

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص / إدارة المشاريع



خطة بحث بعنوان:

تأثير التحولات الرقمية على إدارة الموارد البشرية في تحقيق أهداف الجودة الشاملة في المملكة
العربية السعودية

إعداد الطالب/

متعب مفلح بخيت القحطاني

إشراف/

اسماء ابو عنزة

العام الدراسي:

٢٠٢٤

المقدمة:

العالم في وقتنا الراهن يشهد العديد من التطويرات والتغيرات السريعة في التقنيات الرقمية والإلكترونية الحديثة، مما يؤدي إلى إبراز العديد من التحديات أمام المنظمات والمؤسسات، وفرض تغيير في أساليب وطرق الإدارة التقليدية، بالإضافة إلى تبني العديد من المفاهيم الإدارية الحديثة، مما أدى إلى تبني المؤسسات والمنظمات أساليب واستراتيجيات ومداخل حديثة التي تهدف إلى الاستفادة من إفرزات ثورة تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات مما نتج عنها ظهور التحول الرقمي، ومع هذه التغيرات والتحديات التي تواجه إدارة المشاريع في جميع المجالات من تقدم علمي وتقني وتنوع في المهارات واختلاف مزيج القوى العاملة مما يجسد أساليب إدارية حديثة وفعالة في الأمور الإدارية ومنها إدارة الموارد البشرية (نقي نريمان ، ٢٠٢٣)

إن التحول الرقمي يحتاج إلى دراسة جادة ومراحل وخطوات كثيرة لفهم الفلسفة الجديدة التي تقوم عليها البرمجيات في صناعة وتطوير الأفاق المستقبلية ومن هنا أصبح من الضروري وضع أساليب واستراتيجيات واضحة للعالم تشمل الخطط المستقبلية نحو التحول إلى البرمجيات التقنية المفتوحة المساعدة المؤسسات والمنظمات في إدارة الموارد البشرية .(الدقيش احمد، ٢٠١٢)

تشهد المؤسسات العربية عامة وتحديداً السعودية مبادرات كثيرة تساهم بشكل فعال في التعامل مع التطورات التكنولوجية التي فتحت الابواب لتحسين ادارة الموارد البشرية وجعلها أكثر فاعلية. كما تعتبر هذه المبادرات من اهم العناصر تطبيق ادارة الجودة الادارية وجودة العملاء وجودة الخدمات التي تقدمها المؤسسة، وهذا يؤدي الى الوصول الى مستوى عالي من رضا العملاء المستفيدين من خدمات الهيئة العامة للاستثمار بالملكة العربية السعودية يشير مصطلح تكنولوجيا المعلومات إلى مجموعة المعرفة العلمية والتكنولوجية والهندسية والأساليب والفنون اللازمة لتحويل المدخلات إلى المخرجات، ومن هنا ازداد لدورها الناجح والكبير في الجوانب الإدارية المختلفة، فقد زاد اهتمام المنظمات بتكنولوجيا المعلومات، ونظراً لذلك أسهمت في إحداث تغييرات كبيرة وهامة ، تمثلت في تخفيض تكاليف العمليات الإنتاجية وتحسين مستويات الأسعار، وزيادة السرعة في الإنجاز وتحسين الجودة مما أسهم في زيادة القدرة التنافسية لهذه المنظمات.(قدوم لزهري ، ٢٠١٩)

الجودة بشكل عام تهدف إلى جعل الثقافة التنظيمية أكثر إيجابية نحو التطوير، وأكثر تحفيزاً لبذل الجهد اللازم للتطوير، لذلك يلعب التحول الرقمي في ادارة الموارد البشرية دور مهم في تحقيق أهداف الجودة

الشاملة بالمؤسسات وما يجب عمله هو بناء ثقافة مؤسسية تكون فيها الجودة بشكل عام هي القيمة الموجهة لنشاطات الأفراد، ويتحقق ذلك عندما تتخذ الإدارة الخطوات الضرورية لتحسين أداء المديرين وإداريين والموظفين داخل المؤسسة، حيث اهتمت معظم الدول ونادت بضرورة وضع معايير علمية وإدارية دقيقة لتقييم وتقييم مستمر للأداء من خلال إدارة الجودة الشاملة (الحاكم، 2018، صفحة ٢)

يكن الهدف وراء هذا البحث في التعريف بتكنولوجيا المعلومات وأهميتها في دعم التطوير التنظيمي، ومعرفة مراحل تكنولوجيا المعلومات وأهم الخصائص التي تتميز بها، وكذلك معرفة عالقة تكنولوجيا المعلومات والأداء التنظيمي، ومعرفة أهم أدوار نظم المعلومات على مستوى المنظمة، ومعرفة أن نظم المعلومات هي سر نجاح كل منظمة. ونستنتج أن امتلاك تكنولوجيا المعلومات واستثمارها أصبح من المعايير الهامة التي يقاس على أساسها تطور البلدان وزيادة قدرتها التنافسية كما تلعب تكنولوجيا المعلومات دوراً في بناء وتطوير وتحسين أداء نظم المعلومات في المؤسسة ولها الآن الدور أساسياً يتميز بالانفتاح إدارياً الأساسي في إعادة تشكيل المؤسسات، بحيث تفرض هذه التكنولوجيا أهمية تطوير نموذجاً والمرونة والقدرة على التكيف مع التطورات التقنية (الفقيه ، ٢٠١٧)

مشكلة الدراسة:

في ظل تطور أساليب واستراتيجيات إدارة الموارد البشرية تظهر بعض التحديات التي تواجه المديرين في المؤسسات والمنظمات وكذلك يوجد قصور ونقص في استخدام التحول الرقمي في المؤسسات والاستفادة منه بشكل فعال مما يحد من اتخاذ القرارات المناسبة والسريعة المدنية على الحقائق والمعلومات، إلى جانب وجود قصور في قدرة الموظفين على تحقيق الأهداف التنظيمية وبالتالي انخفاض معدل ادائهم الوظيفي . (نقي نريمان، ٢٠٢٣)

في الماضي، لم تكن الصناعة المصرفية تتعرض لمواجهة هذه التحديات الرقمية في كل عناصر موارد إيراداتها ازداد التحول الرقمي بشكل كبير وأصبحت التقنيات الناشئة مثل بلوك تشين (Block chain) تقنية القياسات الحيوية من المتوقع لها أن تسود لسنوات قليلة. وأدت تقنيات مثل (Peer to Peer) للدفع المباشر، وبلوك تشين الذي في بناء الثقة في هذا المجال من حيث يمكن من الدفع بالعملية الافتراضية، والبنوك الافتراضية إلى حدوث تحولاً، التحول الكامل في كيفية تخزين القيمة وانتقالها واستثمارها. (بدر الميمني، ٢٠٢١)

