

جامعة ميد أوشن

كلية الإدارة

اسم الطالب: ناصر الشراري

الرقم الأكاديمي: 253002228

مقترح بحث الماجستير

عنوان البحث:

تأثير التحول الرقمي على كفاءة إدارة الموارد البشرية في الشركات
السعودية

(دراسة ميدانية على عينة من الشركات في منطقة مكة المكرمة)

المشرف الرئيسي: د.

المشرف الثاني: د.

العام الجامعي: 2027/2026

Midocean University

College of Administration

Student Name: Nasser Alsharari

Academic Number: 253002228

Master's Research Proposal

Research Title:

The Impact of Digital Transformation on Human Resource Management Efficiency in Saudi Companies

A Field Study on a Sample of Companies in Makkah Region(

Main Supervisor: Dr..... .

Second Supervisor: Dr..... .

Academic Year: 2026/2027

حقوق الطباعة

بأن حقوق الطباعة والنشر لهذا المقترح تمتلكها جامعة ميد أوشن.

الملخص

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير التحول الرقمي على كفاءة إدارة الموارد البشرية في الشركات السعودية. تتمثل مشكلة البحث في تساؤل حول مدى قدرة الأدوات الرقمية (مثل أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية، الذكاء الاصطناعي، والتحليلات التنبؤية) على تحسين كفاءة عمليات التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، والاحتفاظ بالمواهب في ظل رؤية المملكة 2030.

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي الميداني. سيتم جمع البيانات الأولية من خلال استبانة إلكترونية موجهة إلى عينة من موظفي ومديري إدارات الموارد البشرية في شركات مختارة بمنطقة مكة المكرمة (جدة والمناطق المجاورة). سيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لاختبار الفرضيات وتحليل الارتباط والانحدار المتعدد.

وتتوقع الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي وكفاءة إدارة الموارد البشرية، مع تحديد أبرز التحديات والعوائق التي تواجه التطبيق في السياق السعودي.

الكلمات المفتاحية: التحول الرقمي، إدارة الموارد البشرية، كفاءة الموارد البشرية، رؤية 2030، الشركات السعودية، الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية.

Abstract

This research aims to examine the impact of digital transformation on the efficiency of human resource management (HRM) in Saudi companies. The research problem revolves around the extent to which digital tools (such as electronic HR systems, artificial intelligence, and predictive analytics) can improve the efficiency of recruitment, training, performance evaluation, and talent retention processes in light of Saudi Vision 2030.

The study will adopt a descriptive-analytical field approach. Primary data will be collected through an electronic questionnaire directed to a sample of HR employees and managers in selected companies in the Makkah Region (mainly Jeddah). Data will be analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) to test hypotheses and conduct correlation and multiple regression analysis.

The study is expected to reveal a statistically significant positive relationship between digital transformation and HRM efficiency, while identifying the main challenges and obstacles facing its implementation in the Saudi context.

Keywords: Digital Transformation, Human Resource Management, HRM Efficiency, Saudi Vision 2030, Saudi Companies, AI in HRM.

فهرس المحتويات

1. المقدمة
2. مشكلة البحث
3. أهداف البحث
4. فرضيات البحث
5. أهمية البحث
6. المراجعة الأدبية المبدئية
7. منهجية البحث المقترحة
8. حدود البحث
9. الجدول الزمني المتوقع لإنجاز البحث
10. المراجع

المقدمة

يعد التحول الرقمي أحد أبرز المتغيرات الاستراتيجية التي تشهدها المؤسسات في العصر الحالي، إذ أصبح ضرورة لتحقيق التنافسية والكفاءة التشغيلية. وفي المملكة العربية السعودية، أكدت رؤية 2030 على أهمية التحول الرقمي في جميع القطاعات، بما في ذلك قطاع الأعمال والإدارة، لتعزيز التنمية الاقتصادية وتنويع مصادر الدخل.

تركز إدارة الموارد البشرية على تنمية رأس المال البشري، الذي يعد العنصر الأساسي لنجاح أي منظمة. ومع انتشار التطبيقات الرقمية (مثل أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، الذكاء الاصطناعي في التوظيف، والتحليلات التنبؤية)، أصبح من الضروري دراسة كيفية تأثير هذا التحول على كفاءة عمليات الموارد البشرية من حيث السرعة، الدقة، تقليل التكاليف، وتحسين تجربة الموظف.

مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو تأثير التحول الرقمي على كفاءة إدارة الموارد البشرية في الشركات السعودية؟

وتتفرع منه الأسئلة البحثية الفرعية التالية:

1. ما واقع تطبيق التحول الرقمي في إدارات الموارد البشرية بالشركات السعودية؟
2. ما هي أبعاد التحول الرقمي (البنية التحتية الرقمية، رقمنة العمليات، القدرات البشرية) التي تؤثر على كفاءة إدارة الموارد البشرية؟
3. ما هي التحديات الرئيسية التي تواجه تطبيق التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية في السياق السعودي؟

أهداف البحث

الهدف العام:

التعرف على تأثير التحول الرقمي على كفاءة إدارة الموارد البشرية في الشركات السعودية.

