



جامعة ميدأوشن
كلية الاداره
قسم / تخصص ماجستير موارد بشريه

أثر التحول الرقمي في الموارد البشرية على الأداء التنظيمي في الشركات السعودية

إعداد الطالب

(محمد جمعان محمد الزهراني)

(٢٥٣٠٠١١٤٤)

إشراف

(د.فايز جراد)

العام الدراسي

٢٠٢٦

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى والديّ العزيزين اللذين كانا دائماً مصدر دعمي وتحفيزي، وإلى زوجتي التي وقفت إلى جانبي طوال مسيرتي التعليمية، كما أهديه لكل من ساهم في دعمي وتشجيعي حتى الوصول إلى هذه المرحلة، سائلاً الله أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم.

الفهرس (جدول المحتويات)

فهرس المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
الإهداء	2
الملخص	4
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	5
1.1 المقدمة	5
1.2 مشكلة الدراسة	6
1.3 أهمية الدراسة	7
1.4 أهداف الدراسة	8
1.5 تساؤلات الدراسة	9
1.6 فروض الدراسة	10
1.7 نموذج الدراسة	11
الفصل الثاني: الإطار النظري	12
2.1 مفهوم التحول الرقمي	12
2.2 أهمية التحول الرقمي	13
2.3 أبعاد التحول الرقمي	14
2.4 الأداء التنظيمي	15
2.5 أبعاد الأداء التنظيمي	16
الفصل الثالث: الدراسات السابقة	17
الفصل الرابع: المنهجية	19
مجتمع وعينة الدراسة	20
أداة الدراسة	20

المخلص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي في الشركات السعودية، وذلك في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها عالم الأعمال نتيجة التطور التكنولوجي. حيث أصبح التحول الرقمي أحد أهم العوامل التي تعتمد عليها المنظمات لتحسين كفاءة عملياتها وتعزيز قدرتها التنافسية.

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث سيتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من العاملين في الشركات السعودية، بهدف قياس العلاقة بين استخدام الأنظمة الرقمية وأتمتة العمليات وتحليل البيانات من جهة، ومستوى الأداء التنظيمي من جهة أخرى.

ومن المتوقع أن تسهم نتائج هذه الدراسة في تقديم توصيات عملية تساعد المنظمات على تعزيز استخدام التقنيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، بما ينعكس إيجابياً على الأداء التنظيمي.

المقدمة

شهدت بيئة الأعمال خلال السنوات الأخيرة تحولات جذرية نتيجة التقدم التكنولوجي المتسارع، حيث أصبحت التقنيات الرقمية جزءاً أساسياً من مختلف العمليات الإدارية داخل المنظمات. وقد انعكس هذا التطور بشكل واضح على إدارة الموارد البشرية، التي لم تعد تعتمد على الأساليب التقليدية، بل أصبحت تتجه نحو تبني أنظمة رقمية متقدمة تساهم في تحسين كفاءة الأداء وتسهيل الإجراءات.

ويُعد التحول الرقمي في الموارد البشرية من أبرز الاتجاهات الحديثة التي تسعى المنظمات إلى تطبيقها، حيث يهدف إلى استخدام التكنولوجيا في إدارة العمليات المتعلقة بالموظفين، مثل التوظيف الإلكتروني، وإدارة الرواتب، وتقييم الأداء، والتدريب عن بعد. ويساعد هذا التحول في تقليل الأخطاء البشرية، وتحسين دقة البيانات، وتسريع إنجاز المهام.

وفي هذا السياق، يبرز الأداء التنظيمي كأحد أهم المؤشرات التي تعكس نجاح المنظمة، حيث يتأثر بعدة عوامل، من أبرزها كفاءة الموارد البشرية ومدى استخدام التقنيات الحديثة في إدارة العمليات.

مشكلة الدراسة

على الرغم من التوسع في تطبيق التحول الرقمي في العديد من المنظمات، إلا أن مستوى الاستفادة من هذه التقنيات لا يزال متفاوتاً بين الشركات، حيث تواجه بعض المنظمات صعوبات في تطبيق الأنظمة الرقمية بشكل فعال، مما يؤثر على تحقيق النتائج المرجوة منها.