حيث يساعد التحول الرقمي المؤسسات على تحسين مسارها الصناعي واستخدام مواردها بكفاءة أعلى وأمثلة. حيث أنها تتلقى استجابة كبيرة لقوتها، وتبحث العديد من البنوك الآن عن الطرق المناسبة للأمان مع هذا التغيير، حيث وفر التحول الرقمي فرصاً ضخمة للمؤسسات الحكومية والشركات الخاصة على مختلف الجوانب من أهمها تحقيق أهداف المؤسسات والوصول بها لرؤيتها الاستراتيجية بإمكانيات أقل من المهدرة في الوقت الحالي أو ما قبل التحول الرقمي. كما أن التحول الرقمي سيفتح فرصاً أكبر بعد فتح الحوار بين القطاعين العام والخاص والشراكة بينهما بالتعاون مع كل الوزارات (الهام باسي (2013)

في يومنا هذا، وبسبب التطور الهائل في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمعرفة بشكل كبير فقد ساهم ذلك في ظهور أساليب وأدوات وتقنيات جديدة في كل المجالات ومن بينها مجال الموارد البشرية، الذي يعد العنصر الأساسي ومجال الإدارة ووظائفها. كما أنه تم فرض كل الدول والحكومات لإعادة النظر في وظائفها الكلاسيكية والخدمات التي تقدمها للعملاء، وكذلك طرق أداء الأعمال وتنفيذ المعاملات في القطاعات الحكومية المختلفة، حيث صاحب الاهتمام بالتقنيات والتحول الرقمي اهتماماً رفيعاً بتنمية الموارد البشرية في معظم الأجهزة الحكومية، حيث يؤدي التناغم بين التقنيات الرقمية والموارد البشرية إلى نجاح المؤسسة وتحقيق مستوى أداء عالي للوصول إلى الأهداف المنشودة في عصر الانفجار المعرفي القائم على التحول الرقمي (مفتي 2018).

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في تناولها إحدى المواضيع الحيوية في عصرنا الحالي حيث تهدف إلى دراسة أثر التحولات الرقمية لإدارة الموارد البشرية على تحقيق أهداف الجودة الشاملة في المملكة العربية السعودية، والتي لم يتم دراستها بشكل كافٍ لذلك، من المؤمل أن تكون الدراسة الحالية مجلة علمية حديثة، وتكون هدفاً للباحثين لإجراء الدراسات المتعلقة بنوع الدراسات الحالية، كما تكمن أهمية دراسة تأثير التحول الرقمي لإدارة الموارد البشرية في تحقيق أهداف الجودة الشاملة في المملكة العربية السعودية إلى الأهمية العلمية والنظرية (بدر الميمني، ٢٠٢١) :

• الأهمية العلمية:

حيث تتمثل الأهمية العلمية النظرية للدراسة في جدية وحيوية هذا الموضوع وندرة البحث في البحوث والدراسات المتعلقة بالإدارة الإلكترونية لكونها مفهوماً جدياً وحيوياً ظهر نتيجة تحولات وتطورات يشهدها العالم منذ فترة التطور التكنولوجي والرقمي.

إضافةً إلى التعرف على تأثير التحولات الرقمية لإدارة الموارد البشرية في تحقيق أهداف الجودة الشاملة لان التحول الرقمي أصبح من الضروريات بالنسبة لكافة المؤسسات والهيئات التي تسعى إلى التطور وتسهيل خدماتها وتحسين وصولها للمستفيدين .

كما تساعد مدراء المؤسسات والمنظمات في اتخاذ القرارات المناسبة والصحيحة في إدارة الموارد البشرية، وذلك من خلال الاخذ بالاعتبار من توصيات هذه الدراسة

• الأهمية التطبيقية العملية:

تكم الأهمية التطبيقية للدراسة في أن هذه الدراسة تكتسب أهميتها من أهمية تأثير التحولات الرقمية لإدارة الموارد البشرية في تحقيق أهداف الجودة باعتبارها عملية تستهدف تحسين الأداء ورفع كفاءة العاملين وإنتاجيتهم وزيادة وعيهم وتقديم خدمات أفضل للمستفيدين في أسرع وقت وبأقل جهد وتكلفة ممكنة. تضيف هذه الدراسة إلى رصيد المعرفة في مجال التحولات الرقمية لإدارة الموارد البشرية والعمل على كشف المتطلبات وإمكانيات اللازمة لتطبيقها في المؤسسات الحكومية بشكل عام وهيئة الاستثمار بوجه خاص أن هذه الدراسة تتيح للقيادات الإدارية وضع الاستراتيجيات والسياسات المناسبة لتطوير الأداء في ضوء تطبيق التحول الرقمي. الى جانب توضيح الدور الذي تلعبه إدارة الجودة الشاملة في تحسين أداء العاملين بهيئة الاستثمار بالمملكة العربية السعودية هذه الدراسة محاولة لسد النقص في أبحاث التحولات الرقمية وتأثيرها في إدارة الموارد البشرية وإثراء المكتبة بهذا النوع من البحوث.

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في التعرف على مدى تأثير التحولات الرقمية لإدارة الموارد البشرية على تحقيق أهداف الجودة الشاملة،

وينتزع من هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية التي تتمثل في الآتي:

- التعرف على أثر التحول الرقمي لإدارة الموارد البشرية على تحقيق أهداف الجودة الشاملة
- التحقق من أهمية هيئة الاستثمار السعودية في تبنيها لمفهوم التحول الرقمي
- توضيح مدى تأثير التحولات الرقمية على أداء العاملين بهيئة الاستثمار بالمملكة العربية السعودية
- التحقق من أهمية تطوير التحول الرقمي واستخدامه من قبل مدراء المؤسسات بالهيئة

- توضيح مدى مساهمة ادارة الجودة الشاملة في تطوير أداء العاملين بهيئة الاستثمار بالمملكة العربية السعودية
- توضيح درجة تبني مبادئ إدارة الجودة الشاملة لهيئة الاستثمار بالمملكة العربية السعودية
- توضيح مدى تأثير التحولات الرقمية على إدارة الموارد البشرية في هيئة الاستثمار السعودية

تساؤلات الدراسة

يكمّن السؤال الرئيسي للدراسة في (هل يوجد تأثير من التحولات الرقمية لإدارة الموارد البشرية في تحقيق أهداف الجودة الشاملة لهيئة الاستثمار بالمملكة العربية السعودية)

وينبثق من السؤال الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية التي تتمثل في الآتي:

