

أثر تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الالكترونية على كفاءة عمليات إدارة الأفراد: دراسة تطبيقية على الشركات
السعودية

إعداد الطالب/

علي أحمد ناصر النخلي

إشراف/

د. أسماء أبو عنزة

د. عبدالرحيم نادر

العام الدراسي:

2024

فهرس المحتويات

2	قائمة الجداول
2	المستخلص
2	الفصل الأول
2	المقدمة
2	مشكلة الدراسة:
2	أهمية الدراسة:
2	أهداف الدراسة:
2	تساؤلات الدراسة:
2	فروض الدراسة:
2	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
2	الفصل الثاني
2	الدراسات السابقة
2	مقدمة
2	متغيرات الدراسة
2	الدراسات السابقة
2	الإطار النظري
2	الفصل الثالث
2	منهجية الدراسة
2	المقدمة
2	المنهجية وطرق البحث
2	مجتمع البحث
2	محددات حجم العينة
2	خطوات جمع العينة
2	حدود البحث
2	الفصل الرابع
2	نتائج الدراسة
2	المقدمة

3	تحليل البيانات
3	التوصيات
3	المراجع
3	المراجع الأجنبية
3	الملاحق
3	الاستبانة
3	Abstract

قائمة الجداول

3	جدول 1 الوصف الاحصائي للبيانات
3	جدول 2: الوصف الاحصائي لعمر المشاركين في التجربة.
3	جدول 3 : الوصف الاحصائي لجنس المشاركين في التجربة
3	جدول 4 : الوصف الاحصائي للدرجة العلمية للمشاركين في التجربة
3	جدول 5: الوصف الاحصائي لتطبيق أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يسهم في تسهيل إجراءات التوظيف.
3	جدول 6 : الوصف الاحصائي للتواصل بين الموظفين
3	جدول 7 : الوصف الاحصائي لأنظمة الموارد البشرية الإلكترونية تقلل من الوقت المستغرق في إجراءات إدارة الأفراد
3	جدول 8 : الوصف الاحصائي لأنظمة الموارد البشرية الإلكترونية تقلل من الوقت المستغرق في إجراءات إدارة الأفراد
3	جدول 9: الوصف الاحصائي لتساهم في زيادة رضا الموظفين عن الإجراءات الإدارية
3	جدول 10 : الوصف الاحصائي لتقليل من الأخطاء البشرية في عمليات الموارد البشرية
3	جدول 11: الوصف الاحصائي لأنظمة الموارد البشرية الإلكترونية تسهم في تحسين عملية تقييم أداء الموظفين
3	جدول 12 : الوصف الاحصائي لأنظمة الموارد البشرية الإلكترونية بشكل إيجابي على عمليات إدارة الرواتب والمكافآت
3	جدول 13 : الوصف الاحصائي لتعتقد أن هذه الأنظمة توفر مرونة أكبر في إدارة حضور وانصراف الموظفين
3	جدول 14 : الوصف الاحصائي لتسهم أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين التخطيط الوظيفي وإدارة الترتيبات
3	جدول 15: الوصف الاحصائي لتساعد أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية في تسهيل التدريب والتطوير المستمر للموظفين
3	جدول 16: الوصف الاحصائي لتعزيز الشفافية في إدارة شؤون الموظفين
3	جدول 17: الوصف الاحصائي لأنظمة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين الالتزام بالقوانين واللوائح المتعلقة بالعمل
3	جدول 18 : الوصف الاحصائي لتطبيق أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يزيد من كفاءة إدارة العقود والإجازات
3	جدول 19 : الوصف الاحصائي لاستخدام أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يؤدي إلى تحسين مستوى التحليل والتقارير الخاصة بالموارد البشرية
3	جدول 20: الوصف الاحصائي لهذه الأنظمة في تقليل التكلفة التشغيلية المتعلقة بإدارة الأفراد
3	جدول 21 : الوصف الاحصائي لاستخدام أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يعزز من قدرة الإدارة على اتخاذ القرارات بشكل أسرع وأكثر دقة
3	جدول 22 : اختبار كاي اسكوير لدور أنظمة الموارد البشرية في تقليل الوقت المستغرق للعمليات اليومية في الشركات السعودية.
3	جدول 23 : اختبار كاي اسكوير لدور أنظمة الموارد البشرية في تحسين دقة للشركات السعودية
3	جدول 24 : اختبار كاي اسكوير لدور أنظمة الموارد البشرية في زيادة رضا الموظفين للشركات السعودية
3	جدول 25 : الوصف الاحصائي لمخلص معالجة القضية
3	جدول 26 : الوصف الاحصائي لتحليل المصادقية والموثوقية

فهرس الأشكال

- رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة 4
- رسم توضيحي 1 : التمثيل البياني لعمر المشاركين في التجربة 4
- رسم توضيحي 2 : التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة 4
- رسم توضيحي 3 : التمثيل البياني للدرجة العلمية للمشاركين في التجربة 4
- رسم توضيحي 4 : التمثيل البياني لتطبيق أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يسهم في تسهيل إجراءات التوظيف 4
- رسم توضيحي 5 التمثيل البياني للتواصل بين الموظفين 4
- رسم توضيحي 6 : التمثيل البياني أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية تقلل من الوقت المستغرق في إجراءات إدارة الأفراد 4
- رسم توضيحي 7 : التمثيل البياني لأنظمة الموارد البشرية الإلكترونية تقلل من الوقت المستغرق في إجراءات إدارة الأفراد 4
- رسم توضيحي 8 : التمثيل البياني لتساهم في زيادة رضا الموظفين عن الإجراءات الإدارية 4
- رسم توضيحي 9 : التمثيل البياني لتقليل من الأخطاء البشرية في عمليات الموارد البشرية 4
- رسم توضيحي 10 التمثيل البياني لأنظمة الموارد البشرية الإلكترونية تسهم في تحسين عملية تقييم أداء الموظفين 4
- رسم توضيحي 11 : التمثيل البياني لأنظمة الموارد البشرية الإلكترونية بشكل إيجابي على عمليات إدارة الرواتب والمكافآت 4
- رسم توضيحي 12 : التمثيل البياني لتعتقد أن هذه الأنظمة توفر مرونة أكبر في إدارة حضور وانصراف الموظفين 4
- رسم توضيحي 13: التمثيل البياني لتسهم أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين التخطيط الوظيفي وإدارة الترقيات 4
- رسم توضيحي 14 : التمثيل البياني لتساعد أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية في تسهيل التدريب والتطوير المستمر للموظفين.. 4
- رسم توضيحي 15: التمثيل البياني لتعزيز الشفافية في إدارة شؤون الموظفين 4
- رسم توضيحي 16: التمثيل البياني لأنظمة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين الالتزام بالقوانين واللوائح المتعلقة بالعمل ... 4
- رسم توضيحي 17 : التمثيل البياني لتطبيق أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يزيد من كفاءة إدارة العقود والإجازات 4
- رسم توضيحي 18: التمثيل البياني لاستخدام أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يؤدي إلى تحسين مستوى التحليل والتقارير الخاصة بالموارد البشرية 4
- رسم توضيحي 19 : التمثيل البياني لهذه الأنظمة في تقليل التكلفة التشغيلية المتعلقة بإدارة الأفراد 4
- رسم توضيحي 20: التمثيل البياني لاستخدام أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يعزز من قدرة الإدارة على اتخاذ القرارات بشكل أسرع وأكثر دقة 4
- رسم توضيحي 21 : متغيرات الدراسة 4
- رسم توضيحي 22: التمثيل البياني لدور أنظمة الموارد البشرية في تقليل الوقت المستغرق للعمليات اليومية في الشركات السعودية 4
- رسم توضيحي 23: التمثيل البياني لدور أنظمة الموارد البشرية في تحسين دقة للشركات السعودية 4
- رسم توضيحي 24: التمثيل البياني لدور أنظمة الموارد البشرية في زيادة رضا الموظفين للشركات السعودية 4

المستخلص

من خلال فهم كيفية تأثير هذه الأنظمة على فعالية إجراءات إدارة الموارد البشرية عبر مختلف القطاعات الصناعية، يسعى هذا البحث إلى التحقيق في آثار تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (e-HRM) على كفاءة عمليات إدارة الموظفين في الشركات السعودية. تم تضمين جميع الشركات السعودية، الكبيرة والصغيرة، التي تستخدم أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في مجتمع البحث. لتوفير تمثيل شامل لجميع أنواع الشركات، تم اختيار عينة واسعة النطاق بما في ذلك الشركات ذات المسؤولية المحدودة والشركات المساهمة والشركات الفردية كان المجموع الكلي للعينة 131 عينة. تم تحليل المعلومات التي تم جمعها من الاستطلاعات والمقابلات باستخدام أدوات تحليل البيانات مثل SPSS و Excel. باستخدام هذه الأدوات، تم تطبيق تقنيات التحليل الإحصائي - مثل التحليل الوصفي والاستدلالي - لتحديد الاتجاهات والارتباطات بين المتغيرات المختلفة بشكل أفضل. أظهرت النتائج أنه من خلال تعزيز الاتصال الداخلي، وتقليل الوقت المستغرق في إجراءات الموارد البشرية، وزيادة رضا الموظفين، فإن تطبيق نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية يحسن بشكل كبير من كفاءة عمليات إدارة الأفراد. وأظهرت الدراسة أيضاً أن المنظمات التي استخدمت هذه الأنظمة حققت مكاسب كبيرة في الأداء التنظيمي، ما يوضح أهمية الاستثمارات التكنولوجية لرفع مستوى إدارة الموارد البشرية في الشركات السعودية.

الفصل الأول

المقدمة

تعتبر إدارة الموارد البشرية أمراً بالغ الأهمية في ترسيخ الكفاءة والفعالية داخل أي شركة، حيث تساهم في تحسين أداء العمل وتحقيق أهداف الشركة. وتعتبر إدارة الموارد البشرية أمراً بالغ الأهمية لتحسين العمليات الداخلية، وضمان التوظيف الأمثل، وتطوير مهارات الموظفين، وزيادة الالتزام الوظيفي. ومع التقدم التكنولوجي السريع، أصبح استخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية أمراً بالغ الأهمية لتعزيز كفاءة إجراءات إدارة الأفراد. تقدم هذه الأنظمة أدوات وتقنيات متطورة لإدارة وتنظيم بيانات العمل، وتبسيط الإجراءات الإدارية للموظفين، وتحقيق التنسيق الأمثل عبر جميع العمليات الإدارية المرتبطة بالموارد البشرية (Panjaitan, 2023).

تكافح الشركات في المملكة العربية السعودية لإدارة مواردها البشرية بنجاح نتيجة للتطورات الاقتصادية والاجتماعية السريعة. وهذا ينطوي على معالجة القضايا التي يفرضها نمو السوق، وزيادة المنافسة، ومتطلبات التوظيف، وموازنة التقدم التكنولوجي مع القيم الثقافية والاجتماعية. ونتيجة لذلك، فإن دمج أنظمة إدارة الموارد البشرية المعاصرة قد يحسن بشكل كبير من كفاءة العملية الإدارية وجودة خدمة الموظفين. هذه الحلول هي الخيار المناسب للتغلب على الحواجز التقليدية وخلق جو عمل تعاوني يعزز الإبداع والإنتاجية (Tlaiss, 2020).

تسعى أنظمة إدارة الموارد البشرية إلى تعزيز جميع عناصر إدارة الموظفين من خلال استخدام التكنولوجيا الحالية. إن التوظيف والتدريب وتقييم الأداء وإدارة الرواتب والاتصالات الداخلية كلها أمثلة على العمليات المعقدة التي يمكن تبسيطها باستخدام هذه الأدوات. وقد تستخدم الشركات هذه الأنظمة لجمع معلومات دقيقة وفي الوقت الفعلي عن موظفيها، مما يسمح لهم باتخاذ خيارات أكثر استنارة وفي الوقت المناسب. كما قد تعمل أنظمة إدارة الموارد البشرية على تعزيز تجربة الموظف من خلال تقديم واجهات بديهية تسمح للعمال بالوصول بسهولة إلى معلوماتهم الشخصية وطلب الإجازات وتحديث بياناتهم. يعمل هذا المستوى من الانفتاح والاتصال على تحسين سعادة الموظفين مع تحسين تفانيهم وولائهم للمنظمة (Holliday, 2020).

في البيئة السعودية، تكمن الصعوبة الرئيسية التي تواجه الشركات في موازنة التحسينات التكنولوجية مع الاحتياجات التقليدية والثقافية. يجب أن يتوافق نظام إدارة الموارد البشرية مع المعتقدات والممارسات المحلية. على سبيل المثال، يمكن تخصيص هذه الأنظمة لإضافة قدرات التوطين وإنشاء تقارير تلي معايير وزارة العمل والتنمية الاجتماعية. وهذا يسمح للمؤسسات السعودية بالامتثال للأنظمة المحلية وتحقيق طموحات التوطين دون فقدان الكفاءة (performly, 2022).

الغرض من هذا البحث هو التحقيق في تأثير أنظمة إدارة الموارد البشرية على كفاءة إجراءات إدارة الأفراد في الشركات السعودية. ستقوم هذه الدراسة بتحليل البيانات من مجموعة متنوعة من الشركات التي تستخدم أنظمة إدارة الموارد البشرية، فضلاً عن استطلاع آراء مديري الموارد البشرية والموظفين، لتوفير صورة كاملة عن فوائد وتحديات تطبيق هذه الأنظمة. سيسفر هذا التحقيق عن اقتراحات مفيدة لتحسين أداء العمل وزيادة الكفاءة التشغيلية في الشركات باستخدام التقنيات الحالية (Alshaikhmubarak, 2020).

ستساعد هذه الدراسة في توفير فهم أفضل لكيفية استفادة الشركات السعودية من التقنيات الحالية في إدارة مواردها البشرية. ستوفر الدراسة إطاراً عملياً لتطبيق أفضل الممارسات في إدارة الموارد البشرية من خلال التأكيد على الدور الحاسم الذي تلعبه أنظمة إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء العمل وزيادة الكفاءة التشغيلية. إن تحسين كفاءة إدارة الأفراد لا يزيد من إنتاجية الشركات فحسب، بل إنه يضيف أيضاً إلى رضا الموظفين عن وظائفهم واستقرارهم المهني، مما يؤثر بشكل مفيد على بيئة العمل بأكملها.

قد تستخدم الشركات أنظمة إدارة الموارد البشرية للتعامل بشكل أفضل ودقيق مع بيانات الموظفين. يمكن لهذه الأنظمة توفير معلومات دقيقة ومحدثة عن كل موظف، مثل تاريخ العمل والمهارات والأداء وأي تفاصيل أخرى ذات صلة. يمكن للمسؤولين استخدام هذه المعلومات لاتخاذ قرارات أفضل بشأن التوظيف والتدريب والترقية، من بين جوانب أخرى من إدارة الموارد البشرية. يمكن لهذه الأنظمة أيضاً تحسين الاتصال الداخلي من خلال توفير منصات مركزية للموظفين والإدارة للتواصل وتبادل المعلومات. يمكن للموظفين الوصول بسهولة إلى معلوماتهم الشخصية وتحديث بياناتهم والتواصل مع زملائهم في العمل، مما يؤدي إلى انفتاح تشغيلي أكبر وسعادة الموظفين (Gillis, 2020). تعد أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) أداة فعالة لزيادة كفاءة التشغيل في الشركة. يمكن للشركات توفير الوقت والجهد في إدارة الموارد البشرية من خلال تحسين العمليات الإدارية والحد من الأخطاء البشرية. قد تساعد هذه الأدوات أيضاً في التخطيط الاستراتيجي من خلال تقديم بيانات دقيقة وتحليلات متطورة تسمح بإدارة الموارد البشرية

بكفاءة. أو اختيارات الموارد البشرية الأكثر تعليمًا. وقد تستخدم الشركات هذه البيانات لاكتشاف الاتجاهات والأنماط، وتقييم أداء الموظفين، وتحديد متطلبات التدريب، وإنشاء خطط فعالة لتحسين الأداء والإنتاجية (Shukur، 2019).

يمكن أن تساعد أنظمة إدارة الموارد البشرية المؤسسات السعودية على زيادة فعالية أنشطة إدارة الموارد البشرية لديها. وقد توفر هذه الأنظمة قدرات متطورة لتبسيط العمليات الإدارية، وزيادة دقة البيانات، وتحسين الاتصالات المؤسسية، والتخطيط الاستراتيجي. وقد تستخدم الشركات هذه الأنظمة أيضًا للتوفيق بين التحسينات الفنية والقيود الثقافية والقانونية المحلية. وهذا يسمح للمؤسسات السعودية بإدارة مواردها البشرية بكفاءة أكبر، وزيادة سعادة الموظفين، وتحسين تفانيهم في العمل، وتحقيق أهدافهم الاستراتيجية.

مشكلة الدراسة:

في ظل التطورات السريعة والمتتالية في بيئات الأعمال العالمية والمحلية، تواجه الشركات السعودية العديد من العقبات في إدارة مواردها البشرية بكفاءة وفعالية. ولضمان الأداء على المدى الطويل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية، لا ينبغي للشركات أن تتكيف مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية فحسب، بل يجب عليها أيضًا زيادة الكفاءة التشغيلية الداخلية ودمج التكنولوجيا المتطورة. تعد أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (HRIS) أحد الحلول التي نشأت لمعالجة هذه المطالب. ومع ذلك، تظل هناك قضايا أساسية تتعلق بفائدة هذه الأنظمة في تعزيز كفاءة عمليات الإدارة البشرية، وكذلك كيفية إيجاد التوازن بين التقدم التقني والمتطلبات الثقافية والقانونية المحلية. يتم التعبير عن قضية البحث من خلال النقاط التالية:

➤ فعالية إدارة البيانات الوظيفية

تكافح العديد من المنظمات السعودية لإدارة البيانات الوظيفية بشكل صحيح وفعال، مما يؤدي إلى تناقض المعلومات وصعوبة الحصول على البيانات ذات الصلة في الوقت المناسب. قد يعوق الافتقار إلى إدارة البيانات الكافية اتخاذ القرارات المستنيرة، ويزيد من المسؤوليات الإدارية، ويقلل من كفاءة العمليات اليومية. قد تعمل أنظمة إدارة الموارد البشرية على تعزيز هذا الجانب بشكل كبير من خلال تقديم قواعد بيانات متكاملة تحافظ على البيانات منظمة وسهلة الوصول إليها. قد يساعد هذا في تسريع العمليات الإدارية والقضاء على الأخطاء البشرية، مما يسمح للشركات بالتكيف بشكل أسرع مع متطلبات السوق والتغيرات الداخلية (Chinyere، 2021).

