

التحول الرقمي و أثره في إدارة الموارد البشرية

بالتطبيق على شركات القطاع الخاص في مدينة الدمام

اسم الطالب: عبد الله سلطان بن عبيد

Abdullah Sultan Binobaid

الرقم الجامعي: 233002240

مشروع تخرج- 1

التكليف الثاني

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف: د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2026- الفصل الدراسي

أسئلة الدراسة:

في ضوء السؤال الرئيس للدراسة، تتحدد أسئلة الدراسة الفرعية على النحو الآتي:

1. ما أثر البنية التحتية الرقمية على إدارة الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بمدينة الدمام؟
2. ما أثر الأنظمة والتطبيقات الرقمية على إدارة الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بمدينة الدمام؟
3. ما أثر الجاهزية التنظيمية والبشرية للتحويل الرقمي على إدارة الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بمدينة الدمام؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. قياس أثر البنية التحتية الرقمية على إدارة الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بمدينة الدمام.
2. التعرف على أثر الأنظمة والتطبيقات الرقمية على إدارة الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بمدينة الدمام.
3. تحديد أثر الجاهزية التنظيمية والبشرية للتحويل الرقمي على إدارة الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بمدينة الدمام.

فرضيات الدراسة:

استنادا إلى أسئلة الدراسة وأهدافها، يمكن صياغة فرضيات الدراسة على النحو الآتي:

1. يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للبنية التحتية الرقمية على إدارة الموارد البشرية في شركات القطاع

الخاص بمدينة الدمام.

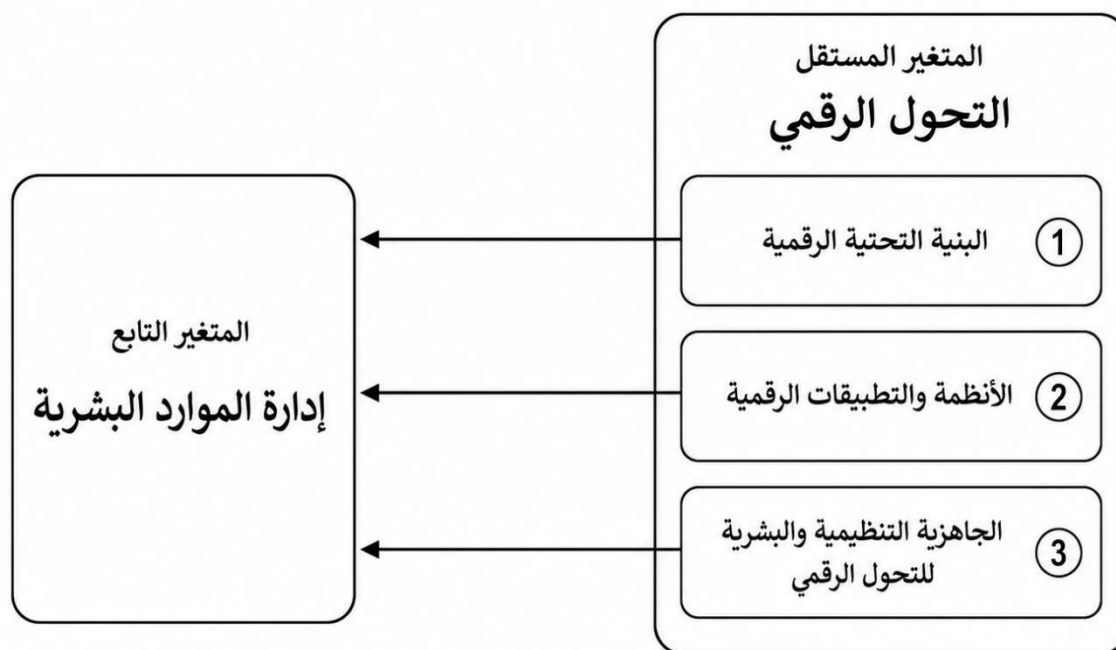
2. يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للأنظمة والتطبيقات الرقمية على إدارة الموارد البشرية في شركات

القطاع الخاص بمدينة الدمام.

3. يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للجاهزية التنظيمية والبشرية للتحويل الرقمي على إدارة الموارد

البشرية في شركات القطاع الخاص بمدينة الدمام.

نموذج الدراسة:



المصدر: من إعداد الباحث

مكان تطبيق الدراسة:

تطبق الدراسة على شركات القطاع الخاص العاملة في مدينة الدمام، التي تمثل أحد المراكز الاقتصادية الرئيسة في المنطقة الشرقية، وتضم بيئة أعمال متنوعة تشمل الشركات الصناعية والتجارية والخدمية والمقاولاتية واللوجستية، وهو تنوع يجعلها بيئة مناسبة لدراسة أثر التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية، نظرا لاختلاف أحجام الشركات وطبيعة أنشطتها ومستويات اعتمادها على الأنظمة والتطبيقات الرقمية.