١. كيف أثرت التحولات الرقمية على إدارة الموارد البشرية من حيث تحقيق أهداف الجودة الشاملة؟
٢. هل لدى إدارة عينة البحث تصور واضح حول مفهوم إدارة الجودة الشاملة؟
٣. ما هو تأثير أساليب إدارة الموارد البشرية استراتيجية التوظيف، واستراتيجية المكافآت واستراتيجية التدريب والتطوير على برامج دعم الجودة الشاملة؟
٤. هل من الممكن وضع استراتيجيات لإدارة الموارد البشرية تشمل التوظيف والأجور والتدريب والتطوير من أجل الحصول على أكبر النتائج لبرامج إدارة الجودة الشاملة؟
٥. ما درجة تطابق المتطلبات استخدام إدارة الجودة الشاملة في تنظيم عينة البحث المستخدمة؟
٦. ما هو دور التحولات الرقمية في إدارة الموارد البشرية، وكيف تؤثر على الوصول إلى تنفيذ مبادئ الجودة الكاملة؟
٧. ما هي التحديات التي تواجهها التغيرات الرقمية في إدارة الموارد البشرية؟
٨. ما درجة تأثير البنى التحتية للشركات على التكيف مع التحول الرقمي؟

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية والتحول الرقمي بهيئة الاستثمار بالمملكة العربية السعودية

وينتزع من الفرضية الرئيسية مجموعة من الفرضيات الفرعية التي تتمثل فيما يلي :

الفرضية الفرعية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية للتحويل الرقمي وبين تطوير أداء العاملين بهيئة الاستثمار بالمملكة العربية السعودية.

الفرضية الفرعية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية للتحويل الرقمي وبين تحقيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة بهيئة الاستثمار بالمملكة العربية السعودية الفرضية الفرعية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية للتحويل الرقمي وبين إدارة الجودة الشاملة في تحسين أداء العاملين بهيئة الاستثمار بالمملكة العربية السعودية.

الدراسات السابقة:

أولاً الدراسات العربية:

1. دراسة (نقي ، نريمان ٢٠٢٣) بعنوان أثر التحول الرقمي على إدارة الموارد البشرية

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على رقمة إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية للنقل الحضري والشبه حضري بتيارت، حيث تناولت مختلف مفاهيم وإساسيات التحول الرقمي وإدارة الموارد البشرية بالإضافة إلى أرقامها. وايضاً تطرقت فيه إلى دراسة حالة (أثر الرقمنة على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية للنقل الحضري والشبه الحضري بالإضافة إلى إقامة تطبيق الرقمنة في هذه المؤسسة باستخدام أداة المقابلة وتوصلت إلى أن الرقمنة هي البديل الجديد الذي يعيد النظر في الممارسات الإدارية السابقة، والتحول للروابط الافتراضية بما يحسن من سرعة الاستجابة ويزيد من فعاليتها لدى الإدارة والمؤسسات المختلفة وذلك من خلال تأدية الخدمات

2. دراسة (محمد علي محمود زلط ، محمد ٢٠٢٣) بعنوان أثر التحول الرقمي على استراتيجيات

إدارة الموارد البشرية

يهدف البحث إلى دراسة "أثر التحول الرقمي على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية - دراسة ميدانية على العاملين بشركات الاتصالات في مصر"، حيث تم توزيع (384) قائمة استقصاء على العاملين في شركات الاتصالات المصرية، وتم جمع (262) قائمة استقصاء صالحة للتحليل، كما تم اختبار الفرض

الرئيسي القائل "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية". وتم استخدام معامل "ألفا كرو نباخ" لقياس صدق الاستجابات، وكذلك ثبات فقرات قائمة الاستقصاء، التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف ويستخدم هذا الأمر بشكل أساسي لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما. وأظهرت نتائج البحث وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية. وأوصت الدراسة بأنه يجب على شركات الاتصالات الاستمرار في الاهتمام بأبعاد التحول الرقمي لثبوت مدى تأثيرها على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

3. دراسة (عبد الحميد ، بشير ٢٠٢٣) بعنوان أثر التحول الرقمي على ممارسات ادارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال: دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر

تهدف هذه الدراسة إلى قياس مدى مساهمة التحول الرقمي بأبعاده المختلفة (الإدارة الرقمية التشغيلية، الإدارة الرقمية العلائقية، الإدارة الرقمية التحويلية) في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية بمؤسسة اتصالات الجزائر، وللإجابة على الإشكالية المطروحة والتساؤلات الفرعية واختبار فروض الدراسة، تم المزج بين المنهج الكمي والكيفي باستخدام استبانة تم توزيعها على عينة عشوائية بسيطة مكونة من 219 فرد من العاملين بالمؤسسة بما يمثل 52.89% من المجتمع الكلي للدراسة، وقد تم تحليل البيانات المجمعة باستخدام برنامج SPSS V26، بالإضافة إلى إجراء أربع مقابلات، الأولى والثانية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بولاية تبسة مع رئيسة قسم الموارد البشرية ونائب المدير للدائرة التجارية، بينما الثالثة والرابعة أجريت بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بولاية أم البواقي مع نائب المدير للدائرة التقنية، ونائب المدير لدائرة الوظائف والدعم، وقد خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها: يُوجد أثر للتحول الرقمي بأبعاده المختلفة على ممارسات إدارة الموارد البشرية بمؤسسة اتصالات الجزائر محل الدراسة، إذ تساهم أبعاد التحول الرقمي (الإدارة الرقمية العلائقية، الإدارة الرقمية التحويلية) معاً بنسبة 76% في التغييرات التي تحدث في ممارسات إدارة الموارد البشرية وهي نسبة جيدة، في حين أنّ باقي النسبة راجع إلى عوامل أخرى. يُعد متغير الإدارة الرقمية التحويلية هو أكثر متغيرات التحول الرقمي إسهاماً في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية، إذ يساهم بـ 29.9% من التغييرات التي تحدث في ممارسات

إدارة الموارد البشرية على مستوى مؤسسة اتصالات الجزائر محل الدراسة، يليه بعد الإدارة الرقمية العلائقية والذي يساهم بـ 28.6%.

4. دراسة (عبدالقادر بشرو ، ٢٠٢٤) بعنوان تأثير التحول الرقمي على إدارة الموارد البشرية بالمنظمات دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالشلف

تهدف الدراسة إلى اختبار أثر التحول الرقمي على إدارة الموارد البشرية بالصندوق الوطني للتأمين الاجتماعي للأجراء بالشلف، حيث تم الاعتماد على الاستبانة كأداة للدراسة، من خلال استهداف عينة مكونة من 42 موظف، حيث حققت أداة القياس درجة ثبات تقدر بـ 0.876 و 0.827 لبيانات التحول، وخلصت الدراسة إلى وجود أثر للتحول الرقمي على إدارة الموارد البشرية، حيث كلما ارتفعت مستويات التحول الرقمي كلما ارتفع مستوى إدارة الموارد البشرية، حيث بلغت درجة التأثير 30.2% وهي نسبة تأثير ضعيفة، بالإضافة إلى وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية، كما أثر التحول الرقمي على بعض ممارسات إدارة الموارد البشرية (التخطيط، التقييم، التعويضات) بدرجات تقدر بالترتيب بـ 15% و 18% و 25% وهذه النسب ضعيفة