➤ الإجراءات الإدارية المتأخرة

تتسبب العمليات الإدارية البيروقراطية والتقليدية في تأخير الأنشطة المتعلقة بالموظفين مثل التوظيف والتقييم والترقية. وقد يكون لهذا التأخير تأثير ضار على رضا الموظفين مع زيادة التوتر والضغط في مكان العمل. قد تقوم الشركات بتبسيط وتسريع هذه الإجراءات من خلال نشر أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، والتي تستخدم الأتمتة والتكنولوجيا الحالية. على سبيل المثال، قد يعمل النظام الإلكتروني على تسريع عملية تقديم طلبات الإجازات ومعالجتها، فضلاً عن إدارة بيانات الأداء. وبالتالي، فإنه يوفر الوقت ويحسن تجربة العمل بأكملها، مما يؤدي إلى ارتفاع رضا الموظفين وأداء العمل (Kozlowski، 2022).

➤ عدم وجود اتصالات فعالة

تمتلك بعض الشركات طرق اتصال غير فعالة بين الموظفين والإدارة. قد يؤدي هذا النقص إلى سوء الفهم وصراعات الأدوار، مما يقلل من الإنتاجية والالتزام بالعمل. تعد أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية أدوات رائعة لتحسين الاتصال الداخلي لأنها توفر منصات مركزية لمشاركة المعلومات والتفاعل مع جميع أعضاء المنظمة. إن هذه التقنيات تمكن العمال من الوصول الفوري إلى المعلومات الهامة وتحديث بياناتهم الشخصية وإبداء التعليقات والأفكار. ومن ناحية أخرى، تسهل الإدارة التواصل الفعال بشأن التوجيهات والتعليمات. كما تعمل الاتصالات الشفافة على تعزيز ثقة الموظفين ومشاركتهم في مكان العمل، مما يحسن الأداء العام (Kaufmann، 2018).

➤ إصدار أحكام مستنيرة.

يواجه المديرون صعوبة في الحصول على معلومات دقيقة ومحدثة مطلوبة لاتخاذ قرارات فعالة بشأن الموارد البشرية. وقد توفر أنظمة إدارة الموارد البشرية تقارير تحليلية شاملة للمساعدة في اتخاذ القرار. وقد تجمع هذه الأنظمة وتحلل البيانات المتعلقة بأداء الوظائف والتجديد والتدريب، مما يوفر للمديرين نظرة أكثر عمقاً لاتجاهات ومتطلبات الشركة. على سبيل المثال، قد تساعد مراجعة بيانات الأداء في تحديد الأفراد الذين يحتاجون إلى تدريب إضافي أو لديهم إمكانات قوية للتقدم. وهذا يساعد على تخصيص الموارد واستخدامها بكفاءة أكبر، مما يزيد من قدرة الشركة على المنافسة في السوق (Okatta، 2024).

➤ مقاومة التغيير.

عند تقديم أنظمة جديدة، قد يقاوم بعض العمال التغيير، مما قد يعوق التبنّي الفعال لأنظمة إدارة الموارد البشرية. وقد يكون هذا التردد مرتبطاً بالخوف من التغيير أو سوء فهم المزايا المحتملة. ولحل هذه المشاكل، يتعين على الشركات

أن تضع استراتيجيات اتصال ناجحة تتضمن تدريب الموظفين ورفع الوعي بأهمية ومزايا الأنظمة الجديدة. وقد يحصل الموظفون أيضاً على مساعدة مستمرة طوال فترة الانتقال لضمان التكيف السلس. وقد يساعد تعزيز الثقة والتعاون بين الإدارة والعمال في تخفيف القلق والهواجس، وتسهيل قبول الابتكارات التقنية، وضمان تحقيق الفوائد المقصودة من نشر أنظمة إدارة الموارد البشرية (moldstud، 2024).

➤ تكاليف التنفيذ

تحتاج حلول إدارة الموارد البشرية الإلكترونية إلى مدخلات مالية كبيرة للتثبيت والصيانة. وقد تكون هذه الأسعار باهظة بالنسبة للشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم التي قد تكافح لتخصيص موارد كافية لهذه الأنظمة. بالإضافة إلى النفقات الأصلية، هناك رسوم مستمرة مثل الترقية والصيانة والدعم الفني. لتحقيق عائد على الاستثمار، يجب على الشركات أن تزن المخاطر طويلة الأجل (Ungashick، 2023).

➤ التحديات التقنية

قد تواجه الشركات عقبات تقنية عند دمج أنظمة إدارة الموارد البشرية مع أنظمة داخلية أخرى. يعد هذا الاتصال أمراً بالغ الأهمية لضمان التدفق السلس للمعلومات عبر جميع الإدارات. على سبيل المثال، يجب أن تكون أنظمة الموارد البشرية قابلة للتشغيل المتبادل مع المحاسبة وإدارة المشاريع وغيرها من الأنظمة التشغيلية. قد يؤدي الفشل في إنشاء هذا التكامل إلى زيادة التعقيدات والصعوبات الإدارية. نتيجة لذلك، يجب على الشركات تحليل توافق الأنظمة المختلفة قبل نشرها، فضلاً عن العمل على بناء استراتيجيات متكاملة تضم جميع الإدارات، لضمان التناغم التشغيلي وتعظيم الاستفادة من التكنولوجيا الجديدة (villanovau، 2024).

➤ التكيف مع القوانين المحلية

يتطلب المناخ القانوني في المملكة العربية السعودية من الشركات اتباع مجموعة من قواعد وأنظمة الموارد البشرية. يجب أن تكون حلول إدارة الموارد البشرية قابلة للتكيف مع هذه المعايير من أجل تحقيق الامتثال القانوني. على سبيل المثال، تفرض لوائح السعودية نسبة معينة من فرص العمل للمواطنين السعوديين، ويجب وضع آليات محوسبة لمراقبة هذه النسبة وتحقيقها. وتشمل الاحتياجات الأخرى حقوق الموظفين وساعات العمل والإجازات وغيرها من الاعتبارات القانونية. قد يساعد نظام إدارة الموارد البشرية في ضمان الامتثال لهذه القوانين من خلال تقديم تقارير وتنبيهات دورية تسمح للإدارة باتخاذ إجراءات سريعة (Jadeer، 2023).

➤ التوطين والاحتياجات الثقافية

يعتبر التوطين هدفًا استراتيجيًا في المملكة، ويجب أن يدعم نظام إدارة الموارد البشرية بنجاح أهداف التوطين مع مراعاة المطالب الثقافية والاجتماعية للعمال السعوديين. وهذا يستلزم تصميم الأنظمة الإلكترونية وفقًا للاحتياجات المحلية، مثل تقديم المساعدة العربية وتخصيص الخيارات المناسبة ثقافيًا. على سبيل المثال، قد تقدم الأنظمة برامج تدريبية خاصة بالسعودية وتساعد في التوظيف المحلي عبر قنوات اتصال متخصصة. إن تحقيق هذه الأهداف يزيد من تبني التكنولوجيا بين الموظفين المحليين ويضمن أن مبادرات التوطين توفر النتائج المقصودة، والتي تساهم في تطوير اقتصاد قوي ومستدام.

➤ تقييم وتحسين الأداء

تحتاج الشركات إلى طرق فعالة لتقييم وتحليل أداء الموظفين من أجل تحسين الأداء باستمرار. توفر أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بيانات تحليلية واسعة النطاق وقدرة تقييم للمساعدة في تحقيق هذا الهدف؛ ومع ذلك، فإن المشكلة تكمن في تحديد كيفية استخدام هذه الموارد بشكل فعال. قد توفر أنظمة إدارة الموارد البشرية رؤى تفصيلية حول أداء الموظفين، وتحديد نقاط القوة والمشاكل وتقديم اقتراحات للتطوير. قد يساعد استخدام هذه الأدوات بكفاءة في تطوير مبادرات التدريب والتطوير المخصصة، وتحفيز الأشخاص على تحسين أدائهم، وفي النهاية زيادة الإنتاجية وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة أكبر (Vuong، 2022).

أهمية الدراسة:

➤ أهمية الدراسة العلمية:

✓ تعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية في الشركات السعودية

تعتبر إدارة الموارد البشرية حجر الزاوية في نجاح أي منظمة، حيث تلعب دورًا حاسمًا في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة من خلال تحسين كفاءة عمليات إدارة الأفراد. في السياق السعودي، تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة نظرًا للتحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها المملكة في ظل رؤية 2030. تعزز هذه الدراسة من فهم العلاقة بين تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية وكفاءة عمليات إدارة الأفراد، مما يمكن الشركات من تحسين استراتيجياتها لتحقيق مستويات أعلى من الأداء التنظيمي (Nugroho، 2022).

✓ مواكبة التغيرات التنظيمية والتكنولوجية

تشهد بيئة الأعمال في المملكة العربية السعودية تغيرات سريعة نتيجة للتطورات التكنولوجية والاقتصادية، مما يفرض على الشركات التكيف مع هذه التغيرات لتحسين كفاءة عملياتها. تتناول هذه الدراسة أهمية تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الحديثة كوسيلة لمواكبة هذه التغيرات، حيث تساعد في تبني ممارسات مبتكرة تزيد من فعالية إدارة الأفراد وتدعم التحول الرقمي في الشركات. يساهم هذا الفهم في تعزيز قدرة الشركات على البقاء والتنافس في بيئة أعمال متزايدة التعقيد والتنافسية.

✓ توجيه السياسات الإدارية والقرارات الاستراتيجية

من خلال التركيز على تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على كفاءة عمليات إدارة الأفراد، تقدم هذه الدراسة إرشادات قيمة لصناع القرار في الشركات السعودية. تساعد النتائج المتوقعة لهذه الدراسة في تطوير سياسات إدارية أكثر فعالية، تساهم في تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. كما أنها توفر بيانات وإحصاءات تستند إلى واقع الشركات السعودية، مما يدعم اتخاذ قرارات استراتيجية مدروسة مبنية على أسس علمية بدلاً من الافتراضات أو التجارب السابقة (Al-Kazlah، 2022).

✓ المساهمة في تحقيق أهداف رؤية 2030

تنسجم أهداف هذه الدراسة مع رؤية المملكة 2030، التي تركز على تطوير رأس المال البشري كأحد أهم عوامل النجاح في تحقيق التنمية المستدامة. من خلال تحليل أثر تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية على كفاءة عمليات إدارة الأفراد، تقدم الدراسة حلولاً عملية لدعم الشركات السعودية في تحقيق أهدافها الاستراتيجية بما يتوافق مع رؤية 2030. يساهم هذا في تعزيز تنافسية الاقتصاد السعودي على المستوى العالمي من خلال تحسين إدارة الموارد البشرية وتعظيم الاستفادة من الإمكانيات البشرية المتاحة.

✓ سد الفجوات البحثية في مجال إدارة الموارد البشرية

رغم الاهتمام المتزايد بإدارة الموارد البشرية في الأوساط الأكاديمية والمهنية، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التي تركز على التطبيق العملي لأنظمة إدارة الموارد البشرية في السياق السعودي. تأتي هذه الدراسة لسد هذه الفجوة من خلال تقديم تحليل معمق ومدروس لأثر هذه الأنظمة على كفاءة عمليات إدارة الأفراد. من المتوقع أن تساهم الدراسة في إثراء المعرفة الأكاديمية وتقديم رؤى جديدة يمكن أن تُستفاد منها في الدراسات المستقبلية.

➤ أهمية الدراسة العملية:

✓ تحسين فعالية العمليات الإدارية اليومية

تعد فعالية إدارة الأفراد جزءًا أساسيًا من العمليات اليومية لأي شركة، وخاصة في الشركات السعودية التي تسعى لتحقيق التميز في سوق العمل المتنافس. تسهم هذه الدراسة في تقديم رؤية عملية حول كيفية تحسين فعالية العمليات الإدارية اليومية من خلال تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية. يمكن أن تشمل هذه التحسينات تنظيم العمل، وتوزيع المهام، وتحسين جودة الأداء اليومي للموظفين، مما يعزز من إنتاجية الشركة ككل. الدراسة تركز على كيفية الاستفادة من هذه الأنظمة لتحقيق أفضل النتائج بأقل الموارد الممكنة (Albrecht، 2015).

✓ رفع مستوى رضا الموظفين وتخفيض معدلات الدوران الوظيفي

واحدة من أهم التحديات التي تواجه الشركات هي الحفاظ على رضا الموظفين وتقليل معدلات الدوران الوظيفي، الذي يعد مكلفًا ويؤثر سلبًا على استمرارية العمل. تهدف هذه الدراسة إلى تقديم أدلة عملية على أن تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية يمكن أن يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين من خلال تعزيز بيئة العمل وتحسين فرص التطوير المهني. من خلال تحسين سياسات التوظيف، والتدريب، والتقييم، يمكن للشركات تخفيض معدلات الدوران الوظيفي، مما يؤدي إلى استقرار القوى العاملة وزيادة التماسك التنظيمي (Ghani، 2022).

✓ تعزيز القدرة على التكيف مع التغيرات التنظيمية

تواجه الشركات السعودية تحديات مستمرة ناتجة عن التغيرات التنظيمية والاقتصادية، خاصة مع التوجه نحو تحقيق أهداف رؤية 2030. تعد القدرة على التكيف مع هذه التغيرات أمرًا حيويًا لضمان استمرارية الأعمال. توفر هذه الدراسة إرشادات عملية للشركات حول كيفية تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية بطرق تعزز من قدرتها على التكيف مع التغيرات التنظيمية. من خلال تبني هذه الأنظمة، يمكن للشركات تحسين مرونتها التنظيمية والاستجابة بسرعة للتغيرات في البيئة الخارجية، مثل التغيرات في القوانين واللوائح، والتطورات التكنولوجية، والتغيرات في سوق العمل.

✓ زيادة الكفاءة التشغيلية وتقليل التكاليف

من منظور عملي، يعتبر تحسين كفاءة العمليات التشغيلية وتقليل التكاليف هدفًا رئيسيًا لأي شركة تسعى لتحقيق أرباح مستدامة. تسلط هذه الدراسة الضوء على الكيفية التي يمكن من خلالها تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية لتحقيق هذا الهدف. من خلال تحسين عمليات التوظيف، والتدريب، وإدارة الأداء، يمكن للشركات تقليل الفاقد في الوقت والموارد، مما يؤدي إلى زيادة الكفاءة التشغيلية. يتيح هذا للشركات توجيه مواردها بشكل أكثر فعالية نحو الأنشطة التي تساهم بشكل مباشر في تحقيق أهدافها الاستراتيجية (Alsakarnehi، 2024).

✓ تحقيق ميزة تنافسية في سوق العمل

تعتبر القدرة على جذب المواهب والاحتفاظ بها ميزة تنافسية حاسمة للشركات في السوق السعودي. من خلال دراسة أثر تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية، تسعى هذه الدراسة إلى تقديم استراتيجيات عملية يمكن للشركات استخدامها لتحقيق ميزة تنافسية في سوق العمل. أنظمة إدارة الموارد البشرية التي تتمتع بالكفاءة يمكن أن تساهم في تحسين سمعة الشركة كمكان عمل، مما يجعلها أكثر جذباً للموظفين المحتملين. بالإضافة إلى ذلك، يمكن لهذه الأنظمة أن تساهم في تطوير الموظفين الحاليين بشكل يعزز من قدرتهم على الابتكار والإنتاجية، مما يدعم تفوق الشركة على منافسيها.

✓ دعم الاستدامة المؤسسية والتطوير المستدام

في ظل التركيز المتزايد على الاستدامة في الأعمال، تقدم هذه الدراسة إرشادات عملية حول كيفية استخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية لدعم الاستدامة المؤسسية. يمكن لهذه الأنظمة أن تساهم في تطوير استراتيجيات الموارد البشرية التي تعزز من التنمية المستدامة من خلال تحسين الاستفادة من الموارد البشرية، ودعم التطوير المهني المستمر، وتعزيز العدالة والشمول في مكان العمل. من خلال تطبيق هذه الممارسات، يمكن للشركات تعزيز قدرتها على الاستمرار والنمو في بيئة عمل تتطلب المزيد من المسؤولية الاجتماعية والبيئية (Suprayitno، 2024).

أهداف الدراسة:

• الهدف الرئيسي:

استكشاف كيفية تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الفعالة في عمليات إدارة الموظفين في الشركات السعودية، وكيف تؤثر هذه الممارسات على النجاح التنظيمي الشامل، ورضا الموظفين، والامتثال التنظيمي.

• الأهداف الفرعية:

1. تحسين عمليات التوظيف والاختيار

يحاول هذا الهدف تحليل كيفية تعديل ممارسات إدارة الموارد البشرية الناجحة لأساليب التوظيف داخل الشركات السعودية. وسوف يركز على الطرق التي تستخدمها أقسام الموارد البشرية لتجنيد المتقدمين المؤهلين، وضمان أن

تكون إجراءات الاختيار عادلة، وتتوافق مع لوائح العمل، ومرتبطة بثقافة الشركة. وسوف يؤكد تحليل هذه التقنيات على مساهمتها في الحصول على نتائج توظيف محسنة وتعزيز مجموعة المواهب بالكامل.

2. تعزيز التدريب والتطوير

يحاول هذا الهدف استكشاف الدور الحاسم لإدارة الموارد البشرية في إنشاء برامج تدريب وتطوير شاملة للعاملين. ومن خلال فحص كيفية توافق هذه البرامج مع أهداف الشركة وطموحات الأفراد المهنية، سوف يقدم البحث رؤى حول أهمية التعلم المستمر. وسوف يدرس أيضًا العلاقة بين برامج التدريب الناجحة وزيادة أداء الوظيفة، مما يؤدي في النهاية إلى قوة عاملة أكثر تدريبًا.