الأهداف الفرعية:

1. تحديد واقع تطبيق التحول الرقمي في إدارات الموارد البشرية بالشركات السعودية.
2. قياس أثر أبعاد التحول الرقمي على كفاءة عمليات إدارة الموارد البشرية.

3. التعرف على التحديات والمعوقات وتقديم توصيات عملية تساعد على تعزيز التحول الرقمي.

فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي وكفاءة إدارة الموارد البشرية في الشركات السعودية.

الفرضيات الفرعية:

1. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين البنية التحتية الرقمية وكفاءة إدارة الموارد البشرية.
2. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رقمنة عمليات الموارد البشرية وكفاءتها.
3. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية وكفاءتها.

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في أنه يساهم في سد فجوة معرفية حول تطبيق التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية بالسياق السعودي، خاصة في منطقة مكة المكرمة. كما يقدم توصيات عملية تساعد الشركات على تحسين أدائها تماشياً مع رؤية 2030. ويعد إسهاماً علمياً يضيف إلى الدراسات السابقة في مجال الإدارة.

المراجعة الأدبية المبدئية

أشارت العديد من الدراسات إلى أن التحول الرقمي يحسن كفاءة إدارة الموارد البشرية من خلال أتمتة العمليات واتخاذ قرارات مبنية على البيانات. على سبيل المثال، وجدت دراسة وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين التحول الرقمي وكفاءة الموارد البشرية في المصارف السعودية. كما أكدت دراسات أخرى وجود تأثير إيجابي للتحول الرقمي على ممارسات التوظيف، التدريب، وتقييم الأداء، مع الإشارة إلى تحديات تتعلق بالثقافة التنظيمية ومهارات الموظفين.

منهجية البحث المقترحة

- نوع الدراسة: وصفي تحليلي ميداني.
- مجتمع الدراسة: موظفو ومديرو إدارات الموارد البشرية في الشركات السعودية بمنطقة مكة المكرمة.

- العينة: عينة عشوائية طبقية مقدره بحوالي (150-200) مفردة.
- أداة جمع البيانات: استبانة مقفلة مصممة خصيصاً لهذا البحث.
- أدوات التحليل: برنامج SPSS (التكرارات، المتوسطات الحسابية، معامل الارتباط بيرسون، تحليل الانحدار المتعدد).

حدود البحث

- الحدود الموضوعية: التركيز على أبعاد التحول الرقمي وكفاءة إدارة الموارد البشرية.
- الحدود المكانية: الشركات في منطقة مكة المكرمة (مع التركيز على جدة).
- الحدود الزمانية: تنفيذ الدراسة خلال العام الجامعي 2026/2027.

الجدول الزمني المتوقع

الفترة	النشاط المتوقع
الشهر 1-2	إعداد الأدوات ومراجعة الأدبيات
الشهر 3-4	جمع البيانات الميدانية
الشهر 5-6	تحليل البيانات وكتابة النتائج
الشهر 7	المناقشة، الاستنتاجات، والتوصيات

المراجع

الأحمدي، بندر عمر (2024). دور التحول الرقمي في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية لشركة الاتصالات السعودية بالمدينة المنورة. المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر، العدد 68، ص 406-411.

الشهري، حسن عبد الله (2024). تأثير التحول الرقمي على جودة أداء الموارد البشرية بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية (تطبيق على إدارة تعليم عسير). مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية.

الشيبيكا, عائشة مرغني؛ عبد الرحمن, نهلة أحمد؛ الشاقي, روجيا سليمان محمد؛ الجيلاني, انتصار مقبول
The Impact of Digital Transformation in Human Resource Management .(2025)
on Employee Satisfaction in Saudi Private Sector. Lex Localis – Journal of Local
.Self-Government, 23(S6)

الفرحان, محمد (2011). دراسة تحليلية للأسئلة الواردة في الخطط الدراسية التي يعدها معلمو الصف
الأول المتوسط. رسالة التربية وعلم النفس، 14(1)، 1-34.

القحطاني, فاطمة؛ الزهراني, نورة (2024). تأثير التحول الرقمي على كفاءة الموارد البشرية في المملكة
العربية السعودية. International Journal of Financial, Administrative, and Economic
Sciences.

خاتون, أم ثيبة؛ بابجي, مناهل؛ هادي, نجود طارق (2025). Technology-Driven Change in
.Human Resource Management. Administrative Sciences, 15(11), 452