5. دراسة (هاله صلاح الدين عبدالسلام حسين محمد، ٢٠٢٣) بعنوان أثر التحول الرقمي علي الأداء الوظيفي للموارد البشرية للعاملين بشركة الخدمات التجارية البترولية (بتروليد)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي علي الأداء الوظيفي للموارد البشرية للعاملين بشركة الخدمات التجارية البترولية (بتر وتريد)، ولتحقيق هدف الدراسة تم تصميم استمارة استقصاء وزعت على عينة الدراسة البالغة 384 مفردة من العاملين بالشركة محل الدراسة. وتم استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS لتحليل البيانات ومن أهم نتائج الدراسة وجود علاقة ذا دلالة إحصائية بين التحول الرقمي و الأداء الوظيفي للموارد البشرية، حيث تم قبول الفرض الرئيسي جزئياً والقائل بوجود تأثير للتحول الرقمي علي الأداء الوظيفي للموارد البشرية حيث كان للتحول الرقمي أثراً جزئياً متمثل في أبعاده (البنية التحتية التكنولوجية، التشريعات والسياسات، المهارات الرقمية) على الأداء الوظيفي بينما تم رفضه جزئياً لعدم وجود تأثير لبعدي التشريعات والسياسات، توافر التمويل اللازم على الأداء الوظيفي،

وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالتحول الرقمي لما له من تأثير على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات التي تسعى للبقاء والتمتع بميزه تنافسية، كما أوصت باستمرار دراسة تأثير التحول الرقمي على أبعاد أخرى لذات المتغيرات .

6. دراسة (حلمي احمد مصطفى ، ٢٠٢٢) بعنوان تقنيات التحول الرقمي وأثرها في دعم

اقتصاديات ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بشركات البترول المصرية والليبية

يهدف هذا البحث إلى دراسة دور تقنيات التحول الرقمي في دعم اقتصاديات ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بشركات البترول المصرية والليبية، ويهدف أيضا إلى دراسة مدي تطبيق شركات البترول المصرية والليبية محل البحث لمفاهيم تقنيات التحول الرقمي وأبعاد دعم اقتصاديات ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ، عن طريق استطلاع آراء ووجهات نظر عينة من العاملين بهذا القطاع، وتتمثل مشكلة البحث في القصور في تطبيق أبعاد دعم اقتصاديات ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في القطاع محل البحث، الأمر الذي قد يرجع إلى ضعف إدراك وتطبيق مفاهيم تقنيات التحول الرقمي بالقطاع، واعتمد الباحثان في هذا البحث على المزج بين المنهج الاستقرائي والمنهج الاستنباطي وذلك من خلال أسلوب الدراسة النظرية والدراسة الميدانية، واستخدم الباحثان قائمة استقصاء تم اعدادها لغرض جمع البيانات حسب متغيرات البحث، كما استخدم الباحثان معامل ألفا (Alpha) كرو نباخ لحساب معامل الثبات، بينما تم استخدام تحليل الانحدار البسيط لتحليل بيانات الدراسة الميدانية باستخدام عينة البحث المكونة من 311 فرداً، وقد توصل الباحثان إلى عدة نتائج تمثلت في وجود تأثير معنوي لجميع أبعاد تقنيات التحول الرقمي على جميع أبعاد دعم اقتصاديات ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، كذلك توصل الباحثان لأهمية تبني تقنيات التحول الرقمي لدعم اقتصاديات ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بشركات البترول المصرية والليبية، وأوصي الباحثان بعدد من التوصيات أهمها: العمل على تحديد الاحتياجات التقنية، وتحسين طرق العمل، وتغيير بعض السلوكيات البيئية للعاملين وتطوير المهارات الرقمية والخضراء، لتوفير الكفاءات البشرية الرقمية، مما يدعم دعم اقتصاديات ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء .

7. دراسة (مصطفى علي شديد ، ٢٠٢١) بعنوان تأثير التحول الرقمي على مستوى أداء الخدمة

المقدمة بالتطبيق على موظفي الإدارة العامة للمرور بمحافظة القاهرة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور عملية التحول الرقمي بمتطلبات تطبيقه المختلفة (الاستراتيجية، الثقافة التنظيمية، القيادة التحولية، الموارد البشرية) في تحسين أبعاد مستوى أداء الخدمات المقدمة من

قبل وحدات المرور والتراخيص بمحافظة القاهرة، وهذه الأبعاد تمثلت في (بُعد الاستجابة، بُعد الاعتمادية، بُعد الملموسية، بُعد الضمان، بُعد التعاطف)، وقد اعتمد الباحث في تناول الدراسة وعرضها على المنهج الوصفي لتناول الجانب لمفاهيمي، والمنهج التحليلي في تناول الجانب التطبيقي للدراسة، واستخدام استمارة الاستقصاء كأداء لجمع البيانات الأولية، فقد تم توزيع عدد (168) استمارة، وبعد جمعها وفحصها تبين أن عدد (139) استمارة فقط صالحة للتحليل الإحصائي. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها وجود علاقة ارتباط قوية بين متطلبات تطبيق التحول الرقمي مجمعة، وتحسين مستوى أداء الخدمة المقدمة داخل وحدات المرور، بالإضافة إلى تقديم تصور مقترح لخطوات التحول الرقمي في المنظمات العامة الخدمية، كما أوصت الدراسة في نهايتها بضرورة الإسراع في المشروع القومي للتحول الرقمي الذي يُعد من أهم أدوات تحقيق التنمية المستدامة، وتطوير بيئة العمل الحكومي وتقديم خدمات إلكترونية، والانطلاق نحو الاقتصاد الرقمي. كلمات مفتاحية التحول الرقمي، مستوى أداء الخدمة، إدارة المرور

8. دراسة (منى طلعت، ٢٠٢٢) بعنوان أثر تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات على تنميه مهارات أداء الموارد البشرية دارسه تطبيقه على شركات السياحة بمحافظه بورسعيد

يهدف البحث الى التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على تنميه مهارات الموارد البشرية وأثر ذلك على أدائهم الوظيفي ،ومع ظهور الإنترنت وتطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتنامي التحول التكنولوجي الرقمي للمنظمات أصبح من الضروري تحويل الوظائف والملفات الورقية إلى ملفات إلكترونية .حيث يقوم نظام معلومات الموارد البشرية بجمع البيانات المتعلقة بهم ومعالجتها وإنتاج معلومات دقيقة تساعد ادارة الموارد البشرية على متابعه حركه العاملين من بداية عملهم الى خروجهم من المؤسسة وكل ما يتعلق بهم داخليا مما يمكنها من اتخاذ قرارات اكثر كفاءه وفعالية كقرار تقييم أداء العاملين.