3. تعزيز إنتاجية الموظفين من خلال إدارة الأداء

يركز هذا الهدف الفرعي على تحليل كيفية سيطرة إدارة الموارد البشرية على أنظمة إدارة الأداء، بما في ذلك تحديد الأهداف، والملاحظات المتكررة، ومراجعة الأداء الكاملة. سوف تدرس فعالية هذه الأساليب في إلهام الناس، وتعزيز مشاركتهم، وتوليد مستويات إنتاجية أعلى. من خلال دراسة العلاقة بين تقنيات إدارة الأداء وإنتاج الموظفين، يحاول هذا البحث تقديم اقتراحات لتعزيز إجراءات مراجعة الأداء.

4. الاحتفاظ بالمواهب من خلال التعويضات والمزايا التنافسية

يهدف هذا الهدف إلى تقييم تأثير حزم الرواتب والمزايا المنظمة جيدًا التي تتعامل معها إدارة الموارد البشرية على معدلات الاحتفاظ بالموظفين. وسوف يدرس كيف تؤثر الأجور التنافسية والمكافآت والرعاية الصحية ووسائل الراحة الإضافية على اختيارات العمال للبقاء مع الشركة. كما سيحلل البحث الجدوى المالية لهذه الحزم للشركات، مع التأكيد على ضرورة قيام أقسام الموارد البشرية بإيجاد التوازن بين توظيف المواهب والحفاظ على الربحية.

5. تعزيز العلاقات الإيجابية بين الموظفين

يدرس هذا الهدف الفرعي تأثير إدارة الموارد البشرية في إقامة تفاعلات ممتازة بين الموظفين وتعزيز الروح المعنوية في مكان العمل. وسوف يناقش الطرق التي تتخذها أقسام الموارد البشرية لتطوير علاقات جيدة بين العمال، وإدارة مشاكل مكان العمل بشكل فعال، وتعزيز ثقافة عمل صحية. من خلال تعزيز التواصل بين الإدارة والعمال، يهدف البحث إلى توضيح كيف يمكن للعلاقات الرائعة بين الموظفين أن تؤدي إلى زيادة رضا الوظيفة وبيئة العمل التعاونية.

6. تبسيط العمليات باستخدام تكنولوجيا الموارد البشرية

يهدف هذا الهدف إلى تحليل الدرجة التي يتم بها دمج تكنولوجيا الموارد البشرية، مثل أنظمة معلومات الموارد البشرية (HRIS)، ومنصات التوظيف الرقمية، وبرامج إدارة الأداء، في عمليات إدارة الموارد البشرية في الشركات السعودية. سيحلل البحث كيف تعمل أدوات التكنولوجيا هذه على تعزيز الكفاءة والدقة وقدرات اتخاذ القرار في أقسام الموارد البشرية. من خلال تقييم تأثير التكنولوجيا على إجراءات إدارة الموارد البشرية، يحاول هذا الهدف الفرعي اكتشاف أفضل الممارسات لتسخير التكنولوجيا لتبسيط عمليات الموارد البشرية.

7. التأثير على النجاح التنظيمي الشامل

يحاول هذا الهدف الفرعي تحليل التأثير الكلي لممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء المنظمة ونجاحها. وسوف يدرس كيف تساعد إدارة الموارد البشرية الفعالة في تحقيق الأهداف المؤسسية، وتعزيز سعادة الموظفين، وخفض معدلات دوران العمل، وتعزيز الميزة التنافسية للمنظمة في السوق السعودية. من خلال ربط تقنيات إدارة الموارد البشرية بنتائج تنظيمية أكبر، يهدف البحث إلى تقديم رؤى مهمة حول أهمية الاستثمار في إدارة الموارد البشرية (Smith، 2024).

تساؤلات الدراسة:

➤ السؤال الرئيسي:

كيف يؤثر تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على كفاءة عمليات إدارة الأفراد في الشركات السعودية؟

➤ الأسئلة الفرعية:

1. ما هو تأثير أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على جودة التوظيف والاختيار في الشركات

السعودية؟

2. كيف تسهم أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين الكفاءة التشغيلية وتقليل التكاليف

المتعلقة بإدارة الأفراد؟

3. ما هو دور أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تعزيز التواصل الداخلي وزيادة الرضا الوظيفي

بين الموظفين؟

4. كيف تؤثر أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على فعالية عمليات التدريب والتطوير المهني

للموظفين؟

5. ما العلاقة بين تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وارتفاع مستوى الأداء الوظيفي في

الشركات السعودية؟

6. ما هي التحديات التي تواجه الشركات السعودية عند تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية

الإلكترونية، وكيف يمكن التغلب عليها؟

فروض الدراسة:

➤ الفرضية الرئيسية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وكفاءة عمليات إدارة الأفراد في الشركات السعودية.

➤ الفرضيات الفرعية:

1. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وجودة

التوظيف والاختيار في الشركات السعودية.

2. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

والكفاءة التشغيلية والتقليل من التكاليف في إدارة الأفراد.

3. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتعزيز

التواصل الداخلي وزيادة الرضا الوظيفي بين الموظفين.

4. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

وفعالية عمليات التدريب والتطوير المهني للموظفين.

5. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وارتفاع

مستوى الأداء الوظيفي في الشركات السعودية.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

أجريت هذه الدراسة التي بحثت في كيفية تأثير تركيب أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على فعالية إجراءات إدارة الموارد البشرية في الشركات السعودية، باستخدام أساس علمي كإطار مفاهيمي ومهجي يوجه كل خطوة من خطوات التحقيق. والغرض من هذه الدراسة هو فهم العقبات التي تواجه الشركات السعودية أثناء استخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وكيفية استخدامها لإدارة العمال بشكل فعال ومستدام.

نظرًا لتركيزها على إدارة الأداء والتدريب والتطوير والتوظيف الذكي، فإن "خريطة إدارة الموارد البشرية" تعتبر واحدة من أهم النظريات المستخدمة في أعقاب تطبيق أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية. إن التوافق بين الإدارة العليا والموظفين والفرق ذات الصلة ضروري لنشر هذه الأنظمة بنجاح. إن أساس هذا التطبيق هو المساءلة والكفاءة والانفتاح.

إن التفاعل بين العمال وأنظمة الموارد البشرية المحوسبة هو التركيز الرئيسي لإدارة الأفراد في الشركات السعودية. يغطي البحث تنفيذ هذه التقنيات والدرجة التي تعزز بها الاتصال الداخلي مع تقليص الوقت والجهد المطلوب لإجراءات إدارة الأفراد.

✓ نظرية حل النزاعات:

تتيح أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية فهم كيفية عمل الشركات داخليًا وكيفية حل النزاعات التي قد يكون لها آثار غير مواتية على العلاقات بين الإدارة والموظفين أو العلاقات بين الموظفين والإدارة. تساعد هذه الأنظمة من خلال تقديم أدوات تحليلية لحل النزاعات التي تدعم قابلية الشركة للاستمرار على المدى الطويل وتحقيق أهدافها (Apascaritei, 2022).

✓ نظرية أصحاب المصلحة:

يتم استخدام إطار لفحص التفاعلات بين الشركة وأصحاب المصلحة، بما في ذلك الموردين والموظفين وموظفي الإدارة، في البحث لفحص تأثيرات أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. من خلال التفاعل مع أصحاب المصلحة والاهتمام بمطالبهم، تسعى هذه الأنظمة إلى رفع مستوى إدارة الموارد البشرية في الشركات السعودية (Wang, 2023).

✓ الطريقة العلمية:

سيتم استخدام طرق القياس والتحليل المستخدمة في جمع البيانات باستخدام الاستبيانات والمقابلات المنظمة للتمييز بين التحليل الأصلي والمقارن للبحث الكمي. سيتم تضمين الشركات السعودية في البحث لتحديد درجة تنفيذ النظام الإلكتروني في إدارة الموارد البشرية وتقييم تأثيره على الكفاءة التشغيلية (Alarfaj, 2022).

✓ التحليل المقارن:

كجزء من الدراسة، سيتم مقارنة الشركات التي تستخدم أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتلك التي لا تستخدمها. ستشمل مؤشرات المقارنة الإنتاجية وسعادة الموظفين وانخفاض الأخطاء في إجراءات إدارة الأفراد.

✓ دراسة الحالة:

للتأكد من تأثير أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين الإجراءات الإدارية، سيتم فحص البيانات من الشركات السعودية التي تستخدم هذه الأنظمة. ستركز دراسة الحالة على فحص تاريخ استخدام هذه الأنظمة وفعاليتها وتطبيقها.

✓ تصميم الدراسة والتطبيق النهائي:

ستشمل الدراسة إنشاء استبيانات تتناول كل جانب من جوانب استخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية المحوسبة وكيف تؤثر على إدارة الأفراد. سيتم استخدام تحليل التباين (ANOVA) وطرق التحليل الإحصائي الأخرى لجمع وتقييم البيانات من أجل تحديد الروابط بين متغيرات البحث وفهم كيفية تأثير هذه الأنظمة على حل النزاعات وتعزيز الفعالية التشغيلية.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

المقدمة

يعتبر الفصل الثاني من الدراسة الأكثر أهمية لفهم وتوضيح الإطار الذي سيتم فيه تحليل تأثير تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على فعالية إجراءات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات السعودية. من أجل توفير أساس معرفي شامل ودراسات تدعم البحث الحالي، يستعرض هذا الفصل في المقام الأول الدراسات السابقة والإطار النظري الذي يستند إليه الأساس الأكاديمي للدراسة.

يخصص جزء كبير من هذا الفصل لمراجعة الأبحاث السابقة لأنه يوفر سياقًا حاسمًا لفهم كيفية تأثير إدارة الأفراد في الشركات المتنوعة باستخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. سيتم فحص تأثير هذه الأساليب على رفع سعادة الموظفين وخفض النفقات وتعزيز الكفاءة التشغيلية من خلال مراجعة هذه الأبحاث. من أجل فهم كيفية استخدام هذه الأنظمة في مواقف العمل المتنوعة وتأثيراتها على الأداء التنظيمي والاستدامة، سيتم أيضًا أخذ الدراسات التي أجريت في سياقات مماثلة داخل وخارج المملكة العربية السعودية في الاعتبار.

ستكون العمليات التي تعاملت مع استخدامات أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية وكيف تؤثر على العمليات الداخلية للمؤسسات السعودية الموضوع الرئيسي لهذا البحث. ستلقي هذه الدراسات الضوء على المساهمات النسبية للجوانب التنظيمية والتكنولوجية في الفعالية الإجمالية لإدارة الأفراد في الشركات السعودية.

ومن الركائز المهمة الأخرى التي تدعم كل جانب من جوانب البحث الإطار النظري. وسيتم تناول عدد من الأفكار والنظريات، بما في ذلك نظريات الإدارة المعاصرة مثل "نظرية الوكالة" و"نظرية أصحاب المصلحة"، في هذا الفصل كما

تنطبق على استخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. وستساعد هذه الأفكار في شرح تفاعلات التكنولوجيا والإدارة وأعضاء الموظفين وكذلك كيفية تأثيرها على تقسيم العمل وإجراءات صنع القرار في الشركات. ويهدف البحث إلى توضيح تأثير تبني نظام الموارد البشرية الإلكتروني على تعزيز الإجراءات الإدارية، مثل تعزيز المساءلة والشفافية، من خلال فحص هذه الأفكار. بالإضافة إلى ذلك، سوف يدرس كيف تعمل هذه المنصات على تعزيز الاتصالات الداخلية للفريق والعدالة التنظيمية في الشركات السعودية.

متغيرات الدراسة

❖ متغيرات منفصلة:

✓ تستخدم الشركات أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية، وهي أدوات أو تطبيقات تقنية، للتعامل مع مسائل الموارد البشرية بكفاءة أكبر. وتشمل هذه الأنظمة معالجة الرواتب والتقييمات وحفظ سجلات الموظفين. ويؤثر المتغير المستقل في الدراسة على المتغيرات التابعة.

❖ المتغيرات التابعة:

✓ تقليل الوقت: يشير هذا إلى كيفية تأثير أنظمة الموارد البشرية على المدة التي يستغرقها القيام بمهام إدارة الأفراد العادية والإدارية، مثل تتبع الرواتب والحضور.

✓ تحسين دقة البيانات: برفع درجة الدقة في التعامل مع معلومات الموظفين وتقليل الأخطاء التي قد تنشأ عن الإجراءات اليدوية مثل الرواتب والإجازات والتقييمات.

✓ زيادة سعادة الموظفين: يوضح كيف أدى وضع أنظمة الموارد البشرية المحوسبة إلى تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين من خلال تسهيل وصول العمال إلى البيانات الشخصية وجعل عملية التعامل مع طلباتهم أكثر كفاءة وشفافية.

الدراسات السابقة

إن تأثيرات نظام معلومات الموارد البشرية على الشركات الصناعية في الشرق الأوسط. إن أحد العوامل المهمة في كفاءة إدارة الموارد البشرية هو نظام معلومات الموارد البشرية. وفي هذه الحالة، يهدف البحث إلى دراسة تأثيرات نظام معلومات الموارد البشرية على فعالية إدارة الموارد البشرية في الشركات الصناعية المختارة في الشرق الأوسط. إن نظام معلومات الموارد البشرية هو هيكل خماسي الأبعاد يقيس فعالية الاتصال والإدارة العليا وإدارة الموارد البشرية والتدريب. وهو متكامل مع مقياس لفعالية إدارة الموارد البشرية من حيث التوظيف والأداء والتخطيط لوظائف الموارد البشرية في الشركات المختارة. يتم استخدام برنامج SPSS لتحليل بيانات المسح الثانوي. أظهرت النتائج أن نظام معلومات الموارد البشرية يمثل أكثر من 85٪ من التباين في إدارة الموارد البشرية بين الشركات الصناعية المختارة في الشرق الأوسط. ولأن نظام معلومات الموارد البشرية يحسن فعالية إدارة الموارد البشرية في إدارة المنظمات الصناعية الكبرى، فمن الضروري أن تنفذ هذه الشركات هذا النظام (Khrais, 2021).

هدفت دراسة (Malkaw, 2018) إلى التعرف على أثر استخدام إدارة الموارد البشرية المحوسبة على جودة المنظمة في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن، حيث تم إعداد استبانة خاصة بهذا البحث وإرسالها إلى (97) مستوى إداري متوسط وعالي في المؤسسة، وتم استرداد (82%) من الاستبانات الصالحة للتحليل. وفي ختام الدراسة توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: إن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تستخدم في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن بمعدلات عالية، كما أن التميز التنظيمي منتشر بشكل كبير. كما أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لها تأثير ذو دلالة إحصائية على التميز التنظيمي بشكل عام وعلى جميع مؤشرات. وفي النهاية قدم الباحث التوصيات التالية لمؤسسة الضمان الاجتماعي: زيادة استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في جميع المستويات والوظائف التنظيمية؛ وتعزيز

استخدام إدارة الموارد البشرية في جميع مجالات التميز التنظيمي؛ وثقيف موظفي مؤسسة الضمان الاجتماعي حول كيفية استخدام تطبيقات إدارة الموارد البشرية لتحقيق التميز التنظيمي.

إن بيئة الشركات الحديثة غير متوقعة، وتنافسية شرسة، ومتغيرة بسرعة، مما يجعل إدارة المعرفة (KM) ضرورية. تهدف دراسة (Alyoubi, 2018) إلى تحديد تأثير عمليات إدارة المعرفة (الاستحواذ، والمشاركة، والإبداع، والاحتفاظ) وأساليب إدارة المعرفة (التخصيص، والشبكات الاجتماعية، والترميز) على رضا الوظيفة وكذلك كيفية تحسين أداء العاملين. هناك نموذج نظري تم وضعه مبني على تقنيات وإجراءات إدارة المعرفة. يتم تقييمه تجريبياً باستخدام المربعات الجزئية الصغرى (PLS) ونمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) باستخدام بيانات المسح التي تم جمعها من أعضاء هيئة التدريس في مكتبة الملك فهد الوطنية في جدة، المملكة العربية السعودية. تشير نتائج التحقيق إلى أن أساليب وتقنيات إدارة المعرفة (KM) لها تأثير ملحوظ وملائم على رضا الوظيفة وأداء العمل. يتأثر رضا الوظيفة بشكل كبير بإستراتيجيات إنتاج المعرفة ومشاركتها والاحتفاظ بها وترميزها وتخصيصها؛ لا يتأثر رضا الوظيفة بشكل كبير باكتساب المعرفة أو إنشائها أو تقنيات الشبكات الاجتماعية. يُوصى بأن يدمج المديرون ممارسات إدارة المعرفة في مؤسساتهم لتعزيز إنتاجية العاملين في مجال المعرفة ورفاهية العمال. هذا هو أول بحث يبحث مفاهيم كيف تؤثر تقنيات وإجراءات إدارة المعرفة على الاهتمامات الإنسانية "الناعمة" مثل أداء الموظفين الفرديين ورضاهم الوظيفي في مكتبة أكاديمية.

الهدف بحث (Awwad, 2022) هو دراسة العلاقة بين الابتكار الأخضر وممارسات التجميع لإدارة الموارد البشرية وتأثيرها على أداء الاستدامة كما تحدده الخطوات الأساسية الثلاثية، والتي تشمل الجوانب البيئية والاجتماعية والاقتصادية للأداء. من خلال مسح مصمم خصيصاً، سيتم جمع البيانات من 335 شركة صغيرة ومتوسطة الحجم تعمل في المملكة العربية السعودية باستخدام منهجية كمية. تم تحليل البيانات المجمعة باستخدام نموذج PLS الذي ونمذجة معادلات الهيكل. تشير النتائج إلى أن الأداء المستدام للشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم يتأثر بشكل إيجابي وهام بممارسات حزمة إدارة الموارد البشرية الخضراء. علاوة على ذلك، تظهر النتائج أن الابتكار الأخضر يتوسط جزئياً الرابط بين ممارسات الموارد البشرية الخضراء والأداء المستدام للشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم وأن الابتكار الأخضر له تأثير كبير على الأداء المستدام. يوضح هذا البحث أن GHRM يمكن أن يحسن تبني GI من قبل الشركات،

مما سيحسن استدامة هذه الشركات. علاوة على ذلك، يدعم هذا البحث ويحسن الحكمة التقليدية. يوضح البحث أيضًا كيف يمكن لتقنيات الإدارة البيئية أن تؤدي إلى زيادة الاستدامة في قطاعي الابتكار والموارد البشرية.

