

أثر التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية على الأداء
الوظيفي للعاملين في القطاع الحكومي بالمملكة العربية
السعودية في ضوء رؤية ٢٠٣٠



إعداد

مشاعل الدباس

أولاً: متغيرات الدراسة

لمتغير المستقل (Independent Variable):

التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية

هو عملية تبني واستخدام التقنيات الرقمية الحديثة مثل الأنظمة الإلكترونية والذكاء الاصطناعي والحوسبة السحابية في تنفيذ وظائف إدارة الموارد البشرية كالتوظيف والتدريب وتقييم الأداء وإدارة الرواتب والمزايا، بهدف تحسين الكفاءة التشغيلية وجودة الخدمات المقدمة للموظفين.

المتغير التابع (Dependent Variable):

الأداء الوظيفي للعاملين

هو مستوى الإنجاز والفاعلية التي يحققها الموظف في تنفيذ المهام والمسؤوليات الموكلة إليه، ويشمل جودة العمل، الإنتاجية، الالتزام بالمواعيد، القدرة على الابتكار، ومستوى الرضا الوظيفي.

أداة الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على الاستبيان بوصفه الأداة الرئيسية لجمع البيانات الأولية من أفراد عينة الدراسة. والاستبيان هو أداة بحثية كمية تتكون من مجموعة من العبارات المُصاغة بشكل منهجي ودقيق، يُطلب من المستجيب قراءتها والتعبير عن درجة موافقته أو رفضه لكل عبارة وفق مقياس تدريجي محدد مسبقاً. ويُعد الاستبيان من أكثر أدوات البحث العلمي استخداماً في العلوم الاجتماعية والإدارية نظراً لقدرته على جمع كميات كبيرة من البيانات من عدد واسع من المستجيبين في فترة زمنية قصيرة نسبياً وبتكلفة اقتصادية معقولة.

وقد تم تصميم هذا الاستبيان وفق مقياس ليكرت الخماسي، ويتميز هذا المقياس بأنه يوفر تدرجاً في الاستجابات يتراوح بين خمس درجات تبدأ من "لا أوافق بشدة" وتنتهي بـ "أوافق بشدة" مروراً بخيار "محايد" في المنتصف. وهذا التدرج الخماسي يمنح المستجيب مرونة كافية في التعبير عن رأيه بدقة أكبر مقارنة بالمقاييس الثنائية التي تقتصر على خيارين نعم أو لا فقط، كما يمنح الباحث بيانات كمية متنوعة قابلة للمعالجة والتحليل الإحصائي باستخدام برامج التحليل المتخصصة مثل برنامج الحزم الإحصائية

أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي

ما أثر التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية؟

الأسئلة الفرعية:

- السؤال الأول: ما واقع تطبيق التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الحكومي السعودي من وجهة نظر العاملين؟
- السؤال الثاني: ما مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الحكومي السعودي من وجهة نظرهم؟

الاستبيان وفق مقياس ليكرت الخماسي

الدرجة	الاستجابة
٥	أوافق بشدة
٤	أوافق
٣	محايد
٢	لا أوافق
١	لا أوافق بشدة

المحور الأول: التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية (المتغير المستقل)

م	العبارة	٥	٤	٣	٢	١
١	توفر المنظمة أنظمة رقمية حديثة وفعالة لإدارة شؤون الموارد البشرية مثل التوظيف الإلكتروني وإدارة الرواتب	☐	☐	☐	☐	☐
٢	تُسهم المنصات الرقمية المستخدمة في تسهيل إجراءات التدريب والتطوير المهني للموظفين	☐	☐	☐	☐	☐
٣	يتم استخدام التقنيات الرقمية في عملية تقييم الأداء الوظيفي بشكل دوري وشفاف	☐	☐	☐	☐	☐
٤	تُوفر الإدارة برامج تدريبية كافية لتمكين الموظفين من استخدام الأنظمة الرقمية الجديدة بكفاءة	☐	☐	☐	☐	☐
٥	يُساهم التحول الرقمي في تقليل الإجراءات البيروقراطية وتسريع المعاملات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية	☐	☐	☐	☐	☐

المحور الثاني: الأداء الوظيفي للعاملين (المتغير التابع)

م	العبرة	٥	٤	٣	٢	١
٦	ساهم استخدام الأنظمة الرقمية في رفع مستوى إنتاجيتي في العمل بشكل ملحوظ	☐	☐	☐	☐	☐
٧	أشعر أن جودة أدائي الوظيفي تحسنت بعد تطبيق أنظمة الموارد البشرية الرقمية	☐	☐	☐	☐	☐
٨	ساعدتني الأدوات الرقمية على إنجاز المهام الموكلة إلي في الوقت المحدد وبدقة أعلى	☐	☐	☐	☐	☐
٩	زاد مستوى رضائي الوظيفي نتيجة سهولة التعامل مع الأنظمة الرقمية في شؤون الموظفين	☐	☐	☐	☐	☐
١٠	أصبحت أكثر قدرة على الابتكار والإبداع في عملي بفضل التسهيلات التي وفرتها التقنيات الرقمية	☐	☐	☐		



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