9. دراسة (سعيد منصور ، فؤاد، ٢٠٢٢) بعنوان التحول الرقمي لإدارة الموارد البشرية في ظل جائحة كورونا

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع رقمته إدارة الموارد البشرية في المؤسسة وتسلط الضوء على دور التحول الرقمي في المؤسسة .و التعرف على مختلف التكنولوجيا المستخدمة في عملية التحول الرقمي في المؤسسة والتعرف على أهم العوائق التي تقف أمام رقمته إدارة الموارد البشرية . اتبعت الدراسة المنهج الوصفي نظار لطبيعة هذه الدراسة التي تهدف إلى التعرف على تأثير التحول الرقمي لإدارة الموارد

البشرية في ظل جائحة كورونا ، من خلال التطرق إلى مختلف المفاهيم النظرية لمتغيرات الدراسة ، كما تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات ثم تحليلها واستخلاص النتائج. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذو دلالة إحصائية بين ادارة الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي وإدارة المؤسسات .

١٠. دراسة (دينا فاروق ٢٠٢٢) بعنوان التأثير الوسيط للرفاهية الرقمية فى العلاقة بين الكفاءات الرقمية والارتباط الوظيفي

الملخص يتطلب تحول المنظمات نحو الأعمال الرقمية تمتع العاملين بالكفاءات الرقمية، وامتلاكهم القدرة على التحكم في الضغوط التكنولوجية المصاحبة للرقمنة بما يدعم ارتباطهم الوظيفي، ويعزز من فاعلية منظماتهم، ومن قدرتها على البقاء والاستمرار. لذلك فقد هدف البحث الحالي إلى اختبار تأثير الكفاءات الرقمية للعاملين بالهيئة العامة للأرصاء الجوية المصرية على رفايتهم الرقمية، وانعكاس ذلك على درجة ارتباطهم الوظيفي. وقد اتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ حجم العينة (282) مفردة، كما بلغت نسبة الاستجابة 81%. وقد توصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود تأثير إيجابي معنوي للكفاءات الرقمية للعاملين على كل من رفايتهم الرقمية وارتباطهم الوظيفي، كما ثبت أن الرفاهية الرقمية للعاملين تتوسط العلاقة بين كفاءتهم الرقمية وارتباطهم الوظيفي. كما قدم مجموعة من التوصيات لتنمية الكفاءات الرقمية للعاملين بالهيئة ولتعزيز رفايتهم الرقمية وزيادة درجة ارتباطهم الوظيفي من أهمها تفعيل برامج تدريبية لتعزيز قدرة العاملين على استخدام وسائل الاتصال الرقمية للتواصل داخليا وخارجيا، بالإضافة إلى برامج لتعزيز قدرة العاملين على التحكم فى الضغوط المهنية، وإدارة الوسائط الرقمية وتوجيه استخدامها نحو الشعور بالرضا والانجاز. كلمات مفتاحية: الكفاءات الرقمية، الرفاهية الرقمية، الارتباط الوظيفي ، الهيئة العامة للأرصاء الجوية المصرية .

المنطلقات النظرية للدراسة:

تتمثل أهم مصطلحات الدراسة في :

اولاً التحول الرقمي :

1 . مفهوم التحول الرقمي:

يشهد العالم اليوم تطور ملحوظ في التحولات الرقمية والتي تشمل الأجهزة والشبكات والأنظمة الذكية وما يشابه ذلك من تقنيات متطورة والتي تساهم بشكل فعال في تقليل الوقت والتكلفة والجهد وتحقيق كفاءة أكثر في الإنتاج والخدمات في المستقبل القريب. سيتم توسعة نطاق هذه التحولات من حيث التغيير

وحدوث تحولات اقتصادية غير مسبقة كونها تعتبر إحدى أهم الدوافع المحفزة للنمو في المنظمات مما يساعدها في تطوير حلول مبتكرة وتجعلها في ميدان المنافسة (عبد الرحمن ، ٢٠١٩)

يعتبر التحول الرقمي التغير الجذري المرتبط باستخدام التكنولوجيا الرقمية لإحداث تغير جذري في طريقة العمل، وذلك بهدف خدمة المستفيدين بشكل أسرع وأفضل (الحارثي د ت)

كما يعرف البعض عملية التحول الرقمي أنها عملية الحصول على مجموعات النصوص الإلكترونية وإدارتها من خلال تحويل مصادر المعلومات المتاحة على وسائط تخزين تقليدية إلى نسخ الكترونية حيث يصبح المحتوى مرقم (أحمد، 2009، صفحة (11).

2 . أهمية التحول الرقمي:

يعد التحول الرقمي إحدى التوجهات الحديثة التي قامت بها المؤسسات على اختلاف مجالاتها وقطاعاتها واحجامها، حيث أنها تساعد في الحصول على أفكار وأساليب جديدة لمواجهة متطلبات القرن الحادي والعشرين. ومع انتشار الإنترنت أصبح هناك وعي متنام للمشاركة في مجتمع المعرفة على المستوى العالمي، كما أصبح التعليم من الأدوات الفاعلة للتحول الرقمي، وأصبح ذلك التحول بحاجة إلى نظام إداري رقمي فعال، يساعد في عملية اتخاذ القرار الصحيح والمناسب (أمين، ٢٠١٨، الصفحات (13-14). حيث تتمثل أهمية التحول الرقمي في كونه الحارثي، د.ت تسريع طريقة العمل اليومية سهولة وسرعة ومرونة تطبيق خدمات جديدة، زيادة جودة وكفاءة سير العمل.

الى جانب زيادة الأخطاء والإنفاق، وزيادة إنتاجية وتحسين الأداء، فضلاً عن إمكانية الاستفادة من التقنيات الحديثة لتطوير الأداء والتنبؤ والتخطيط للمستقبل، ورفع مستويات الشفافية والحكومة استمرارية الأعمال والخدمات، واخيراً، زيادة رضا المستفيدين.

3 . مبررات التحول الرقمي:

هناك مجموعة من المبررات والأسباب تدعو إلى التحول الرقمي والمتمثلة في الآتي: (أمين،

(٢٠١٨)

- مبررات مرتبطة بالتحول من التدخل الحكومي إلى الاتجاه نحو السوق
- الثورة المعرفية
- الثورة التكنولوجية

- قوى السوق العالمية وثقافتها
- الحاجة إلى زيادة الإنتاجية في الشركات والمؤسسات

ثانياً إدارة الموارد البشرية:

تُعدُّ الموارد البشرية من أهم الموارد المساهمة في تقدُّم المجتمعات، فكلما تميَّزَت نوعية هذه الموارد، وازدادت كفاءتها، ازداد ازدهار هذه المجتمعات وتطوُّرها

- مفهوم إدارة الموارد البشرية:

يشير مصطلح إدارة الموارد البشرية الى الممارسات والانشطة والبرامج المتعلقة بشؤون الموارد البشرية في المؤسسات فضلاً عن تقييمهم ومتابعتهم في سياق تنظيمي سليم، حيث تنوي تحقيق أهداف الأفراد والتنظيم والمجتمع (مفتي 2018 ، صفحة (14) كما يؤثر ذلك في إنتاجية وخدمات المنظمة من منظور العنصر البشري كمورد يحقق عوائد للمؤسسات بشكل عام.