تهدف دراسة (Shamout, 2022) إلى تحديد الدور الوسيط لمدى الفائدة المتصورة لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية (PU) وسهولة الاستخدام المتصورة لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية (PEOU) في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة (SCA) في سياق القطاع الصناعي الأردني (IIS). بالإضافة إلى ذلك، تبحث الدراسة في التأثيرات المعتدلة لنية الاستخدام المستمر لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية ورضا المستخدم. تم إنشاء نموذج تعديل وسيط من أجل تلبية أهداف الورقة. أرسل الباحثون 750 استبيانًا؛ تم إرجاع 615 منها والتحقق منها واستخدامها في أقسام إدارة الموارد البشرية والتطوير للتحليل. استندت المسوحات إلى أسلوب التعداد، وكان معدل الاستجابة حوالي 82٪. تم استخدام نهج "نمذجة المعادلات الهيكلية" (SEM)، في حين تم استخدام Amos و SPSS للتحليل. أظهرت النتائج أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية أثرت بشكل كبير على SCA. وأظهرت الدراسة أيضًا أن مكونات TAM كان لها تأثير وسيط كبير على الارتباط بين ممارسات SCA و e-HRM. وأخيرًا، أظهرت النتائج أن الارتباط بين e-HRM-PEOU و PU ومسار SCA لم يكن معتدلاً من خلال سعادة المستخدم أو نية الاستمرار في استخدام e-HRM.

شارك 42 مستجيبًا في اقتراح نموذج دراسة واختبار فرضيات أجريت في أقسام الموارد البشرية للشركات التونسية. إن استخدام نظام معلومات الموارد البشرية يحسن قدرة موظفي الموارد البشرية التونسيين على الإبداع الفردي، وفقًا للنتائج المحسوبة باستخدام برنامج Smart PLS. علاوة على ذلك، فقد ثبت أن الارتباط بين استخدام نظام معلومات الموارد البشرية والقدرة على الابتكار الشخصي يتم تعديله من خلال الالتزام العاطفي للعمال. في الواقع، يُرى تأثير إيجابي وملاموس لنظام معلومات الموارد البشرية على سلوك الابتكار الفردي لموظفي الموارد البشرية بما يتناسب مع المشاركة العاطفية للعمال مع شركتهم. يجعل البحث من الممكن استخلاص بعض التمييزات التي تساهم في زيادة الإبداع الشخصي (Moussa, 2020).

تعتبر عمليات إدارة المعرفة مهمة لتنفيذ أنظمة المعلومات المختلفة. لا يزال يتعين التحقيق في وجهات نظر أخرى حول هذه المسألة. وقد لوحظ أن الدراسة السابقة لم تدرس دراسات عمليات إدارة المعرفة فيما يتعلق بأنظمة المعلومات. تحاول الدراسة الحالية تقديم تحليل شامل لـ 41 منشورًا بحثيًا نُشرت في مجلات محكمة بين عامي 2001 و 2018، من

خلال مراجعة وإلقاء الضوء بشكل منهجي على دراسات عمليات إدارة المعرفة المتعلقة بأنظمة المعلومات. تظهر الاستنتاجات الأولية لهذا البحث أن تطبيق المعرفة واكتسابها هي عمليات إدارة المعرفة الأكثر بحثًا بعد تبادل المعرفة. بالإضافة إلى ذلك، تم اكتشاف أن أسلوب البحث الأكثر استخدامًا لجمع البيانات حول إجراءات إدارة المعرفة كان الاستبانة. علاوة على ذلك، أفادت 78٪ من الأوراق المدروسة بنتائج دراسة ناجحة. فيما يتعلق بنوع نظم المعلومات، بحثت غالبية الأبحاث المدروسة في كيفية تأثير إجراءات إدارة المعرفة على أنظمة الأعمال الإلكترونية وأنظمة إدارة المعرفة وتعهدي نظم المعلومات، بهذا الترتيب. وعلاوة على ذلك، عندما يتعلق الأمر بجمع البيانات، كان المشاركون الذين يعملون كمديرين أو مسؤولين تنفيذيين لنظم المعلومات هم المحور الرئيسي لمعظم الأبحاث المدروسة. وعلاوة على ذلك، أجريت غالبية الأبحاث المدروسة ذات النتائج الإيجابية في الصين. وفيما يتعلق بدراسات نظم المعلومات، والتي تعمل كمصدر حيوي للمعلومات للأكاديميين الذين يدرسون موضوع إدارة المعرفة، تهدف دراسة المراجعة هذه إلى توضيح ووصف الارتفاع الحالي في الاهتمام بالتقدم المحرز في أبحاث عمليات إدارة المعرفة (Al-Emran, 2018).

إن صناع السياسات وعامة الناس أصبحوا أكثر قلقاً بشأن النقص الحاد في القوى العاملة في الوقت الحاضر والمستقبل المحتمل. والحل الشائع لهذه القضية هو تعزيز ممارسات الموارد البشرية واستخدام تكنولوجيا الموارد البشرية، مثل أنظمة معلومات الموارد البشرية، التي لديها القدرة على جمع وتخزين وإعداد التقارير عن بيانات الموظفين. والواقع أن أنظمة معلومات الموارد البشرية قد تساعد في إطلاق أو إدارة مشروع ما فضلاً عن توفير رؤى مستمرة حول دورة حياة الموظف المهنية بالكامل، كما يتبين من أمثلة من قطاعات مختلفة. ومع ذلك، كانت المنظمات الصحية موضوعاً لعدد قليل جداً من الدراسات التي فحصت التكنولوجيا أو آثارها على طبيعة العمل في المستقبل، وتلك التي لم تحظ بالقدر الكافي من الاهتمام في الأدبيات الطبية. بالإضافة إلى ذلك، ركزت المساهمات القليلة التي تم تقديمها إما في المقام الأول على تأثير الأتمتة على عمل المهنيين الصحيين أو أعطت الأولوية لفئة معينة من التكنولوجيا. ونتيجة لهذا، تجاهلوا الطيف الكامل للتطبيقات المحتملة لهذه التقنيات، وتجاهلوا على وجه الخصوص موضوع إدارة الموارد البشرية للصحة في مؤسسات الرعاية الصحية. الهدف الرئيسي من هذه الورقة هو سد هذه الفجوة، مع إيلاء اهتمام خاص للطريقة التي يتم بها تصنيف الاضطرابات التكنولوجية في مجال الموارد البشرية حاليًا. باختصار، يجب على المنظمات الصحية وأخصائيي الموارد البشرية والصحة الذين يعملون لديها استخدام أنظمة معلومات الموارد

البشرية بشكل مسؤول، وإيجاد توازن بين قيم رفاهية الموارد البشرية ورضاها واحترام جميع القضايا القانونية والأخلاقية والامتثالية المحتملة بالإضافة إلى الحاجة إلى الابتكار والإنتاجية والكفاءة (Tursunbayeva, 2019).

وتواجه المملكة العربية السعودية صعوبات في التحول من اقتصاد ريعي إلى اقتصاد قائم على المعرفة في إطار سعيها نحو تنوع الاقتصاد. وقد وضعت الحكومة العديد من الخطط الاستراتيجية الرامية إلى إنشاء نظام قوي لإدارة المعرفة من شأنه أن يجني فوائد الاستثمارات الأجنبية ومبادرات البحث والتطوير المحلية. وتتناول هذه الدراسة المشاكل التي تمنع الأمة من تحقيق درجة التنوع الاقتصادي التي كانت هدفاً للبرامج السابقة. ثم يتم عرض نتائج الدراسات الكمية والنوعية من أجل تحديد جوانب الحوكمة التي قد تساعد المملكة العربية السعودية في إنشاء نظام لإدارة المعرفة يعمل بشكل جيد ويساهم في التنمية المستدامة. وتؤكد استنتاجات الدراسة على مدى أهمية مكافحة الفساد ودعم مؤسسات سيادة القانون وزيادة كفاءة القطاع العام من أجل إنشاء نظام عالي الجودة لإدارة المعرفة في المملكة العربية السعودية (Albassam, 2019).

تعتبر الموارد البشرية من العناصر الحيوية لعملية التخطيط الاقتصادي في المملكة العربية السعودية. يتم فحص ممارسات الموارد البشرية للمنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية في هذا البحث. ويستند إلى مسح أولي تم إجراؤه باستخدام استبانة منظم بين 201 عامل من الفئات الأربع للمنظمات غير الربحية التي تعمل حالياً في المملكة العربية السعودية: لجنة التنمية، وجمعية تحفيظ القرآن الكريم، وجمعية الدعوة، والجمعية المتخصصة. كانت ممارسات الموارد البشرية الحالية الثماني - تصميم العمل، وتخطيط الموارد البشرية، والتجزة، والاختيار، والتدريب والتطوير، والدافع، وتقييم الأداء، والرضا الوظيفي - هي محور الاستبانة. لمعرفة المزيد عن وجهات نظر خبراء الموارد البشرية في صناعة المنظمات غير الربحية، تم إخضاع الأجزاء الثمانية من أدوات الموارد البشرية لاختبار تحليل التباين وارتباط بيرسون. تظهر استنتاجات الدراسة أن سنوات خبرة العمال وجنسهم وعمرهم ومستوى تعليمهم تؤثر على سياسات الموارد البشرية. على مقياس من خمس نقاط، يتمتع رضا العمل بأدنى درجة من الوعي (متوسط 3.18)، في حين يتمتع تصميم العمل بأعلى درجة من الوعي بين العمال (متوسط 4.05). يعزز تصميم العمل تقييم الأداء، وتؤثر الاستقطاب على تخطيط الموارد البشرية، كما أن التدريب والتطوير لهما تأثير على تقييم الأداء، وفقاً للرباط بين ممارسات الموارد البشرية (Alsaif, 2022).

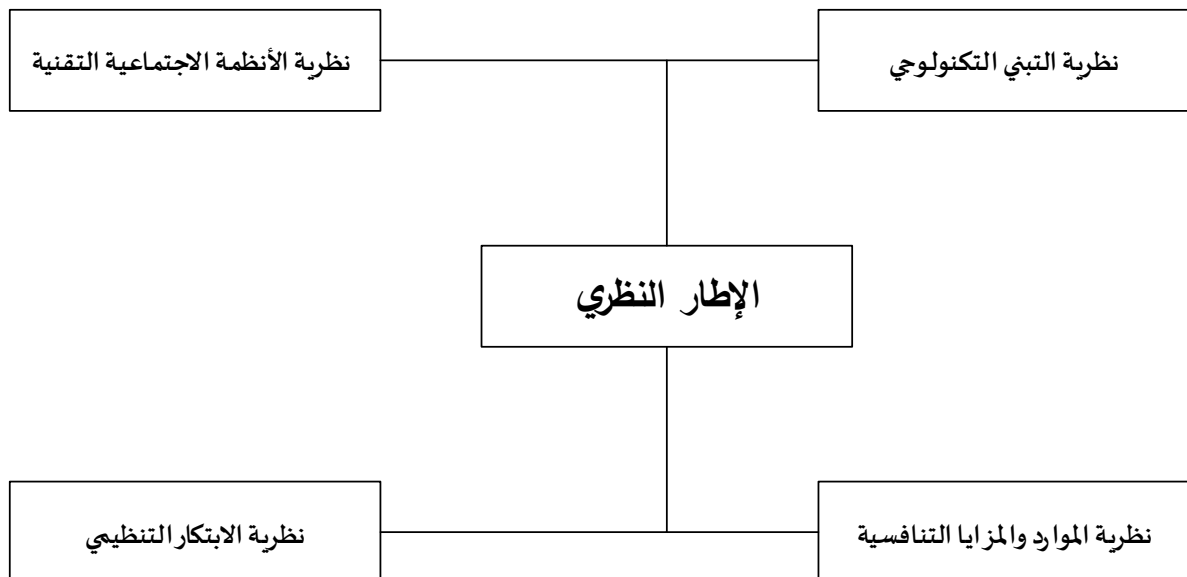
إن تطبيقات إدارة المعرفة ضرورية لكل من الشركات التجارية والقطاع العام. ومع ذلك، وعلى الرغم من أهميتها، فإن البحث في إدارة المعرفة في القطاع العام لا يزال في بداياته. وهذا بمثابة القوة الدافعة للدراسة الحالية، التي تحاول فحص وفهم العلاقة المعقدة بين ممارسات إدارة المعرفة والأداء التشغيلي والجودة والإبداعي لشركات القطاع العام. بعد تقييم شامل للأدبيات، تم إنشاء إطار كامل لعمليات إدارة المعرفة والأداء. ويشمل الإطار سبعة مفاهيم (ثلاثة للأداء وأربعة للعمليات) جنبًا إلى جنب مع عناصرها الأساسية. ومن خلال استخدام مسح وطني في القطاع العام في دولة الإمارات العربية المتحدة، تم تسجيل آراء الموظفين بشأن هذه الأبعاد السبعة على مقياس ليكرت من خمس نقاط. تم بعد ذلك استخدام الإجابات الصحيحة البالغ عددها 270 والتي تم الحصول عليها لفحص الروابط المقترحة بين أداء إدارة المعرفة والعمليات، وكذلك للتحقق من إطار عمل إدارة المعرفة. تشير النتائج إلى أن الأداء التشغيلي والجودة والإبداعي للقطاع العام في دولة الإمارات العربية المتحدة تأثر بشكل إيجابي وهام بجميع عمليات إدارة المعرفة الأربع: إنتاج المعرفة، والتقاط المعرفة وتخزينها، ومشاركة المعرفة، وتطبيق المعرفة، واستخدامها. تثبت النتائج موثوقية وصلاحية كل من البنى السبعة، بالإضافة إلى إطار التقييم والمكونات الأساسية. وبالنظر إلى كل شيء، يسد هذا البحث فجوة في الأدبيات حول تطبيق وتنفيذ إطار عمل إدارة المعرفة للقطاع العام، مما يعزز بشكل كبير القاعدة النظرية للمجال. ومع ذلك، فإن البحث يعترف بأن استخدام التقييمات الذاتية للعاملين المحددين بدلاً من المقاييس الأكثر موضوعية لقياس مدى تأثير إجراءات إدارة المعرفة على أداء إدارة المعرفة يمثل نقطة ضعف. ومن المتوقع أن تشجع التأثيرات الجوهرية والإيجابية لإجراءات إدارة المعرفة على أداء الأعمال الممارسين وصناع القرار على تبني ممارسات إدارة المعرفة والاستفادة منها من أجل تعزيز أداء الأعمال في القطاع العام. هذه الدراسة فريدة من نوعها لأنها أول جهد لإنشاء إطار عمل كامل لإدارة المعرفة والتحقق منها وتقييمها للقطاع العام - على الأقل ليس في دولة الإمارات العربية المتحدة (Ahhabi, 2019).

معرفة مدى تأثير رضا العملاء الإلكتروني لدى شركات الاتصالات الكويتية بإدارة علاقات العملاء الإلكترونية. وشمل مجتمع البحث كل عملاء مقدمي خدمات الاتصالات الكويتيين. وتم اختيار عينة ملائمة من 450 مستهلكًا تفاعلوا مع الشركات إلكترونيًا، وتم الحصول على 392 استبيانًا. وتم استخدام العديد من التقنيات والأدوات الإحصائية من أجل تحقيق أهداف الدراسة. وأثبت البحث أن رضا العملاء الإلكتروني يتأثر بإدارة علاقات العملاء الإلكترونية. وبناءً على نتائج الدراسة، ينصح الباحثون المديرين وصناع القرار في شركات الاتصالات في الكويت بإجراء استثمارات كبيرة في

التكنولوجيا المتطورة ورأس المال البشري لفهم سلوك المستهلك بشكل أفضل واستخراج أقصى قيمة منه, Ibraheem, 2019).

في هذه الأيام، يُنظر إلى الذكاء الاصطناعي باعتباره ضروريًا للقيام بالمهام التشغيلية، وخاصة في مجال تحليلات الموارد البشرية. ومع ذلك، فإن الوتيرة التي تتبنى بها المنظمات هذه الخوارزميات المعاصرة لا تزال في مهبها. ونتيجة لذلك، فإن الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو تحديد العوامل الرئيسية التي تؤدي إلى تبني التقنيات القائمة على الذكاء الاصطناعي في التوظيف. للقيام بذلك، سيتم استخدام نموذج UTAUT لتحليل البيانات، جنبًا إلى جنب مع المتغيرات المعتدلة والمصادقية المتصورة، في سياق بنجلاديش، وهي دولة نامية في جنوب آسيا. تم استخدام استبانة لجمع البيانات من 283 خبيرًا في الموارد البشرية يعملون في شركات صناعية وخدمية مختلفة في بنجلاديش. ثم تم استخدام PLS-SEM لتحليل النتائج. وباستثناء المتغير الموسع للمصادقية المتصورة، وجد أن جميع الارتباطات المباشرة المفترضة كانت مهمة، وفقًا لنتائج الدراسة. ومع ذلك، لم يُظهر أي من المقترحات المفترضة تأثيرًا معتدلاً للجنس أو حجم الأعمال. أخيرًا، تم تقديم اقتراحات للدراسة المستقبلية والآثار المترتبة على السياسات (Islam, 2022).

الإطار النظري



رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة

✓ نموذج تبني التكنولوجيا:

تعتبر نظرية تبني التكنولوجيا واحدة من أكثر الأفكار شهرة لشرح كيفية قبول الناس للتكنولوجيات الجديدة والتكيف معها في مكان العمل. تركز هذه الفكرة على كيفية رؤية أعضاء الموظفين لقابلية استخدام التكنولوجيات الإلكترونية وقدرتها على تعزيز الإنتاجية. يكون تبني الموظفين لأنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (e-HRM) أكثر احتمالية عندما يعتقدون أن هذه الأنظمة سهلة الاستخدام وتحسن إنتاجية العمل وجودته. يؤكد هذا النهج على مدى أهمية إنشاء أنظمة سهلة الاستخدام وتزويد أعضاء الموظفين بالتدريب الكافي لضمان تبني التكنولوجيا بنجاح.

