

أثر التحول الرقمي على اداء إدارة الموارد البشرية – شركات تجارة  
الجملة والتجزئة - دراسة حالة لشركة تاج المملكة العربية السعودية جدة  
The impact of digital transformation on the performance  
of the Human Resources Management - A study for TAG  
Wholesale Company, 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 الأول الأسبوع الرابع ١٨ فبراير 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 الملهمة عضو هيئة التدريس لكلية الإدارة في جامعة ميد أو شن الدكتورة 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 : .....                         |
| ٧  | مشكلة البحث : .....                     |
| ٧  | الفجوة النظرية .....                    |
| ٧  | الفجوة التطبيقية .....                  |
| ٨  | أهمية البحث : .....                     |
| ٨  | أهمية نظرية .....                       |
| ٨  | الأهمية العملية .....                   |
| ٩  | أسئلة البحث : .....                     |
| ١٠ | أهداف البحث : .....                     |
| ١١ | فرضيات البحث : .....                    |
| ١٢ | نموذج البحث : .....                     |
| ١٣ | منهجية البحث : .....                    |
| ١٤ | البحث الميداني : .....                  |
| ١٥ | مخطط المشروع : .....                    |
| ١٦ | الدراسات السابقة والإطار النظري : ..... |
| ١٧ | الملخص : .....                          |
| ١٨ | قائمة المراجع : .....                   |
| ١٨ | أولاً : المراجع العربية : .....         |
| ١٨ | ثانياً : المراجع الأجنبية : .....       |
| ١٩ | 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 الكترونية مميزة ساهمت في رفع اداء الإدارات الالكترونية 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 والالكترونية وتطوير أعمال التكنولوجيا والاتصالات تم خلق وظائف إدارية مختلفة للموارد البشرية والتسويق والمبيعات والعمليات إلى أعمال برمجية والكترونية ، 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 الالكترونية ، 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 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 المنظومة . 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 الغرض من هذا البحث المقترح هو دراسة أثر التحول الرقمي على اداء ادارة الموارد البشرية في شركة تاج للتجارة 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 ولمعرفة ما هو اثر التحول الرقمي عليها استدعى بالضرورة إلى قدرات موارد بشرية عالية ، ولتستطيع المنظمة استخدام تقنياتها 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 الالكترونية لتعزيز القدرات البشرية الالكترونية 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 شركة تاج لتجارة الجملة والتجزئة”؟

### ٣- أهمية البحث :

تكمن الأهمية النظرية والتجريبية لهذا البحث إلى محاولة معرفة قدرته على سد الفجوات القائمة والمساهمة في النهوض بممارسات إدارة ادارة 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 في شركة تاج مما يؤدي إلى تحقيق المنظمة الميزة التنافسية من خلال اداء إدارة الموارد البشرية لديها .

#### ٣-٢ الأهمية العملية

التحول الرقمي وتأثيره 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 :

أهداف البحث :

فرضيات البحث :

نموذج البحث :

منهجية البحث :

البحث الميداني :

مخطط المشروع :

الدراسات السابقة والإطار النظري :

الملخص :

## 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), ٨٨-٤٩.

<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>

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

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

### 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 :