- التعرف على فائدة التحول الرقمي وماهية أهميته .
- ٢- استكشاف أهمية تطبيق الرقمنة على شركات تجارة الجملة والتجزئة في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية .
- ٣- معرفة مدى وعي المدراء والعاملين في الإدارة بأهمية التقدم التكنولوجي في تطبيق الرقمنة .
- ٤- ابراز وتحرير الإدارة من النمط التقليدي إلى النمط الحديث .
- ٥- دراسة طبيعة العلاقة بين التحول الرقمي وإدارة الموارد البشرية .

فرضيات البحث :

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

- هنالك تأثير ذو دلالة إحصائية بين مستوى من مستويات التحول الرقمي وإدارة الموارد البشرية في شركات الجملة والتجزئة في مدينة جدة .
- يوجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين أداء إدارة الموارد البشرية والرقمنة .
- يوجد علاقة معنوية سلبية ذات دلالة إحصائية بين وعي المدراء والعاملين في الإدارة بأهمية التقدم التكنولوجي في تطبيق الرقمنة .
- يوجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الرقمنة ونتائجها على أداء إدارة الموارد البشرية .

نموذج البحث :



النموذج المقترح للبحث المصدر الطالب

منهجية البحث :

تصميم البحث :

سيتم عرض منهجية البحث بخمسة نقاط مهمة كالتالي :

فلسفة البحث هي الوضعية .

منهج البحث هو استنتاجي .

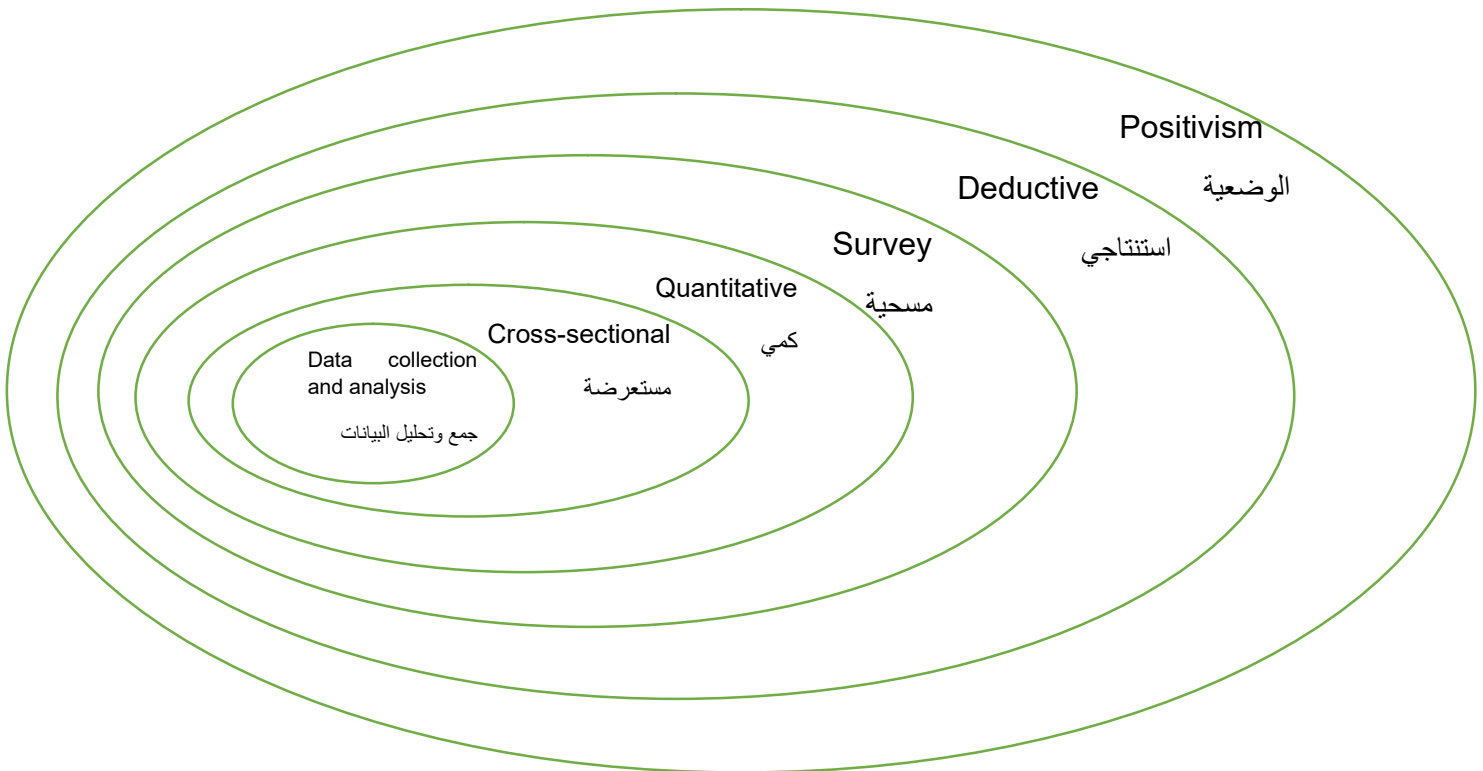
استراتيجية البحث استراتيجية دراسة مسحية .

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".



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 الدارسة 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

الدراسات السابقة والإطار النظري :

المخلص :

قائمة المراجع :

أولاً : المراجع العربية :

الغريب أيمن فاروق. (٢٠٢٣). دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين أداء الشركات أثناء جائحة كورونا. المجلة العلمية للبحوث الإدارية والمحاسبية والاقتصادية والقانونية, ١(٢), ٤٩-٨٨.

<https://doi.org/10.21608/sjdal.2023.304031>

براك. (٢٠٢٣). الإدارة الإلكترونية للأعمال ومعوقات تطبيقاتها في إدارة الموارد البشرية. <https://dspace.univ-alger3.dz/jspui/handle/123456789/9500>

نقي نريمان & خيرة ميموني. (٢٠٢٣). أثر التحول الرقمي على إدارة الموارد البشرية (Doctoral dissertation, جامعة ابن خلدون-تيارت).

<http://dspace.univ-tiaret.dz/handle/123456789/13678>

(محمدعبد السلام عبدالله (٢٠٢٣) . دور التحول الرقمي في تطوير أداء إدارة الموارد البشرية. المجلة المصرية للعلوم الاجتماعية والسلوكية, ٨(٨), ٢٠-٦٥.

<https://dx.doi.org/10.21608/ejsbs.2023.245451.1025>

Revue مهدى, & عمر. (٢٠٢٢). دور التحول الرقمي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية. Organisation et Travail, ١١(١), ١٥٤-١٦٦.

<https://www.asjp.cerist.dz/index.php/en/article/187504>

ثانياً : المراجع الأجنبية :

Baldwin, R. and Freeman, R. (2020) “Supply chain contagion waves: Thinking ahead on manufacturing ‘contagion and reinfection’ from the COVID concussion .”

الملاحق :