كما أن هناك فجوة بين تبني التقنيات الرقمية وبين تحقيق تحسين فعلي في الأداء التنظيمي، حيث تشير بعض الممارسات إلى أن استخدام الأنظمة الرقمية لا يؤدي دائماً إلى نتائج إيجابية إذا لم يتم تطبيقها بالشكل الصحيح.

ومن خلال الملاحظة العملية، يتضح أن بعض الشركات التي تبنت التحول الرقمي استطاعت تحسين كفاءة العمل وتقليل الوقت اللازم لإنجاز المهام، في حين أن شركات أخرى لم تحقق نفس النتائج، مما يثير تساؤلات حول العوامل التي تؤثر على نجاح التحول الرقمي.

وبناءً على ذلك، تتمثل مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة على السؤال التالي:
ما أثر التحول الرقمي في الموارد البشرية على الأداء التنظيمي في الشركات السعودية؟

أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة نظراً لتناولها أحد الموضوعات الحديثة التي أصبحت تمثل محور اهتمام العديد من المنظمات، وهو التحول الرقمي في الموارد البشرية. حيث يسهم هذا الموضوع في توضيح كيفية الاستفادة من التقنيات الحديثة في تحسين الأداء التنظيمي.

كما تتمثل الأهمية العلمية للدراسة في إثراء الأدبيات المتعلقة بالتحول الرقمي، وتقديم إطار نظري يوضح العلاقة بين المتغيرات، مما يساعد الباحثين في إجراء دراسات مستقبلية.

أما الأهمية العملية، فتتمثل في تقديم توصيات تساعد صناع القرار في الشركات على تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين الأداء من خلال استخدام الأنظمة الرقمية.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى التعرف على أثر التحول الرقمي في الموارد البشرية على الأداء التنظيمي، ويتفرع من هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية التي تسعى الدراسة إلى تحقيقها، وهي:

- تحليل دور الأنظمة الرقمية في تحسين كفاءة العمليات الإدارية
- قياس مدى تأثير أتمتة العمليات على سرعة إنجاز الأعمال
- دراسة دور تحليل البيانات في دعم اتخاذ القرار
- تقديم توصيات عملية تساعد المنظمات على تحسين أدائها

تساؤلات الدراسة

تنطلق هذه الدراسة من مجموعة من التساؤلات التي تهدف إلى فهم العلاقة بين التحول الرقمي في الموارد البشرية والأداء التنظيمي، حيث تمثل هذه التساؤلات الإطار الذي يوجه الدراسة ويحدد مسارها العلمي.

ويتمثل السؤال الرئيسي للدراسة في:

ما أثر التحول الرقمي في الموارد البشرية على الأداء التنظيمي في الشركات السعودية؟

ويتفرع من هذا السؤال مجموعة من التساؤلات الفرعية، وهي:

- ما أثر استخدام الأنظمة الرقمية في الموارد البشرية على كفاءة العمل داخل المنظمة؟
- إلى أي مدى تسهم أتمتة العمليات في تقليل الوقت اللازم لإنجاز المهام؟
- ما دور تحليل البيانات في تحسين جودة القرارات الإدارية؟
- هل يسهم التحول الرقمي في تحسين مستوى الأداء التنظيمي بشكل عام؟

وتساعد هذه التساؤلات في بناء إطار واضح للدراسة، كما تسهم في توجيه عملية جمع البيانات وتحليلها.

فروض الدراسة

استناداً إلى تساؤلات الدراسة، تم صياغة مجموعة من الفروض التي سيتم اختبارها إحصائياً، وذلك بهدف التحقق من وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة.

الفرضية الرئيسية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحويل الرقمي في الموارد البشرية على الأداء التنظيمي في الشركات السعودية.

ويتفرع من هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية، وهي:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام الأنظمة الرقمية في الموارد البشرية على الأداء التنظيمي .
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأتمتة العمليات الإدارية على الأداء التنظيمي .
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتحليل البيانات في الموارد البشرية على الأداء التنظيمي .

وتمت صياغة هذه الفروض بصيغة العدم (Null Hypothesis) وفقاً للمنهج العلمي المتبع في الدراسات الإحصائية.

نموذج الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على نموذج يوضح العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، حيث يتمثل المتغير المستقل في التحول الرقمي في الموارد البشرية، بينما يتمثل المتغير التابع في الأداء التنظيمي.