✓ أوجهة النظر القائمة على الموارد:

تركز فكرة وجهة النظر القائمة على الموارد (RBV) على مدى أهمية الموارد الداخلية لقدرة الشركة على النجاح واكتساب ميزة تنافسية. عندما تستثمر شركة ما في أنظمة تكنولوجية فريدة، مثل أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، تصبح هذه الأنظمة أصولاً قيمة يصعب على المنافسين تقليدها. من خلال زيادة أداء العمل وتبسيط الإدارة البشرية، قد تصبح المنظمة أكثر قدرة على المنافسة وطويلة الأمد في السوق. تؤكد الأطروحة على أن الأنظمة الإلكترونية هي استثمارات استراتيجية تؤثر على أداء الشركة بالكامل، وليس مجرد أدوات تقنية.

✓ نظرية الأنظمة الاجتماعية التقنية:

التفاعل بين الأشخاص (العنصر الاجتماعي) والتكنولوجيا (العنصر التقني) في مكان العمل هو التركيز الرئيسي لنظرية الأنظمة الاجتماعية التقنية. وتؤكد هذه الفكرة على أن كيفية تأثير التكنولوجيا الجديدة على الروابط الاجتماعية والتنظيمية داخل الشركة هي عامل رئيسي في مدى نجاح تنفيذها، بما في ذلك أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. ويمكن الحصول على نتائج إيجابية إذا تم بناء الأنظمة لتسهيل مشاركة الموظفين وإيجاد التوازن بين الأنظمة الاجتماعية والتكنولوجية. وتؤكد الفكرة على أنه من أجل تحقيق الميزة المثلى، من المهم أخذ التداعيات الاجتماعية في الاعتبار أثناء تقديم التكنولوجيا الجديدة.

✓ نظرية الابتكار التنظيمي:

يتمثل هدف نظرية الابتكار التنظيمي في توضيح إدخال الابتكار في الشركات وكيف يؤثر على الناتج والإنتاجية. وتزعم الفرضية أن الشركات قد تعمل على تحسين إجراءاتها الإدارية بشكل كبير من خلال تنفيذ أنظمة وتقنيات جديدة بنجاح، مثل أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. إن هذه الحلول تشكل مثلاً على نوع الابتكار في إدارة الموارد البشرية الذي قد يؤدي إلى توفير النفقات وزيادة الفعالية وتوفير الوقت. وهنا يشمل الابتكار التنظيمي إنشاء وتعزيز الإجراءات الداخلية لتعزيز القدرة التنافسية والأداء بالإضافة إلى تقديم خدمات وبيع جديدة.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

المقدمة

سوف يتناول هذا الفصل منهجيات البحث التي كانت بمثابة الأساس لجمع البيانات وتحليلها. يوفر هذا الفصل إطارًا لمساعدة الباحث في بناء دراسته، بما في ذلك تحديد الأدوات المطلوبة لوضع أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (e-HRM) وتقييم مدى نجاح هذه الأنظمة في إجراءات إدارة الأفراد في المنظمات السعودية. يهدف هذا الفصل إلى توضيح الإجراءات الأساسية التي سيتم استخدامها لمعالجة أسئلة البحث وتحقيق أهدافه، مع التركيز على كيفية اختيار الأدوات والتقنيات الأكثر فعالية لجمع البيانات وتحليلها.

يتم توفير فحص شامل لأطر البحث والإجراءات التي تستخدمها الشركات السعودية لنشر أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في هذا الفصل. سيتم تقييم كفاءة هذه الأنظمة في تعزيز إجراءات إدارة الأفراد باستخدام دراسة كمية ونوعية، والتي ستكون بمثابة الأساس لتصميم البحث. يحدد تصميم الدراسة كيفية اختيار أدوات تحليل وتصوير البيانات المناسبة، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية التي تسهل استخراج النتائج وتفسيرها.

ستحدد أهداف الدراسة أدوات جمع البيانات الأكثر ملاءمة. وسوف تشمل هذه الأدوات استبيانات تُرسل إلى المشاركين الذين يعملون في شركات تستخدم أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، فضلاً عن المقابلات النوعية التي تساعد في تسليط الضوء على التأثيرات الحقيقية لهذه الأنظمة على فعالية الإجراءات الإدارية. ويراعي اختيار الأدوات دقة تحليل البيانات، سواء الكمية أو النوعية، لضمان أن تكون الدراسة ذات أساس علمي قوي.

تتكون مجتمع البحث في هذه الحالة من الشركات السعودية التي تستخدم أنظمة إدارة الموارد البشرية المحوسبة. وسيتم اختيار هذه الشركات وفقاً لمعايير محددة مسبقاً، بما في ذلك الحجم والصناعة ودرجة تكامل النظام الإلكتروني مع إدارة الموارد البشرية. ولضمان إمكانية تعميم النتائج، سيتم اختيار العينة بعناية لتوفير تمثيل شامل لمجتمع البحث، مع مراعاة التباين في حجم ونوع المنظمات.

سيتم أخذ الفئات المستهدفة والفترة الزمنية والمنطقة الجغرافية في الاعتبار عند تحديد حدود الدراسة. وستشمل فئات الدراسة فقط الشركات التي تطبق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بشكل كامل، إلى جانب شرح الأساس المنطقي وراء اختيار هذه المجموعات وكيف يؤثر ذلك على النتائج. وفيما يتعلق بالمواعيد النهائية، سيتم تخصيص قدر معين من الوقت لجمع البيانات وتقييمها لضمان الحصول على النتائج المرجوة في الموعد المحدد. وفيما يتعلق بالنطاق الجغرافي للدراسة، فإنها ستشمل فقط الشركات العائلية والشركات الكبرى التي تستخدم أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المملكة العربية السعودية. وستركز على تأثير السياق المحلي على نتائج الدراسة.

وللتأكد من الارتباط بين فعالية إجراءات إدارة الأفراد ونشر أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، ستخضع البيانات لأساليب إحصائية متطورة. وسيشمل النهج تحليل البيانات النوعية والكمية لضمان فهم شامل لتأثيرات هذه الأنظمة على الشركات السعودية.

المنهجية وطرق البحث

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة تأثير نشر أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على فعالية إجراءات إدارة الأفراد في الشركات السعودية. وهي تستند إلى منهجية كمية. وستساعد الدراسة في تحليل مدى تأثير هذه الأساليب على رفع الإنتاجية وخفض النفقات الإدارية وتعزيز الأداء الإداري. كما تسعى إلى تحديد العناصر التي تجعل هذه الأنظمة ناجحة للتبني وكذلك كيف تؤثر على الفعالية التشغيلية للموارد البشرية.

• تم تصميم استبيانات لجمع البيانات.

لجمع المعلومات حول استخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الشركات السعودية، تم إنشاء استبانة شامل. تم تقسيم الاستطلاع إلى العديد من الأقسام، مثل:

- المخاوف بشأن الدرجة التي تستخدم بها إدارة الموارد البشرية تقنيات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.
- الاستفسارات حول فعالية الإجراءات الإدارية المشاركة في إدارة الموظفين.
- المخاوف بشأن كيفية تعزيز التكنولوجيا لإجراءات التوظيف والتدريب وإدارة الأداء.
- الاستفسارات حول تعزيز كفاءة الوقت وخفض النفقات المرتبطة بالإدارة من خلال وضع الحلول الإلكترونية.
- الأسئلة حول الصعوبات التي تواجهها الشركات أثناء وضع أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وكيفية تجاوزها.

❖ اختيار العينات

تم اختيار مجموعة مختارة من الشركات السعودية التي تستخدم أنظمة إدارة الموارد البشرية المحوسبة لتكون ممثلة. ولتوفير تمثيل شامل للقطاع الخاص في المملكة، تم اختيار الشركات عشوائيًا من مجموعة من الصناعات والتجارة والخدمات. واستنادًا إلى المعايير الإحصائية التي تضمن دقة النتائج وإمكانية تعميمها، تم تحديد حجم العينة. تم توزيع الاستبيانات وجمعها من خلال رسائل البريد الإلكتروني والزيارات الشخصية، تم إعطاء الاستبيانات لمديري الموارد البشرية والمهنيين في هذه الصناعة. وتم زيادة معدل الاستجابة من خلال تقديم وصف شامل لأهداف الدراسة وأهمية ملء الاستبانة. ولضمان صحة النتائج، تم الحفاظ على سرية المعلومات والبيانات.

❖ تفسير البيانات

سيتم إجراء التحليل الوصفي في المرحلة الأولية من تحليل البيانات للعثور على أنماط واسعة في البيانات. ويشمل هذا:

- يمكن أن يساعدك تحليل توزيع التردد في تحديد مدى انتشار استخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الشركات السعودية.
- قياس تأثير التكنولوجيا الإلكترونية على فعالية الإجراءات الإدارية من خلال حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية.

- اختبار الاختلافات للتحقيق في التمييزات بين الشركات التي تستخدم أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والشركات التي لا تستخدمها، استخدم اختبار t.
- تحليل التباين ANOVA للتحقيق في كيفية تأثير استخدام التكنولوجيا الإلكترونية على فعالية إدارة الموارد البشرية بشكل مختلف في الصناعات المختلفة.
- تحليل التفاعل تستخدم هذه التقنية تحليل الانحدار المتعدد لتحديد العوامل التي تؤثر على مدى تحسن إدارة الموارد البشرية من خلال التكنولوجيا الإلكترونية.

✓ دراسة الارتباط

سيتم التأكد من الارتباط بين تبني أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتعزيز كفاءة عملية إدارة الأفراد من خلال تحليل الارتباط. للتأكد من مدى تأثير عنصر واحد على الآخر، يتم تحديد درجة وشدة الارتباط بين المتغيرات باستخدام معامل ارتباط بيرسون.

مجتمع البحث

تم تضمين جميع الشركات السعودية - الكبيرة والمتوسطة والصغيرة - التي تستخدم أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (e-HRM) في مجتمع البحث لهذه الدراسة. والهدف هو فهم كيفية تأثير تنفيذ هذه التقنيات على فعالية إجراءات إدارة الأفراد عبر مجموعة من الصناعات. يتألف المجتمع من الشركات العاملة في التجارة والصناعة والخدمات، مما يوفر التنوع المطلوب لفهم الصعوبات التي تواجهها هذه الشركات والطرق التي تؤثر بها التكنولوجيا على إدارة الموارد البشرية لديها.

- اختيار العينات

لضمان التغطية الشاملة لجميع أحجام وأنواع الشركات، تم إنشاء العينة لتشمل مجموعة من الشركات السعودية، بما في ذلك الشركات ذات المسؤولية المحدودة، والشركات المساهمة، والشركات الفردية. يسعى هذا التنوع إلى تسليط الضوء على الاختلافات في الكفاءة التشغيلية عبر أنواع الأعمال المختلفة وتقديم فهم شامل لكيفية تأثير تثبيت أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على كل منها، صغيراً كان أم كبيراً.

- معايير اختيار العينات

- تم اختيار المنظمات وفقاً لمعايير معينة تضمن دقة وموثوقية النتائج. وشملت هذه المعايير الشركات التي نجحت في دمج أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأظهرت استعداداً للتعاون في توفير البيانات اللازمة. إن تعاون الشركات أمر بالغ الأهمية للحصول على بيانات دقيقة وتحليل شامل يقدم اقتراحات عملية لتعزيز فعالية الإدارة البشرية.

- ما مدى أهمية تحديد مجتمع البحث

أصبح تحديد مجتمع البحث بدقة أكثر أهمية من أجل ضمان التمثيل الواقعي لجميع أصحاب المصلحة، مما يحسن من جودة النتائج. إن الدراسة الدقيقة لتأثيرات أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الشركات من جميع الأحجام والصناعات، فضلاً عن استخلاص رؤى موجزة ومفيدة لتعزيز إدارة الموارد البشرية في الشركات السعودية، تصبح ممكنة من خلال وصف واضح لمجتمع البحث.

محددات حجم العينة

إن أحد أهم الجوانب في أي مشروع بحثي هو تحديد حجم العينة بدقة لضمان صحة النتائج وأهميتها لمجتمع الدراسة. هناك العديد من المعايير التي يجب مراعاتها من أجل اختيار حجم العينة المناسب لهذا البحث، والذي يهدف إلى قياس تأثير أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (e-HRM) على فعالية عمليات إدارة الأفراد في المنظمات السعودية. من بينها:

أهداف البحث وحجم العينة: تؤثر أهداف الدراسة بشكل مباشر على حجم العينة. هناك حاجة إلى عينة أكبر وأكثر تمثيلاً كلما كانت أهداف الدراسة أكثر دقة وكلما ركزت على عناصر معينة من كفاءة العملية. في هذه الحالة، هناك

حاجة إلى عينة كبيرة بما يكفي لتوفير معلومات كافية حول كيفية تأثير التقنيات الإلكترونية على الشركات ذات الأحجام المختلفة.

- **التنوع في مجتمع البحث:** يجب أن يتناسب حجم العينة مع مجموعة الأحجام والصناعات الموجودة في الشركات السعودية، بما في ذلك التجارة والصناعة والخدمات. هذا يجعل من الممكن الحصول على إحصاءات دقيقة تمثل بدقة الطرق التي تتأثر بها أنواع مختلفة من الشركات بأنظمة إدارة الموارد البشرية المحوسبة.
- **الدقة المطلوبة:** يجب مراعاة متطلبات الدراسة فيما يتعلق بالدقة، بما في ذلك هامش الخطأ المسموح به (عادة 5%) ومستوى الثقة (عادة 95%)، عند حساب حجم العينة. ومن خلال القيام بذلك، يتم زيادة دقة وتعميم النتائج على مجتمع البحث.
- **الحاجة إلى تحليل عميق:** لضمان تنوع كافٍ من البيانات، هناك حاجة إلى عدد أكبر من المشاركين لكل فئة من المنظمات في الدراسة إذا كان التحليل التفصيلي لأنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتأثيرها على مكونات معينة من كفاءة الإدارة مطلوبًا.
- **توافر الشركة الفعلي:** قد تكون قدرة الدراسة على جمع البيانات محدودة عمليًا إذا كانت بعض الشركات غير متوفرة أو رفضت المشاركة. ولضمان وجود عدد كافٍ من المشاركين لتعويض الشركات التي قد لا تمتثل، يجب زيادة حجم العينة المتوقع.
- **البيانات السابقة:** لتحديد حجم العينة المناسب، يمكن الرجوع إلى الأبحاث السابقة حول أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الشركات السعودية أو الأجنبية. إذا كانت المعلومات من الدراسات ذات الصلة متاحة، فيمكن استخدامها لتقدير حجم العينة بدقة أكبر.
- **نطاق جمع البيانات:** يوصى بحجم عينة أكبر للحصول على بيانات أكثر موثوقية، والتي يمكن الحصول عليها من خلال المسوحات أو الاستبيانات مع مجموعة متنوعة من الاستجابات. وهذا يضمن توفير نتائج لكل شركة تكون شاملة وتمثيلية.

- التحليل الإحصائي: لضمان موثوقية النتائج ودقتها، ستكون هناك حاجة إلى حجم عينة أكبر إذا كان البحث يتطلب استخدام أساليب تحليل إحصائي متطورة مثل تحليل الانحدار أو تحليل التباين (ANOVA).

الأساس المنطقي لاختيار حجم العينة: اعتمادًا على حجم مجتمع البحث وعوامل أخرى مثل هامش الخطأ ومستوى الثقة، يمكن استخدام أساليب رياضية مثل معادلة كوكران لحساب حجم العينة المثالي.

خطوات جمع العينة

من أجل تحقيق أهداف البحث، يجب تطوير استراتيجية شاملة لجمع البيانات بمراحل محددة من أجل تنفيذ هذه الدراسة بشكل فعال. الإجراءات الموصى بها هي كما يلي:

❖ وصف أهداف البحث.

- وصف الأهداف الرئيسية للبحث، بما في ذلك:
- فحص آثار وضع أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (e-HRM) على مدى جودة تعامل الشركات السعودية مع عمالها.
- فحص كيفية تأثير هذه الأنظمة على الشركات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة بشكل مختلف.
- فحص الصعوبات التي تواجهها الشركات أثناء استخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتعزيز الإنتاجية.
- إجراء استبانة لجمع المعلومات.

❖ تصميم الاستبانة

أسئلة مغلقة: لقياس العوامل الكمية بما في ذلك درجة استخدام نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، والتغيرات في الإنتاجية بعد النشر، وكمية الإجراءات الإدارية المحسنة.

استفسارات لم تتم الإجابة عليها: لجمع معلومات نوعية عن تجارب الشركات في وضع هذه الأنظمة، والصعوبات التي واجهتها، والتقدم الذي شهدته نتيجة لذلك.

❖ تجميع البيانات

يتم توزيع استمارات الاستبانة:

- إرسال استبيانات عبر البريد الإلكتروني إلى القادة ومديري الموارد البشرية في الشركات السعودية، أو ترتيب اجتماعات شخصية إذا لزم الأمر.
- تشجيع المشاركة من خلال تحديد أهداف البحث والتأكيد على أهمية مدخلات المشاركين في تحقيق نتائج دقيقة.
- مقابلة الأشخاص إجراء مقابلات مع مديري الموارد البشرية ومديري الأنظمة الإلكترونية من الشركات الكبيرة والصغيرة للحصول على فهم شامل لتجاربهم في وضع أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وكيفية تأثيرها على الفعالية التشغيلية.

❖ جمع المزيد من البيانات

فحص المصادر الثانوية وتشمل هذه الدراسات الحكومية والمقالات العلمية والتقارير السنوية والسجلات الداخلية للشركات التي يمكن أن توفر معلومات حول تأثير تنفيذ نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على فعالية إدارة الأفراد.

❖ ترتيب المعلومات

تصنيف البيانات بناءً على الموضوعات الرئيسية، مثل كيفية تعزيز أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية للعمليات، والعقبات التي يجب التغلب عليها أثناء النشر، والفوائد التي تتحقق بمرور الوقت.

باستخدام جداول البيانات وبرامج التحليل الإحصائي مثل SPSS أو Excel.