- أهداف وأهمية الموارد البشرية:

تسعى إدارة الموارد البشرية في أهدافها إلى تحقيق نفس الأهداف التي تسعى إليها المؤسسة، حيث تنقسم الأهداف إلى نوعين من الأهداف التنظيمية المترابطة والمتميزة والمتمثلة في الآتي (الساعاتي 2001، صفحة (79)

الهدف الأول: زيادة إنتاجية التنظيم المعروف منذ وقت بعد كهدف رئيسي للمؤسسات، وطالما أن أهداف إدارة الموارد البشرية مطابقة لأهداف باقي فريق الإدارة فإن الإنتاجية تصبح أيضاً شاغلا رئيسيا للعاملين في حقل وظيفة الإدارة الهدف الثاني: يرتبط هذا الهدف بالهدف الأول ولكن يتميز بالوضوح حيث يركز على المحافظة على التنظيم القائم كوحدة تسير بخطى متقدمة دائما في وجه الضغوط الداخلية والخارجية، وأحيانا يطلق الهدف اصطلاح "الوقاية التنظيمية". وتتمثل أهمية الموارد البشرية في الآتي (باسم د.ت)

تعتبر إدارة الموارد البشرية محور فاعلية كل نشاط كفاءة الموارد البشرية يعوض ندرة الموارد، تعد تكلفة الموارد البشرية أعلى عناصر التكلفة تضع الخطط المناسبة للتدريب، تقوم بدراسة مشاكل الأفراد ومعالجتها، تختار الأفراد المناسبين للعمل.

- اسباب ظهور إدارة الموارد البشرية:

إن إدارة الموارد البشرية وظهورها ليست حديثة بل ظهرت بالتدرج نتيجة لتطورات عديدة يرجع بدايتها للثورة الصناعية، ولعل من أهم تلك الأسباب الآتي (يحيوي، د.ت صفحة (2))

توسعة النطاق الصناعي في العصر الحديث ساعد على ظهور التنظيمات العمالية للمنظمة.

زيادة فرص التعليم والثقافة أمام العاملين مما أدى إلى زيادة الوعي نتيجة ارتفاع مستواهم الثقافي والتعليمي.

أصبحت الحكومات تتدخل في العلاقات بين العمال في العمل بإصدار قوانين وتشريعات عمالية.

ظهور النقابات والمنظمات العمالية التي تدافع عن الموارد.

كما يحدد بعض الباحثين أسباب ومبررات وجود إدارة القوى العاملة في المنشأة، والمتمثلة في الآتي (السيد، 2018، الصفحات (66-67))

- زيادة التحديات التنافسية بين المؤسسات.
- ظهور نظام العولمة.
- الموارد البشرية هي العناصر الوحيدة القادرة على استيعاب الأفكار وبلورتها بما يخدم تقدم العمل وتنمية الموارد الأخرى انطلاقاً من ضرورة التغيير والمحافظة على مستوى زيادة الإنتاج.

ثالثاً الإدارة الرقمية للموارد البشرية:

- مفهوم الإدارة الرقمية (الإدارة الإلكترونية) بأنها عملية تطبيق تقنية المعلومات والاتصال لتحويلها إلى صيغة الكترونية من أجل تقديم الخدمات الحكومية إلى الأفراد وقطاع الأعمال بكفاءة عالية (الأقرع، 2020، صفحة(138))
- مراحل التحول للإدارة الرقمية

مرت الإدارة الرقمية بعدة مراحل يمكن توضيحها في النقاط الآتية (عليان 2015)

١. إقرار الإدارة العليا بضرورة التغيير المواكبة التطور الرقمي والتكنولوجي.
٢. العمل على ضرورة تدريب العاملين بالمؤسسة لقدرتهم على التفاعل ومواكبة مجريات الأمور والتطور المستمر في بيئة العمل

٣. توفير وتطوير إجراءات العمل لكل مؤسسة ومنظمة

٤. العمل على توفير البنية التحتية للإدارة الإلكترونية.

٥. العمل على توثيق المعاملات الورقية إلكترونياً.

تهدف الإدارة الرقمية أو الإلكترونية إلى تحقيق جملة من الأهداف التي اكتسبتها بتحول أنظمتها من شكلها التقليدي إلى الشكل الإلكتروني وهي كالاتي (السيد 201٨)

تقليل كافة الإجراءات الإدارية وما يتعلق بها من عمليات، فضلاً عن زيادة كفاءة عمل الإدارة من خلال تعاملها مع المواطنين والشركات والقضاء على البيروقراطية بمفهومها المعياري، إضافة إلى إلغاء عامل المكان والزمان والتأكيد على مبدأ الجودة الشاملة بمفهومها الحديث. كما تهدف الإدارة الرقمية للموارد البشرية الى العمل على تحقيق السرعة المطلوبة لإنجاز العمل وبتكلفة مالية مناسبة، والحفاظ على حقوق الموظفين من حيث تنمية روح الإبداع والابتكار، وأخيراً، الحفاظ على أمن وسرية المعلومات وقليل مخاطر فقدانها (رحمة فغال، ٢٠١٥)

• عناصر الإدارة الرقمية

هناك مجموعة مكونات للإدارة الرقمية والمتمثلة في الآتي (الأقرع، 2020)

- . الحاسب الآلي.
- . برامج الحاسوب (البرمجيات).
- . شبكات الاتصال.
- . العنصر البشري الخبراء والمختصين).

• متطلبات تطبيق الإدارة الرقمية .

- . المتطلبات الإداري.
- . المتطلبات التقنية.
- . المتطلبات البشرية.
- . المتطلبات المادية.
- رابعاً: الجودة الشاملة

• مفهوم الجودة الشاملة

حيث تعرف الجودة الشاملة بأنها عملية استراتيجية إدارية تركز على مجموعة من القيم وتستمد طاقة حركتها من المعلومات التي تمكن المنظمة من استثمار مواهب العاملين وقدراتهم الفكرية في مختلف مستويات التنظيم على نحو إبداعي لتحقيق الجودة والتحسين المستمرين للمؤسسة (قنديل 2015، صفحة ((١٧))

• أهمية وأهداف الجودة الشاملة

لقد اتضح من خلال تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات تحقيق العديد من آفاق النجاح التي تبرز أهمية تطبيق الجودة الشاملة، والمتمثل في النقاط الآتية (السيد 2018 ، صفحة (98))

١. انحسار شكاوى المستهلكين وتقليصها.