وتتمتع مدينة الدمام بقاعدة سكانية وعمالية واسعة، إذ بلغ عدد سكانها وفق بيانات تعداد عام 2022 نحو 1,532,326 نسمة، بما يمثل 29.9% من إجمالي سكان المنطقة الشرقية، وبلغ عدد السكان السعوديين فيها نحو 761.8 ألف نسمة، مقابل نحو 770.5 ألف نسمة من غير السعوديين، كما بلغت نسبة السكان في سن العمل 77.1% من إجمالي سكان المدينة، وهو ما يعكس اتساع حجم القوى البشرية المتاحة، وتنوع الخبرات والمؤهلات التي يمكن أن تعتمد عليها شركات القطاع الخاص في أنشطتها المختلفة (سعوديبيديا، د.ت.).

وتعمل شركات مدينة الدمام ضمن بيئة اقتصادية إقليمية تتسم بكثافة النشاط التجاري والاستثماري، إذ تسهم المنطقة الشرقية بنحو 17% من الناتج المحلي الإجمالي للمملكة، وتحتضن نحو 282,962 سجلاً تجارياً قائماً، بما يعادل قرابة 16% من إجمالي السجلات التجارية القائمة في المملكة، كما ارتفع عدد المشتركين في غرفة الشرقية من نحو 113 ألف مشترك عام 2022 إلى قرابة 150 ألف مشترك عام 2025، وهو ما يشير إلى التوسع المستمر في قاعدة منشآت القطاع الخاص وتزايد دورها في النشاط الاقتصادي والتنموي في المنطقة (غرفة الشرقية، 2025).

ويجعل هذا التنوع الاقتصادي من شركات القطاع الخاص في الدمام مجالا مناسباً لتطبيق الدراسة، إذ تتعامل هذه الشركات مع أعداد كبيرة من العاملين، وتحتاج إلى تطوير عمليات الاستقطاب والاختيار والتدريب وتقييم الأداء وإدارة بيانات الموظفين، كما تواجه ضغوطاً متزايدة لرفع سرعة الإجراءات وتحسين جودتها وتقليل تكاليفها، ولذلك يتوقع أن تختلف نتائج التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية باختلاف مستوى البنية التحتية الرقمية، ونوعية الأنظمة المستخدمة، ومدى استعداد الإدارات والعاملين للتعامل مع التقنيات الحديثة.

المنهجية البحثية:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لملاءمته لطبيعة المشكلة البحثية وأهدافها، إذ يتيح هذا المنهج وصف واقع التحول الرقمي في شركات القطاع الخاص بمدينة الدمام، والتعرف على مستوى تطبيق أبعاده المتمثلة في البنية التحتية الرقمية، والأنظمة والتطبيقات الرقمية، والجاهزية التنظيمية والبشرية، إلى جانب تحليل أثر هذه الأبعاد في إدارة الموارد البشرية، دون التدخل في المتغيرات أو تغيير الظروف التي تعمل فيها الشركات.

ومن المقرر جمع البيانات الأولية من خلال استبانة توجه إلى عينة من العاملين في شركات القطاع الخاص بمدينة الدمام، على أن تتضمن مجموعة من العبارات التي تقيس أبعاد التحول الرقمي، وعبارات أخرى تقيس مستوى تطور إدارة الموارد البشرية، وتقاس استجابات أفراد العينة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، بينما تجمع البيانات الثانوية من الكتب والبحوث العلمية والدراسات السابقة والتقارير والإحصاءات الرسمية المرتبطة بموضوع الدراسة.

وتحلل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، من خلال التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد العينة، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى استجاباتهم، ومعامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات أداة الدراسة، ومعامل ارتباط بيرسون لدراسة العلاقات بين المتغيرات، إضافة إلى تحليل الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة وتحديد مقدار الأثر الذي يحدثه كل بعد من أبعاد التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية.

فهرس المحتويات

2.....	أسئلة الدراسة:
2.....	أهداف الدراسة:
3.....	فرضيات الدراسة:
4.....	نموذج الدراسة:
4.....	مكان تطبيق الدراسة:
6.....	المنهجية البحثية:
8.....	قائمة المراجع

قائمة المراجع

غرفة الشرقية. (2025، 30 ديسمبر). أمير المنطقة الشرقية يستقبل أعضاء مجلس إدارة غرفة الشرقية ويثمن جهودهم.
غرفة الشرقية.

Alboloushi, B. (2020). Exploring HRIS post-adoption: A grounded theory of employee-driven administrative innovation in the context of Kuwait's public sector [Doctoral dissertation, University of Sheffield].

AlEssa, H. R. (2023). The impact of digital transformation on human resources during the pandemic COVID-19 [Master's project, Rochester Institute of Technology].

Bengtsson, C., & Bloom, M. (2017). Human resource management in a digital era: A qualitative study of HR managers' perceptions of digitalization and its implications for HRM [Master's thesis, Lund University].

Kazlauskaitė, E. (2025). The influence of digital transformation on human resource management practices in multinational corporations [Master's thesis, Vilnius University].

Nahayo, O. (2020). The outputs of digital transformation on human resource development in developing countries: The case of Rwanda [Master's thesis, Universitas Airlangga].