❖ تفسير البيانات

التحليل الوصفي تقييم فعالية الإجراءات الإدارية قبل وبعد تنفيذ أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من خلال استخدام أساليب التحليل الوصفي مثل حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية.

❖ التحليل الاستدلالي:

تحديد الدرجة التي أثر بها تنفيذ أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء من خلال اختبار الفرضيات والنظر في الارتباطات بين المتغيرات باستخدام تقنيات مثل تحليل التباين (ANOVA) أو تحليل الانحدار.

- توفير ملخص شامل للبيانات ونتائج التحليل.

إعطاء الشركات المشورة حول كيفية تحسين خططها لوضع أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من أجل تعزيز الفعالية التشغيلية.

- تحليل البيانات

للتأكد من دقة البيانات وموثوقيتها، قارن النتائج بنتائج التحقيقات ذات الصلة والسابقة.

- وصف النتيجة

التخطيط لورشة عمل أو ندوة لتقديم النتائج وتقديم اقتراحات لتعزيز تبني أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية للشركات المشاركة والمؤسسات الأكاديمية والأطراف المهتمة الأخرى من مجتمع الأعمال.

ومن خلال اتباع هذه الاستراتيجية سيتم الحصول على بيانات دقيقة وموثوقة حول تأثير أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على كفاءة عمليات إدارة الموظفين في الشركات السعودية، مما سيساهم في تحقيق أهداف الدراسة بشكل فعال.

حدود البحث

➤ الحدود البشرية

الحدود البشرية تشير إلى المشاركين في الدراسة والأطراف المستهدفة لجمع البيانات. في هذه الدراسة، تشمل الحدود البشرية الموظفين والمديرين في الشركات السعودية الذين يستخدمون أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. يتم اختيار عينة من الموظفين والمديرين من مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية لضمان تنوع البيانات وشموليتها.

➤ الحدود الزمانية

الحدود الزمانية تشير إلى الفترة الزمنية التي يتم خلالها جمع البيانات وتحليلها. في هذه الدراسة، تغطي الحدود الزمانية فترة زمنية محددة تمتد على مدى سنة كاملة خلال عام 2024. هذه الفترة الزمنية تشمل:

- جمع البيانات الأولية: من خلال الاستبيانات والمقابلات الشخصية التي تجري على مدى أشهر معينة لضمان شمولية البيانات وتنوعها عبر فصول السنة المختلفة.
- تحليل البيانات: الذي يتم بعد جمع البيانات الأولية، ويستغرق عدة أشهر لضمان دقة التحليل واستخلاص النتائج بشكل علمي وموضوعي.
- فترة المراجعة والتقييم: حيث يتم مراجعة النتائج والتأكد من صحتها، واستقصاء أي بيانات إضافية إذا لزم الأمر لتأكيد النتائج وتحسين دقتها.

➤ الحدود المكانية

الحدود المكانية تشير إلى المواقع الجغرافية التي يتم فيها إجراء الدراسة. في هذه الدراسة، تقتصر الحدود المكانية على الشركات السعودية التي تعتمد أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. تشمل هذه الحدود:

- المقرات الرئيسية للشركات: في المدن الكبرى مثل الرياض، جدة، والدمام، حيث تتركز معظم الشركات الكبرى والمؤسسات الرائدة في مجال التكنولوجيا وإدارة الموارد البشرية.
- الفروع الإقليمية: للشركات التي لديها انتشار جغرافي واسع داخل المملكة، وذلك لضمان تنوع البيانات وشمولية النتائج عبر مختلف المناطق الجغرافية.
- الشركات متعددة الجنسيات: التي تعمل في السعودية وتستخدم أنظمة إدارة الموارد البشرية المتقدمة، مما يوفر منظورًا عالميًا ويضيف تنوعًا للبيانات.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يبدأ هذا الفصل بمراجعة وتقييم البيانات التي تم جمعها عبر مجموعة من تقنيات البحث. هناك حاجة إلى قدرات قوية في التفكير التحليلي والنقدي لهذه الدراسة من أجل تقييم البيانات بشكل متسق وموثوق. توضح الدراسة كيف تؤثر أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على العديد من جوانب إجراءات إدارة الموظفين في الشركات السعودية من حيث الإنتاجية والكفاءة من خلال النظر في البيانات الكمية والنوعية.

سيتم فحص البيانات باستخدام تقنيات التحليل الإحصائي المتطورة، مع التركيز على أي أنماط واتجاهات ناشئة. سيتم تقييم البيانات، على سبيل المثال، لإظهار مقدار الوقت الأقل الذي يتم إنفاقه على إدارة الموارد البشرية ومدى ارتفاع جودة العمليات نتيجة لاستخدام حلول إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. وعلاوة على ذلك، سيتم إجراء تحليل للتمييز بين الشركات التي قامت بالفعل بنشر هذه التقنيات وتلك التي لم تفعل ذلك.

بعد تحليل البيانات، تم تقديم النتائج المبكرة للدراسة - والتي تظهر كيف تستفيد الشركات المختلفة من أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بطرق مختلفة - في هذا القسم. لتوضيح العلاقة بين استخدام الأنظمة الإلكترونية وفعالية الإجراءات الإدارية للأشخاص، سيتم فحص هذه النتائج.

سيتم مقارنة الأداء الحقيقي للشركات التي نفذت أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بمعايير الكفاءة التقليدية التي تمت مناقشتها في الفصول السابقة من أجل شرح النتائج بشكل أكثر وضوحًا. سيتم عرض النتائج بطريقة تأخذ في الاعتبار التمييز بين الشركات الكبيرة والمتوسطة والصغيرة، جنبًا إلى جنب مع تحليل يسلط الضوء على الاختلافات في كيفية تأثير هذه الأنظمة على الإجراءات الإدارية.

هذا الفصل ضروري للدراسة لأنه يقدم صورة واضحة لكيفية تحسين فعالية إجراءات إدارة الأشخاص باستخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من خلال دمج البيانات والتحليل النظري والتنفيذ العملي. ستوفر هذه التقييمات معلومات ثابتة حول كيفية تعزيز ممارسات إدارة الموارد البشرية القائمة على التكنولوجيا في المستقبل.

تحليل البيانات

الوصف الإحصائي للبيانات

تم تحليل بيانات الاستبانة التي جمعتها باستخدام برنامج SPSS، باستخدام العمليات الإحصائية الأساسية للتأكد من خصائص المتغيرات وموثوقية أداة الدراسة. تضمنت المرحلة الأولى تحليلاً إحصائياً للبيانات، بما في ذلك حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل عنصر في الاستبانة. يتيح الوصف الإحصائي فهم توزيع الاستجابات وتقييم درجة تركيز البيانات أو تشتتها. يشير المتوسط إلى القيمة المتوسطة للاستجابات، لكن الانحراف المعياري يشير إلى درجة تباين البيانات حول هذا المتوسط. يشير الانحراف المعياري المرتفع إلى تباين كبير في الاستجابات. تم بعد ذلك استخدام اختبار "ألفا كرونباخ" لتقييم الاتساق الداخلي لمقاييس الاستبانة. هذا التقييم هو أداة سائدة لتقييم موثوقية الاستبيانات ذات الاستفسارات متعددة الأبعاد، بما في ذلك تلك المتعلقة بالتخطيط المالي والجدوى الاقتصادية وتقييم العائد المالي. تتراوح قيم ألفا كرونباخ من 0 إلى 1، حيث تشير القيم التي تقترب من 1 إلى مستوى عالٍ من الموثوقية. وقد كشف هذا البحث عن ارتفاع قيمة ألفا كرونباخ، مما يدل على أن أداة جمع البيانات جديرة بالثقة وفعالة في تقييم المتغيرات المستقلة مثل التخطيط المالي والجدوى الاقتصادية.

بالإضافة إلى ذلك، تم استخدام اختبار مربع كاي لتحليل الارتباطات بين المتغيرات في الاستبانة. يعد اختبار مربع كاي أداة مفيدة لتحليل ما إذا كان هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة (التخطيط المالي والجدوى الاقتصادية وتقييم العائدات المالية) والمتغير التابع (ممارسات الإدارة المالية). تعتمد قيمة مربع كاي على مقارنة التوزيع المرصود في البيانات بالتوزيع المتوقع إذا كانت المتغيرات مستقلة تمامًا عن بعضها البعض. إذا كانت القيمة الناتجة عن اختبار مربع كاي عالية والأهمية الإحصائية (قيمة P) أقل من 0.05، فهذا يشير إلى وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين المتغيرات.

وبالإجمال، سمح استخدام برنامج SPSS باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية التي تساعد في فهم الارتباطات بين المتغيرات وتقييم البيانات بشكل فعال. وقد أثبت اختبار ألفا كرونباخ موثوقية الاستبانة، في حين ساعد اختبار مربع كاي في اختبار الفرضيات وإثبات وجود ارتباطات ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات (Dibekulu, 2020).

Statistics						
Std. Error of Kurtosis	Kurtosis	Std. Error of Skewness	Skewness	Std. Deviation	N	
					Valid	
0.422	-0.732	0.212	0.155	1.228	130	العمر
0.422	-1.547	0.212	-0.691	0.475	130	الجنس
0.422	-1.440	0.212	0.383	1.561	130	الدرجة العلمية
0.422	-1.096	0.212	0.578	1.446	130	هل تعتقد أن تطبيق أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يساهم في تسهيل إجراءات التوظيف؟
0.422	-1.064	0.212	0.447	1.258	130	هل ترى أن هذه الأنظمة تساعد في تحسين التواصل بين الموظفين وإدارة الموارد البشرية؟
0.422	-1.118	0.212	0.333	1.296	130	هل تعتقد أن أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية تقلل من الوقت المستغرق في إجراءات إدارة الأفراد؟
0.422	-1.388	0.212	0.341	1.556	130	هل تساهم أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين دقة البيانات الخاصة بالموظفين؟
0.422	-1.220	0.212	0.473	1.474	130	هل ترى أن هذه الأنظمة تساهم في زيادة رضا الموظفين عن الإجراءات الإدارية؟
0.422	-0.538	0.212	0.659	1.188	130	هل تعتقد أن تطبيق هذه الأنظمة يقلل من الأخطاء البشرية في عمليات الموارد البشرية؟
0.422	-1.238	0.212	0.484	1.495	130	هل ترى أن أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية تساهم في تحسين عملية تقييم أداء الموظفين؟
0.422	-0.864	0.212	0.498	1.272	130	هل تؤثر أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية بشكل إيجابي على عمليات إدارة الرواتب والمكافآت؟
0.422	-1.334	0.212	0.376	1.499	130	هل تعتقد أن هذه الأنظمة توفر مرونة أكبر في إدارة حضور وانصراف الموظفين؟
0.422	-0.871	0.212	0.476	1.260	130	هل تساهم أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين التخطيط الوظيفي وإدارة الترتيبات؟
0.422	-1.278	0.212	0.389	1.498	130	هل تساعد أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية في تسهيل التدريب والتطوير المستمر للموظفين؟
0.422	-1.517	0.212	0.206	1.569	130	هل ترى أن هذه الأنظمة تساهم في تعزيز الشفافية في إدارة شؤون الموظفين؟
0.422	-1.244	0.212	0.315	1.326	130	هل تؤثر أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين الالتزام بالقوانين واللوائح المتعلقة بالعمل؟
0.422	-0.461	0.212	0.755	1.232	130	هل ترى أن تطبيق أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يزيد من كفاءة إدارة العقود والإجازات؟

0.422	-1.511	0.212	0.327	1.611	130	هل تعتقد أن استخدام أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يؤدي إلى تحسين مستوى التحليل والتقارير الخاصة بالموارد البشرية؟
0.422	-1.330	0.212	0.490	1.531	130	هل تؤثر هذه الأنظمة في تقليل التكلفة التشغيلية المتعلقة بإدارة الأفراد؟
0.422	-1.299	0.212	0.416	1.480	130	هل ترى أن استخدام أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يعزز من قدرة الإدارة على اتخاذ القرارات بشكل أسرع وأكثر دقة؟

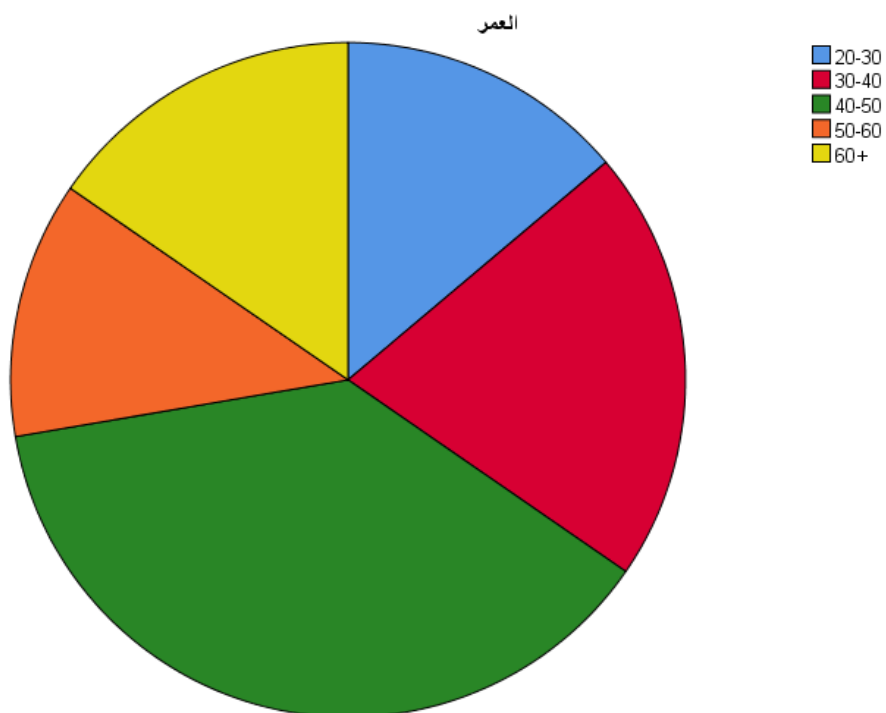
جدول 1 الوصف الاحصائي للبيانات

عمر المشاركين في التجربة

من الواضح ان التثاؤب بين الفئات العمرية ما يدل على انه هناك عشوائية في الإجابات مما يعطي الاستبيان قوه.

العمر		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	18	13.8	13.8	13.8
	30-40	27	20.8	20.8	34.6
	40-50	49	37.7	37.7	72.3
	50-60	16	12.3	12.3	84.6
	60+	20	15.4	15.4	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 2: الوصف الاحصائي لعمر المشاركين في التجربة.



رسم توضيحي 2: التمثيل البياني لعمر المشاركين في التجربة

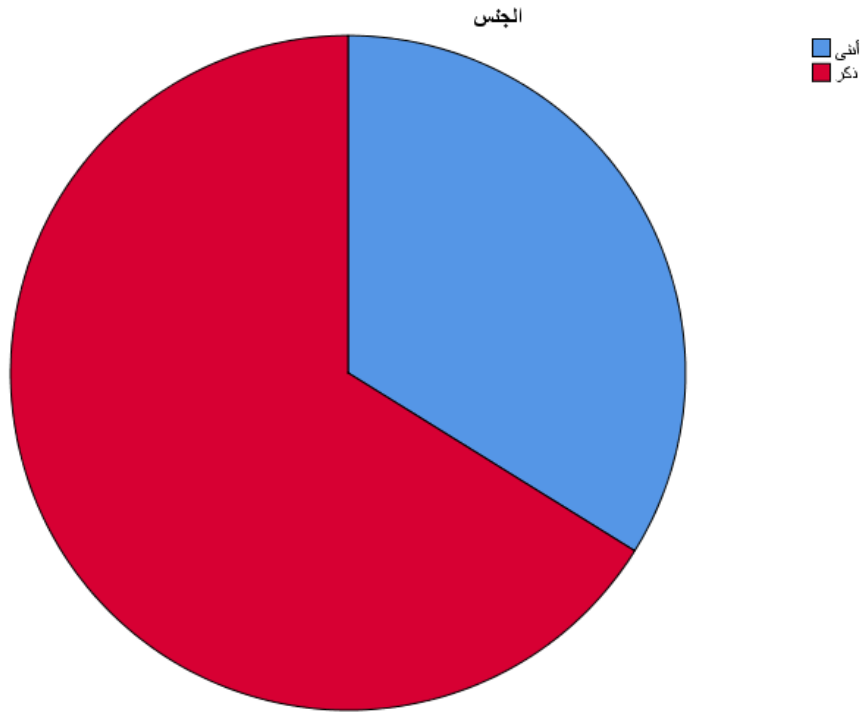
جنس المشاركين في التجربة

يتفوق العدد للذكور على الاناث حيث جاءت النسبة لهم 66.2% مما يدل علي اهتمام الذكور اكبر من النساء بموضوع

البحث.

الجنس					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أنثى	44	33.8	33.8	33.8
	ذكر	86	66.2	66.2	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 3: الوصف الاحصائي لجنس المشاركين في التجربة



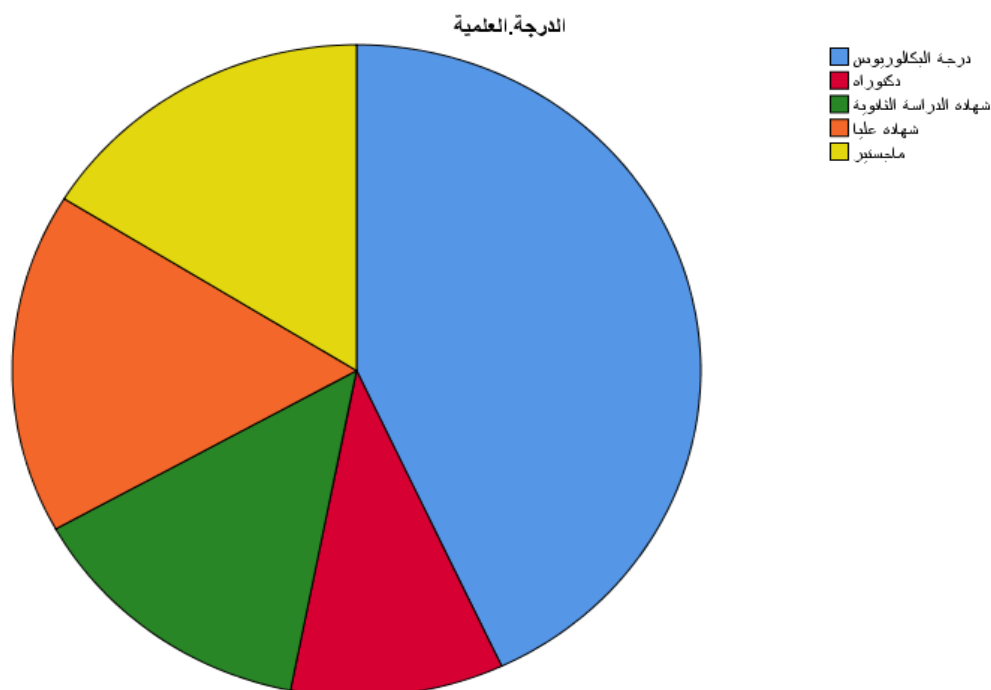
رسم توضيحي 3: التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة

الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

تزداد النسبة للحاصلين على درجة البكالوريوس مما يدل على ان هناك اهتمام أكثر منهم بأثر تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الالكترونية على كفاءة عمليات إدارة الأفراد.