٢. زيادة الكفاءة.

٣. تقليص المبيعات وزيادة رضا المستهلكين.

٤. تقليص الحوادث والشكاوى.

٥. تقليص الحصة السوقية.

كما تهدف إدارة الجودة الشاملة الى فهم حاجات ورغبات العميل وتوقع رغباته المستقبلية والعمل على تحقيقها، استمرارية تخفيض التكلفة من خلال تحسين الجودة وتقليل معدل الفاقد والتالف في العمليات. إضافة الى تحقيق مرونة أكبر لمواجهة المتغيرات في احتياجات العملاء وسوق العمل والبيئة المحيطة بالمنظمة وتطوير أداء العاملين

مبادئ إدارة الجودة الشاملة

اختلف الباحثين فيما بينهم في تحديد مبادئ الجودة التي تستند إليها إدارة الجودة الشاملة والتي تتمحور في الآتي :

التخطيط الاستراتيجي

ثانيا الإِسناد والدعم

ثالثا التركيز على الزبون أو العميل

رابعا التحسين المستمر

خامسا التدريب والتطوير

سادسا المشاركة مبادئ إدارة الجودة الشاملة وقد أضاف السيد (2018) إلى هذه المبادئ بعض المبادئ الهامة لإدارة الجودة الشاملة والمتمثلة في الآتي: الوعي والثقافة بأهمية إدارة الجودة الشاملة وأهميتها، كما أضاف اعتماد نموذج العملية أساسا للأعمال، واستخدام إدارة النظم الى جانب القياس والتحليل، واخيراً، منع الخطاء قبل وقوعها. الصلاحية. وقد أضاف السيد (2018) إلى هذه المبادئ بعض المبادئ الهامة لإدارة الجودة الشاملة والمتمثلة في الآتي: الوعي والثقافة بأهمية إدارة الجودة الشاملة وأهميتها، كما أضاف اعتماد نموذج العملية أساسا للأعمال، واستخدام إدارة النظم الى جانب القياس والتحليل، واخيراً، منع الخطاء قبل وقوعها.

علاقة التحول والجودة الشاملة في تطوير أداء العاملين

مدى تأثير التحول الرقمي والجودة الشاملة على العمليات والأنشطة الإدارية

لقد أكدت الدراسات على انخفاض الدافعية والروح المعنوية لدى الموارد البشرية في المؤسسات ذات

التكنولوجيا المعقدة مقارنة بالموارد البشرية التي تستعمل تكنولوجيا أقل تعقيداً، وتؤكد دراسة أخرى أن معدلات الرضا والتفاعل بين العاملين قد تدنت في المؤسسات ذات التكنولوجيا المعقدة (توفيق ٢٠١٦ ، صفحة ١٢٠)

وقد يحدث التطور التكنولوجي تغييراً في الهياكل التنظيمية وفي المستويات الإدارية، فقد يحدث تطور في بعض الوظائف التقليدية، وقد يسهم هذا التطور التقني في إيجاد وظائف أخرى تتناسب التكنولوجيا المراد إدخالها كوظائف المهندسين والمبرمجين واستشاري المعلومات (توفيق 2016)

المنهجية وطرق البحث:

نظراً لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف على تأثير التحول الرقمي لإدارة الموارد البشرية في تحقيق أهداف الجودة الشاملة في المملكة العربية السعودية وإن الباحث لم يتمكن من الإجابة على تساؤلات الدراسة فقد استخدم الأسلوب العلمي المختلط الكمي والنوعي

وقد تم اختيار هذا المنهج كونه المنهج المناسب لطبيعة الدراسة ومتغيراتها وكذلك يمكنه الإجابة عن تساؤلات الدراسة الكمية والكيفية .

• مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع من جميع العاملين بهيئة الاستثمار بالمملكة العربية السعودية سواء عاملين أو إداريين أو رؤساء أقسام أو مديري إدارات بالهيئة. يتم هنا الاعتماد على العينة القصدية كونها الأقرب الطريقة اختيار مجتمع البحث، ويعود السبب في اعتماد الباحث على العينة القصدية عدة اعتبارات فرضتها المعطيات الميدانية، والتي تمثلت في صعوبة الاتصال بأكبر عدد من المشاركين نظراً لطبيعة نشاط المؤسسة، كما أن هناك بعض التخصصات غير معنية بإدارة الموارد البشرية بالهيئة، حيث بلغت عينة الدراسة حوالي (.....) فرداً.

• أدوات جمع البيانات

تم الاعتماد في هذه الدراسة على أدوات البيانات التالية:

- المصادر الأولية: والمتمثلة في البيانات الميدانية والتي يتم جمعها باستخدام استبانة يتم اعدادها وتوزيعها على عينة الدراسة، للحصول على النتائج النهائية حول موضوع الدراسة

• المصادر الثانوية

وتتمثل المصادر الثانوية فيما يعتمد عليه الباحث في جمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة من الكتب والمقالات والرسائل العلمية والبحوث المحكمة.

ويستخدم الاستبيان كأداة فعالة لجمع المعلومات بشكل واسع في العديد من البحوث في الموضوعات الإنسانية والاجتماعية والعملية المختلفة (المحمودي 2019)

• الاستبانة

يتم تطبيق الاستبانة على العينة التي شملتها الدراسة، حيث يتم تطبيقها بعد الانتهاء من إعدادها والقيام بتحكيماها من قبل المختصين، ثم يتم التطبيق على عينة البحث من العاملين والإداريين رؤساء الأقسام ومدير الإدارات بهيئة الاستثمار بالمملكة العربية السعودية ، ويراعى في استخدامها حساب معامل صدق وثبات الاستبانة قبل النهائي، وقد أتبع الباحث الخطوات التالية لبناء الاستبانة:

. استشار الباحث عدداً من اساتذة الجامعات والمشرفين والمختصين في تحديد مجالات الاستبانة

. الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث وفقراتها

. تم تصميم الاستبانة في صورتها الأولية.

. سيتم تنقيح ومراجعة الاستبانة من قبل المشرف.

. سيتم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين المختصين في مجال الإدارة.

. في ضوء آراء المحكمين سيتم تعديل بعض فقرات.

• الأساليب الاحصائية المستخدمة

تعتمد الدراسة على مجموعة من الأساليب الاحصائية المتمثلة في الآتي:

١. التكرارات والنسب المئوية لحساب تكرار كل فقرة والنسبة المئوية لها

٢. الانحراف المعياري.