ويتكون التحول الرقمي من عدة أبعاد رئيسية، تشمل استخدام الأنظمة الرقمية، وأتمتة العمليات، وتحليل البيانات، في حين يقاس الأداء التنظيمي من خلال مجموعة من الأبعاد مثل الإنتاجية، وجودة العمل، وسرعة الإنجاز.

ويساعد هذا النموذج في توضيح طبيعة العلاقة بين المتغيرات، كما يساهم في تحديد آلية اختبار الفروض وتحليل البيانات.

الإطار النظري تعريف التحول الرقمي

يُعد التحول الرقمي أحد المفاهيم الحديثة التي ظهرت نتيجة التقدم التكنولوجي، حيث يشير إلى استخدام التقنيات الرقمية في تحسين العمليات الإدارية وتطوير الأداء داخل المنظمات.

ولا يقتصر التحول الرقمي على مجرد استخدام التكنولوجيا، بل يشمل إعادة تصميم العمليات بما يتناسب مع البيئة الرقمية، مما يسهم في تحقيق الكفاءة والفعالية.

كما يسهم التحول الرقمي في تعزيز قدرة المنظمات على التكيف مع التغيرات، وتحقيق ميزة تنافسية في السوق.

الإطار النظري أهمية التحول الرقمي



تكمن أهمية التحول الرقمي في قدرته على تحسين كفاءة العمليات الإدارية، حيث يساعد على تقليل الوقت والجهد المبذول في تنفيذ المهام، كما يساهم في تقليل الأخطاء البشرية وتحسين دقة البيانات.

كما يساعد التحول الرقمي في تعزيز الشفافية داخل المنظمة، وتوفير معلومات دقيقة تساعد متخذي القرار في اتخاذ قرارات مبنية على بيانات واقعية.

الإطار النظري أبعاد التحول الرقمي

يتكون التحول الرقمي في الموارد البشرية من عدة أبعاد رئيسية، من أهمها:

- الأنظمة الرقمية: وتشمل استخدام الأنظمة الإلكترونية في إدارة العمليات الإدارية .
- أتمتة العمليات: والتي تهدف إلى تقليل التدخل البشري في المهام الروتينية .
- تحليل البيانات: والذي يساهم في دعم اتخاذ القرار وتحسين الأداء .

الأداء التنظيمي

يُعرف الأداء التنظيمي بأنه قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، ويُعد من أهم المؤشرات التي تعكس نجاح المنظمة.

ويتأثر الأداء التنظيمي بعدة عوامل، من أبرزها كفاءة الموارد البشرية، وجودة العمليات، ومستوى استخدام التكنولوجيا.

أبعاد الأداء التنظيمي

يمكن قياس الأداء التنظيمي من خلال عدة أبعاد رئيسية، وهي:

- الإنتاجية: وتعتبر عن قدرة الموظفين على إنجاز الأعمال بكفاءة
- جودة العمل: وتعكس مستوى الدقة والإتقان
- سرعة الإنجاز: وتشير إلى الوقت المستغرق لإتمام المهام

الدراسات السابقة (١)

أشارت العديد من الدراسات الحديثة إلى وجود علاقة إيجابية بين التحول الرقمي وتحسين الأداء التنظيمي، حيث بينت النتائج أن استخدام الأنظمة الرقمية يسهم في رفع كفاءة العمل وتقليل الأخطاء.

كما أكدت بعض الدراسات أن التحول الرقمي يسهم في تحسين تجربة الموظف وزيادة رضا العاملين.

RECEIPT
JAN 17
WOLFFS \$
GOWARD
PICK \$
WOLFFS
PICK \$
\$

كما أشارت بعض الدراسات إلى أهمية تحليل البيانات في دعم اتخاذ القرار وتحسين الأداء.

الفجوة البحثية + المنهجية

على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت التحول الرقمي، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في البيئة السعودية، مما يبرز الحاجة إلى إجراء هذه الدراسة.

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث سيتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة وتحليلها باستخدام برنامج SPSS.

المجتمع + العينة + الأداة

يتكون مجتمع الدراسة من موظفي الشركات السعودية، وسيتم اختيار عينة عشوائية تمثل هذا المجتمع.

وسيتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث ستتضمن مجموعة من الأسئلة التي تقيس متغيرات الدراسة، كما سيتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.