الدرجة العلمية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	درجة البكالوريوس	56	43.1	43.1	43.1
	دكتوراه	13	10.0	10.0	53.1
	شهادة الدراسة الثانوية	18	13.8	13.8	66.9
	شهادة عليا	22	16.9	16.9	83.8
	ماجستير	21	16.2	16.2	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 4 : الوصف الاحصائي للدرجة العلمية للمشاركين في التجربة



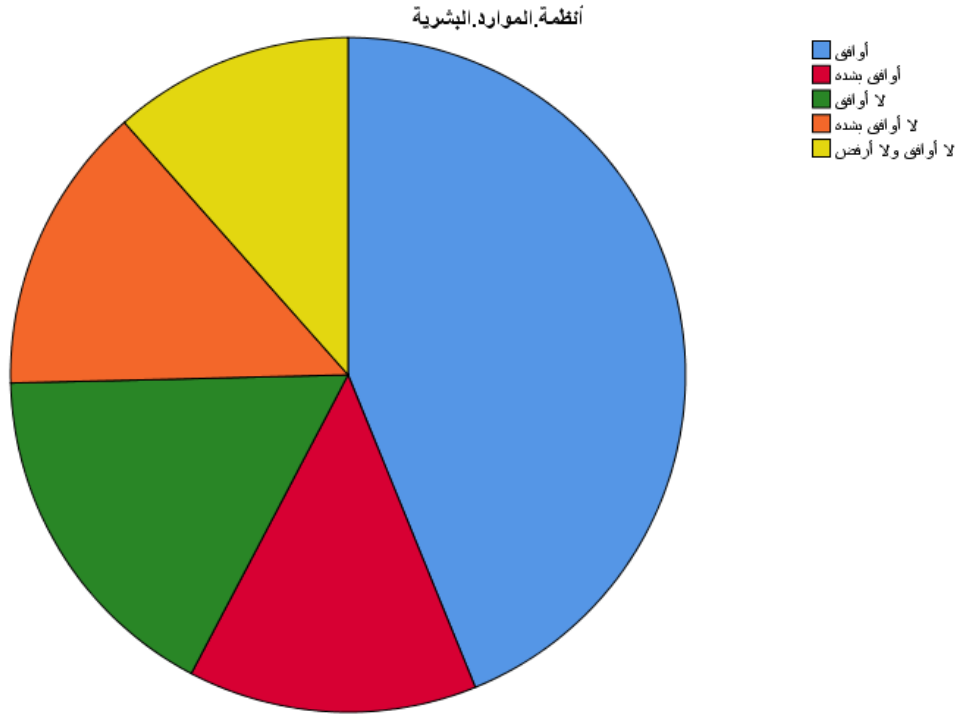
رسم توضيحي 4: التمثيل البياني للدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

هل تعتقد أن تطبيق أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يسهم في تسهيل إجراءات التوظيف؟

تتخطى النسبة للموافقة والموافقة بشده 55% مما يدل على أن تطبيق أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يسهم في تسهيل إجراءات التوظيف.

أنظمة الموارد البشرية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	57	43.8	43.8	43.8
	أوافق بشدة	18	13.8	13.8	57.7
	لا أوافق	22	16.9	16.9	74.6
	لا أوافق بشدة	18	13.8	13.8	88.5
	لا أوافق ولا أرفض	15	11.5	11.5	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 5: الوصف الاحصائي لتطبيق أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يسهم في تسهيل إجراءات التوظيف.



رسم توضيحي 5: التمثيل البياني لتطبيق أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يساهم في تسهيل إجراءات التوظيف

هل ترى أن هذه الأنظمة تساعد في تحسين التواصل بين الموظفين وإدارة الموارد البشرية؟

مما لا شك فيه ان تلك الأنظمة تساعد في تحسين التواصل بين الموظفين وإدارة الموارد البشرية والدليل علي هذا ان

نسبه الموافقة والموافقة بشده تخطت 50%.

التواصل بين الموظفين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	10	7.7	7.7	7.7
	أوافق بشدة	56	43.1	43.1	50.8
	لا أوافق	21	16.2	16.2	66.9
	لا أوافق بشدة	21	16.2	16.2	83.1
	لا أوافق ولا أرفض	22	16.9	16.9	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 6: الوصف الاحصائي للتواصل بين الموظفين



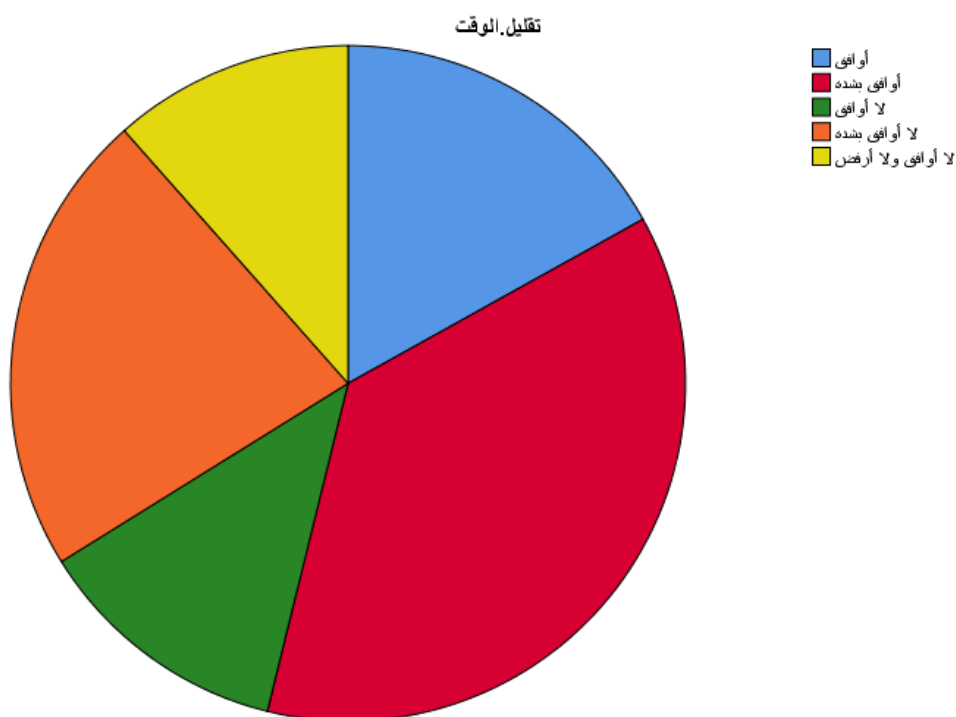
رسم توضيحي 6 التمثيل البياني للتواصل بين الموظفين

هل تعتقد أن أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية تقلل من الوقت المستغرق في إجراءات إدارة الأفراد؟

اقترب النسبة للموافقة والموافقة بشدة من 55% يدل على أن أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية تقلل من الوقت المستغرق في إجراءات إدارة الأفراد.

تقليل الوقت					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	22	16.9	16.9	16.9
	أوافق بشدة	48	36.9	36.9	53.8
	لا أوافق	16	12.3	12.3	66.2
	لا أوافق بشدة	29	22.3	22.3	88.5
	لا أوافق ولا أرفض	15	11.5	11.5	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 7 : الوصف الاحصائي لأنظمة الموارد البشرية الإلكترونية تقلل من الوقت المستغرق في إجراءات إدارة الأفراد

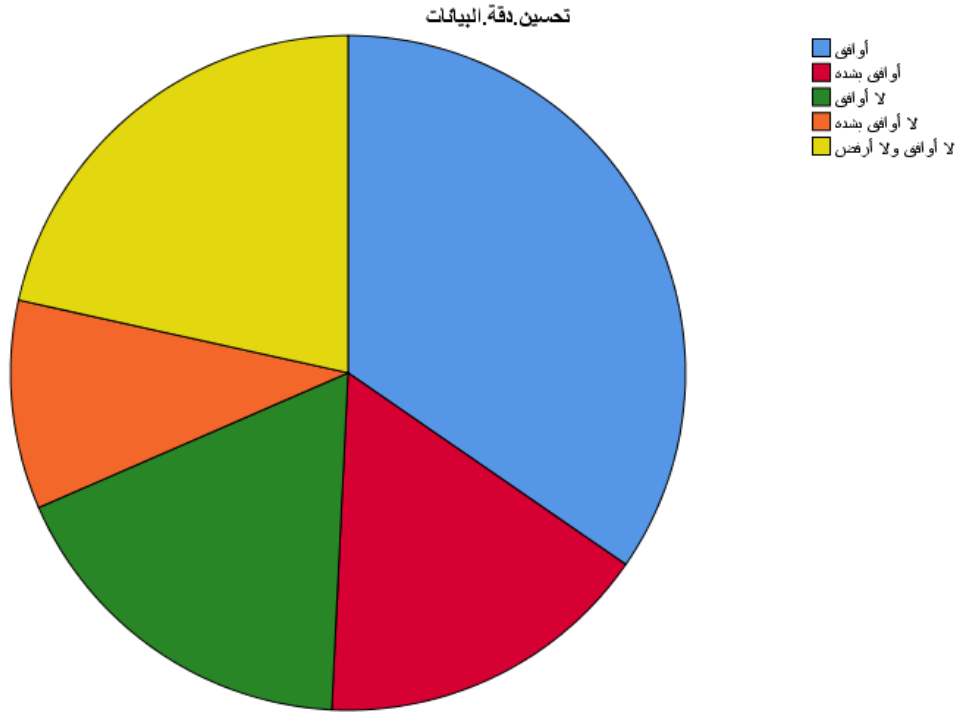


رسم توضيحي 7 : التمثيل البياني أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية تقلل من الوقت المستغرق في إجراءات إدارة الأفراد

هل تساهم أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين دقة البيانات الخاصة بالموظفين؟
 مما لا شك فيه ان أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية تساهم في تحسين دقة البيانات الخاصة بالموظفين والدليل على
 هذا ان النسبة للموافقة والموافقة بشده تخطت 50%.

تحسين دقة البيانات					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	45	34.6	34.6	34.6
	أوافق بشدة	21	16.2	16.2	50.8
	لا أوافق	23	17.7	17.7	68.5
	لا أوافق بشدة	13	10.0	10.0	78.5
	لا أوافق ولا أرفض	28	21.5	21.5	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 8 : الوصف الاحصائي لأنظمة الموارد البشرية الإلكترونية تقلل من الوقت المستغرق في إجراءات إدارة الأفراد



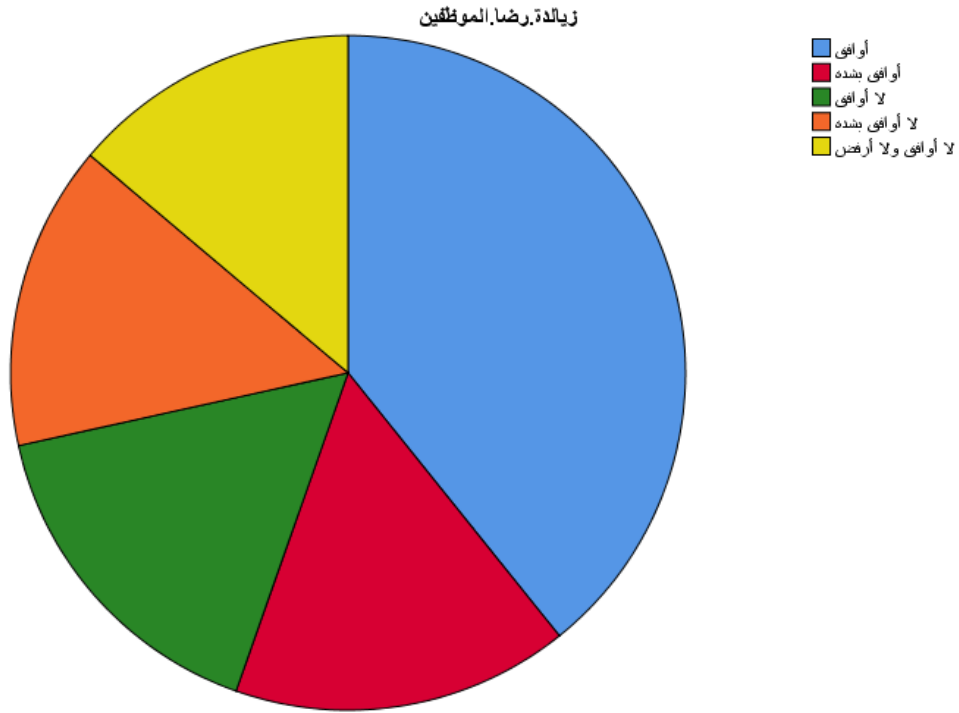
رسم توضيحي 8 : التمثيل البياني لأنظمة الموارد البشرية الإلكترونية تقلل من الوقت المستغرق في إجراءات إدارة الأفراد

هل ترى أن هذه الأنظمة تساهم في زيادة رضا الموظفين عن الإجراءات الإدارية؟

ان النسبة للموافقة والموافقة بشدة تقريبا 55% مما يدل على ان هذه أنظمة الموارد البشرية تساهم في زيادة رضا الموظفين عن الإجراءات الإدارية.

زيادة رضا الموظفين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	51	39.2	39.2	39.2
	أوافق بشدة	21	16.2	16.2	55.4
	لا أوافق	21	16.2	16.2	71.5
	لا أوافق بشدة	19	14.6	14.6	86.2
	لا أوافق ولا أرفض	18	13.8	13.8	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 9: الوصف الاحصائي لتساهم في زيادة رضا الموظفين عن الإجراءات الإدارية



رسم توضيحي 9 : التمثيل البياني لتساهم في زيادة رضا الموظفين عن الإجراءات الإدارية

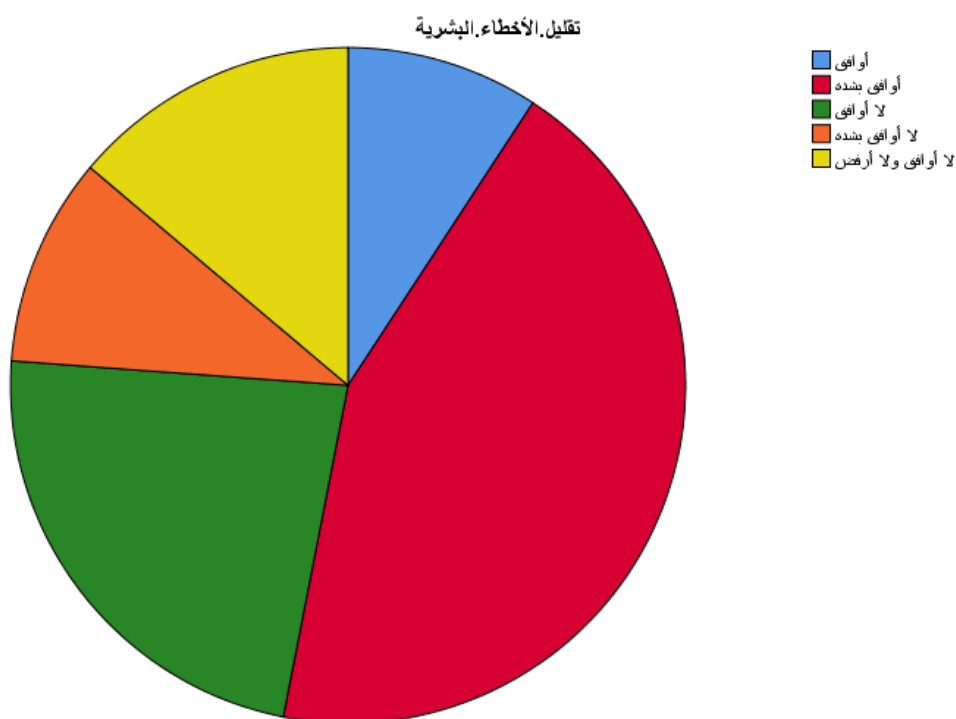
هل تعتقد أن تطبيق هذه الأنظمة يقلل من الأخطاء البشرية في عمليات الموارد البشرية؟

ان تخطي النسبة للموافقة والموافقة بشدة 50% يدل على ان تطبيق أنظمة الموارد البشرية يقلل من الأخطاء البشرية

في عمليات الموارد البشرية.