٣. المتوسطات الحسابية

٤. اختبار T-test لقياس الفروق بين متوسط أفراد العينة تبعا لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة 0.05

٥. تحليل التباين الاحادي One-way ANOVA

حدود الدراسة:

• الحدود الموضوعية : تتناول الدراسة تأثير التحولات الرقمية لإدارة الموارد البشرية في تحقيق

أهداف الجودة بهيئة الاستثمار بالمملكة العربية السعودية.

• الحدود المكانية: المملكة العربية السعودية هيئة الاستثمار).

• الحدود الزمنية : العام الحالي ٢٠٢٤

المراجع:

المراجع العربية

- نقي، نريمان، ميموني، & خيرة. (2023). أثر التحول الرقمي على إدارة الموارد البشرية (Doctoral dissertation, جامعة ابن خلدون-تيارت).
- على محمود زلط، م.، & محمد. (2023). أثر التحول الرقمي على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، 37(2)، 561-634.
- عبد الحميد، & بشير. (2023). أثر التحول الرقمي على ممارسات إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال: دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر (Doctoral dissertation, جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي-تبسة).
- عبد القادر بوشرو، مداح عرايبي الحار، & معمر قوادري فضيل. (2024). تأثير التحول الرقمي على إدارة الموارد البشرية بالمنظمات دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالشلف. 10(1), Journal of Economics & Finance (2437-0630).
- صلاح الدين عبد السلام حسين زايد، ه.، سعد محمد، م.، & محمد. (2023). أثر التحول الرقمي علي الأداء الوظيفي للموارد البشرية للعاملين بشركة الخدمات التجارية البترولية (بترولريد). المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 14(1)، 522-548.
- بوشور، عبد القادر، مداح عرايبي، الحاج، معمر قوادري، & فضيلة. (2024). تأثير التحول الرقمي على إدارة الموارد البشرية بمنظمات الأعمال، دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالشلف. مجلة الاقتصاد والمالية، 10(1)، 44-61.
- بن حركات، نسبية، فؤاد، & سعيد منصور. (2022). التحول الرقمي لإدارة الموارد البشرية في ظل جائحة كورونا.
- سالم، حميم، فاطنة، & بقرع. (2023). أثر تبني التحول الرقمي الإدارة الرقمية في تحقيق الأنما المتميز للموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية دراسة ميدانية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالأغواط (باستخدام النمذجة بالمعدلات البنائية).
- خميس، آ. أ.، & أسر احمد. (2023). أثر التحول الرقمي على استراتيجية التوظيف في القطاع المصرفي المصري. التجارة والتمويل، 43(1)، 494-522.

- القمطاي, ح. أ. م., حلمي أحمد مصطفى, خطاب, & محمد عبده تامر. (2022). تقنيات التحول الرقمي وأثرها في دعم اقتصاديات ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بشركات البترول المصرية والليبية. مجلة العلوم التجارية والبيئية, 1(1), 24-43.
- حسين, إ. أ., إسلام السيد, علي, حنان ماهر, قاعود, & مروة صلاح. (2022). تأثير تطبيق تقنية الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية في شركات السياحة المصرية أ. المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة, 16(3), 23-36.
- القثامي زيز بن معوض . (2013). تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الإدارة العامة للتربية والتعليم بمحافظة الطائف الإمكانيات والمعوقات من وجهة نظر العاملين فيها، السعودية وزارة التعليم العالي - جامعة أم القرى.
- أحمد إبراهيم خضر (2013) إعداد البحوث والرسائل العلمية من الفكرة حتى الخاتمة. القاهرة جامعة الأزهر .
- مفتي، إيمان. (2018) دور أقداره الالكترونية في إدارة الموارد البشرية أطروحة (ماجستير). جامعة العقيد اكلي محمد أولحاج بالبويرة كلية الحقوق . قسم القانون العام.
- دراسة حنان . (2013) علاقة إدارة الجودة الشاملة بتقييم أداء العاملين : دراسة حالة مؤسسة الإسمنت عين التوتة باتنة. أطروحة (ماجستير). جامعة محمد خضير- بسكرة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية.
- بن يمنية خيرة بن يمينه داوود ناشد ، وأحمد، زادي (2019). دور الرقمنة الالكترونية في تهيئة إدارة الموارد البشرية مجلة التعليم عن بعد والتعليم المفتوح اتحاد الجامعات العربية بالتعاون مع جامعة بني سويف، مج 7 (12) ، ص 67-100.
- حماد، محمد محمد . (2020) دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين : دراسة ميدانية على الشركة المصرية لتجارة الأدوية المجلة العملية للدراسات والبحوث المالية و اقدارية-1 مج 7 (2) ، ص
- مفتي، إيمان . (2018) دور الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية. اطروحة (ماجستير). جامعة العقيد اكلي محمد أولحاج بالبويرة. قسم القانون.
- يحيوي، نعيمة (د.ت). سلسلة محاضرات في إدارة الموارد البشرية جامعة الحاج لخضر- باتنة-كلية العلوم الاقتصادية.
- توفيق، ومان محمد (2016). تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية دراسة في الأبعاد السوسيو- تقنية حال مديرية المن لولابية بسكرة اطروحة (دكتوراه) جامعة محمد - خضير

- Talba, F. M. (2024). The impact of the use of digital technology on the job performance of employees in public universities (An applied study at Fayoum University). Alexandria Journal of Managerial Research and Information Systems, 2(2), 32–54
- ALSHOPRAMI, M. (2023). The Reality Of The Use Of Teachers Of Primary For Electronic Platform of. Misr University Journal for Humanities, 3(2), 383–421
- Zhang, J., & Chen, Z. (2024). Exploring human resource management digital transformation in the digital age. Journal of the Knowledge Economy, 15(1), 1482–1498
- Vardarlier, P. (2020). Digital transformation of human resource management: digital applications and strategic tools in HRM. Digital business strategies in blockchain ecosystems: Transformational design and future of global business, 239–264
- Nadeem, K., Wong, S. I., Za, S., & Venditti, M. (2024). Digital transformation and industry 4.0 employees: Empirical evidence from top digital nations. Technology in Society, 76, 102434
- Omol, E. J. (2023). Organizational digital transformation: from evolution to future trends. Digital Transformation and Society, (ahead-of-print)

Strohmeier, S. (2020). Digital human resource management: A •
conceptual clarification. German Journal of Human Resource
.Management, 34(3), 345–365

Halid, H., Yusoff, Y. M., & Somu, H. (2020, May). The relationship •
between digital human resource management and organizational
performance. In First ASEAN Business, Environment, and Technology
.Symposium (ABEATS 2019) (pp. 96–99). Atlantis Press



MIDOCEAN UNIVERSITY

College of Management

Department of Broject Administration

**Impact of Digital Transformations on Human Resource Management
in Achieving Total Quality Goals in Saudi Arabia**

Preparation by:

Muteb Mufleh Bukhait Alqahtani

Supervision:

Dr. Asma Abuanzeh

2024