تقليل الأخطاء البشرية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	12	9.2	9.2	9.2
	أوافق بشدة	57	43.8	43.8	53.1
	لا أوافق	30	23.1	23.1	76.2
	لا أوافق بشدة	13	10.0	10.0	86.2
	لا أوافق ولا أرفض	18	13.8	13.8	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 10 : الوصف الاحصائي لتقليل من الأخطاء البشرية في عمليات الموارد البشرية



رسم توضيحي 10 : التمثيل البياني لتقليل من الأخطاء البشرية في عمليات الموارد البشرية

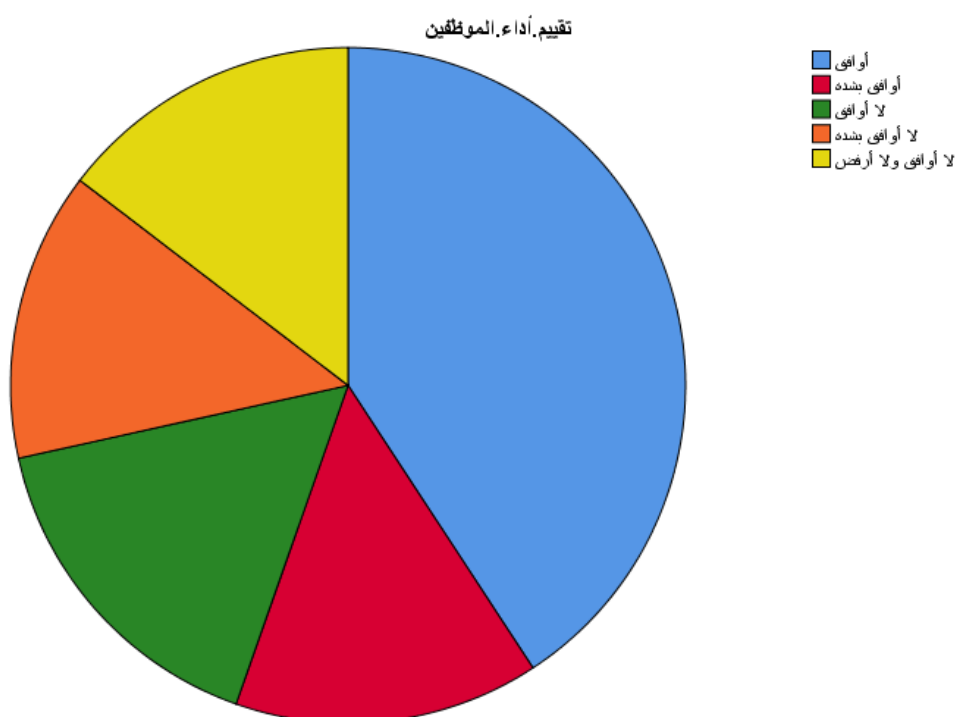
هل ترى أن أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية تسهم في تحسين عملية تقييم أداء الموظفين؟

ان تخطي النسبة للموافقة والموافقة بشدة 55% يدل على ان أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية تسهم في تحسين

عملية تقييم أداء الموظفين

تقييم أداء الموظفين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	53	40.8	40.8	40.8
	أوافق بشدة	19	14.6	14.6	55.4
	لا أوافق	21	16.2	16.2	71.5
	لا أوافق بشدة	18	13.8	13.8	85.4
	لا أوافق ولا أرفض	19	14.6	14.6	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 11: الوصف الاحصائي لأنظمة الموارد البشرية الإلكترونية تسهم في تحسين عملية تقييم أداء الموظفين

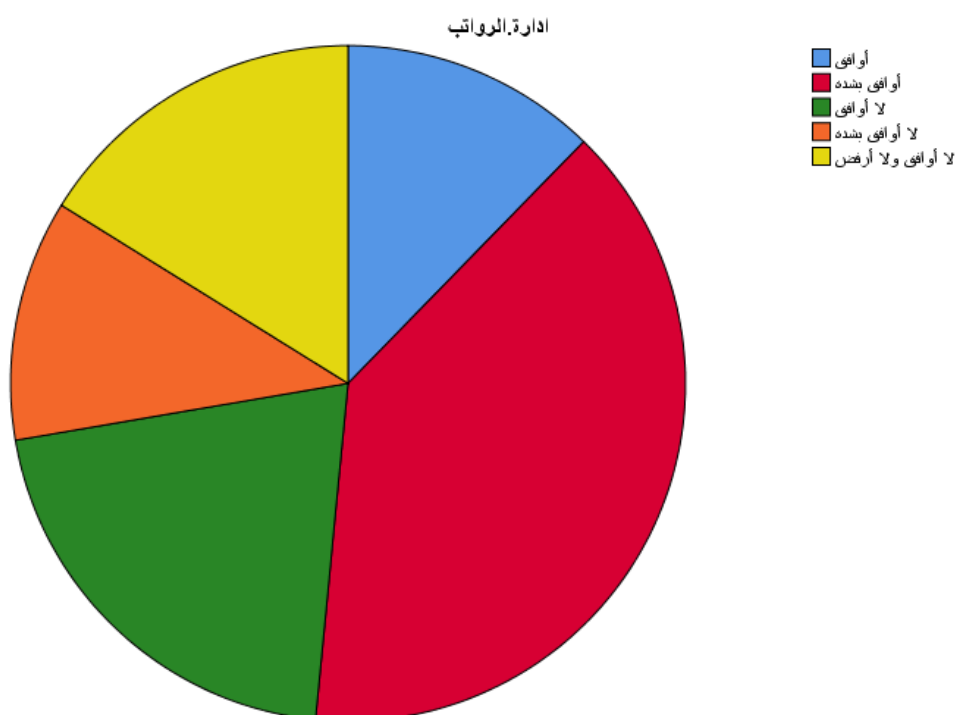


رسم توضيحي 11 التمثيل البياني لأنظمة الموارد البشرية الإلكترونية تسهم في تحسين عملية تقييم أداء الموظفين

هل تؤثر أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية بشكل إيجابي على عمليات إدارة الرواتب والمكافآت؟
 تتخطى النسبة للموافقة والموافقة بشدة 50% مما يدل على أن أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية تساهم بشكل إيجابي على عمليات إدارة الرواتب والمكافآت.

إدارة الرواتب					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	16	12.3	12.3	12.3
	أوافق بشدة	51	39.2	39.2	51.5
	لا أوافق	27	20.8	20.8	72.3
	لا أوافق بشدة	15	11.5	11.5	83.8
	لا أوافق ولا أرفض	21	16.2	16.2	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 12 : الوصف الاحصائي لأنظمة الموارد البشرية الإلكترونية بشكل إيجابي على عمليات إدارة الرواتب والمكافآت



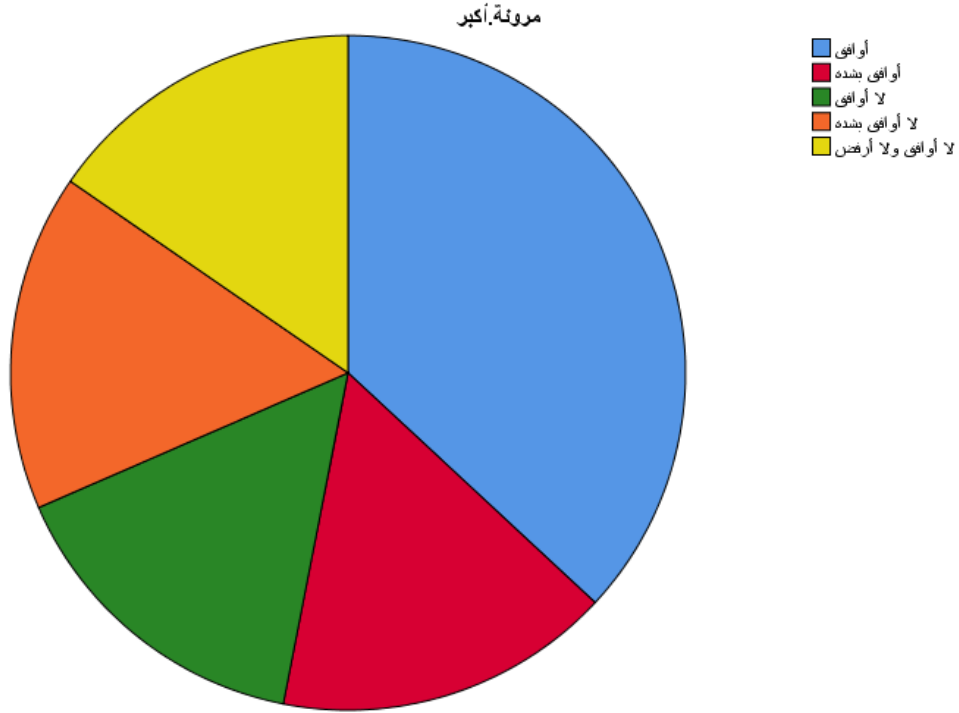
رسم توضيحي 12 : التمثيل البياني لأنظمة الموارد البشرية الإلكترونية بشكل إيجابي على عمليات إدارة الرواتب والمكافآت

هل تعتقد أن هذه الأنظمة توفر مرونة أكبر في إدارة حضور وانصراف الموظفين؟

ان اقتراب النسبة للموافقة والموافقة بشده من 55% يدل علي ان هذه الأنظمة توفر مرونة أكبر في إدارة حضور وانصراف الموظفين.

مرونة أكبر					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	48	36.9	36.9	36.9
	أوافق بشدة	21	16.2	16.2	53.1
	لا أوافق	20	15.4	15.4	68.5
	لا أوافق بشدة	21	16.2	16.2	84.6
	لا أوافق ولا أرفض	20	15.4	15.4	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 13 : الوصف الاحصائي لتعتقد أن هذه الأنظمة توفر مرونة أكبر في إدارة حضور وانصراف الموظفين

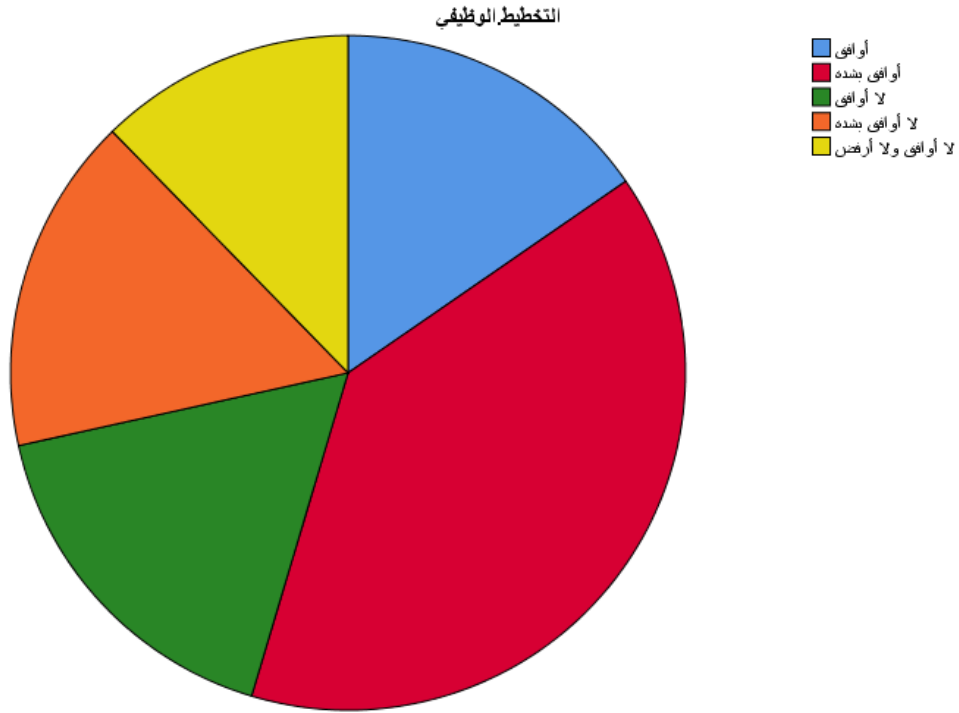


رسم توضيحي 13 : التمثيل البياني لتعتقد أن هذه الأنظمة توفر مرونة أكبر في إدارة حضور وانصراف الموظفين

هل تسهم أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين التخطيط الوظيفي وإدارة الترقيات؟
مما لا شك فيه ان تسهم أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية تساهم في تحسين التخطيط الوظيفي وإدارة الترقيات
والدلي على هذا ان النسبة للموافقة والموافقة بشدة 55% تقريبا.

التخطيط الوظيفي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	20	15.4	15.4	15.4
	أوافق بشدة	51	39.2	39.2	54.6
	لا أوافق	22	16.9	16.9	71.5
	لا أوافق بشدة	21	16.2	16.2	87.7
	لا أوافق ولا أرفض	16	12.3	12.3	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 14 : الوصف الاحصائي لتسهم أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين التخطيط الوظيفي وإدارة الترقيات

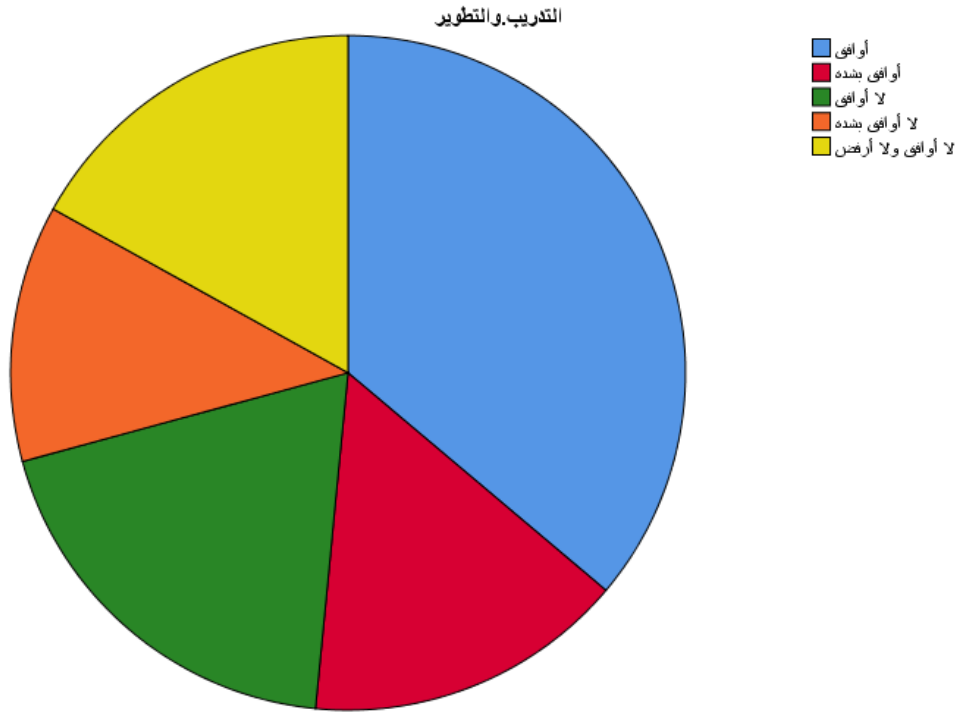


رسم توضيحي 14: التمثيل البياني لتسهم أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين التخطيط الوظيفي وإدارة الترقيات

هل تساعد أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية في تسهيل التدريب والتطوير المستمر للموظفين؟
 ان تخطي النسبة للموافقة والموافقة بشدة 50% يدل على ان أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية تساعد في تسهيل التدريب والتطوير المستمر للموظفين.

التدريب والتطوير					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	47	36.2	36.2	36.2
	أوافق بشدة	20	15.4	15.4	51.5
	لا أوافق	25	19.2	19.2	70.8
	لا أوافق بشدة	16	12.3	12.3	83.1
	لا أوافق ولا أرفض	22	16.9	16.9	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 15: الوصف الاحصائي لتساعد أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية في تسهيل التدريب والتطوير المستمر للموظفين



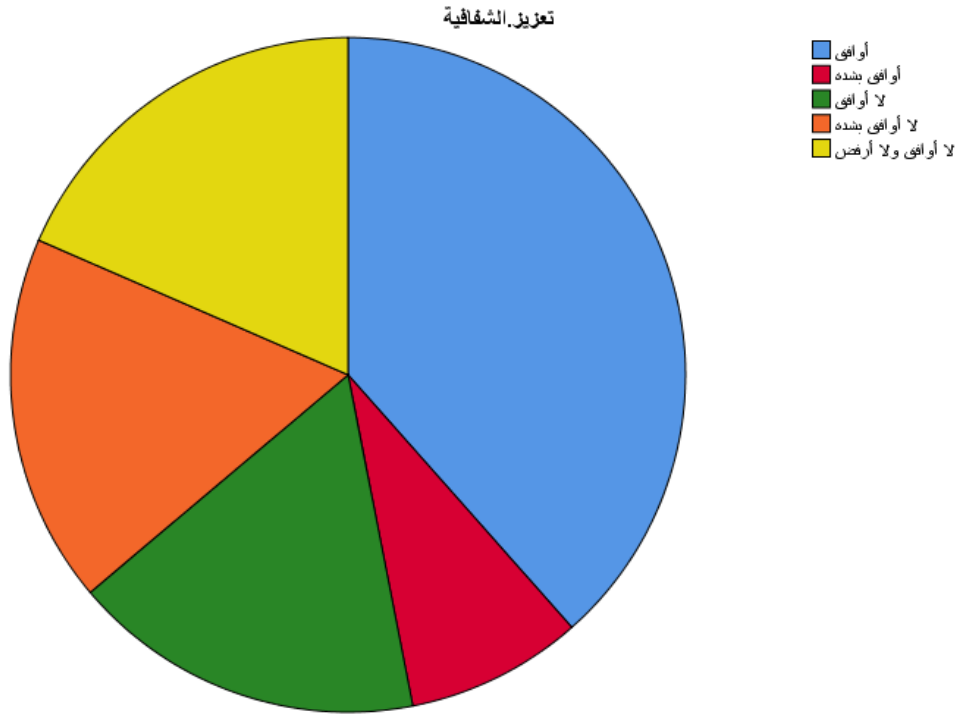
رسم توضيحي 15 : التمثيل البياني لتساعد أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية في تسهيل التدريب والتطوير المستمر للموظفين

هل ترى أن هذه الأنظمة تسهم في تعزيز الشفافية في إدارة شؤون الموظفين؟

ان تخطى النسبة للموافقة والموافقة بشدة 45% يدل على ان انظمه الموارد البشرية تساهم في تعزيز الشفافية في إدارة شؤون الموظفين.

تعزيز الشفافية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	50	38.5	38.5	38.5
	أوافق بشدة	11	8.5	8.5	46.9
	لا أوافق	22	16.9	16.9	63.8
	لا أوافق بشدة	23	17.7	17.7	81.5
	لا أوافق ولا أرفض	24	18.5	18.5	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 16: الوصف الاحصائي لتعزيز الشفافية في إدارة شؤون الموظفين

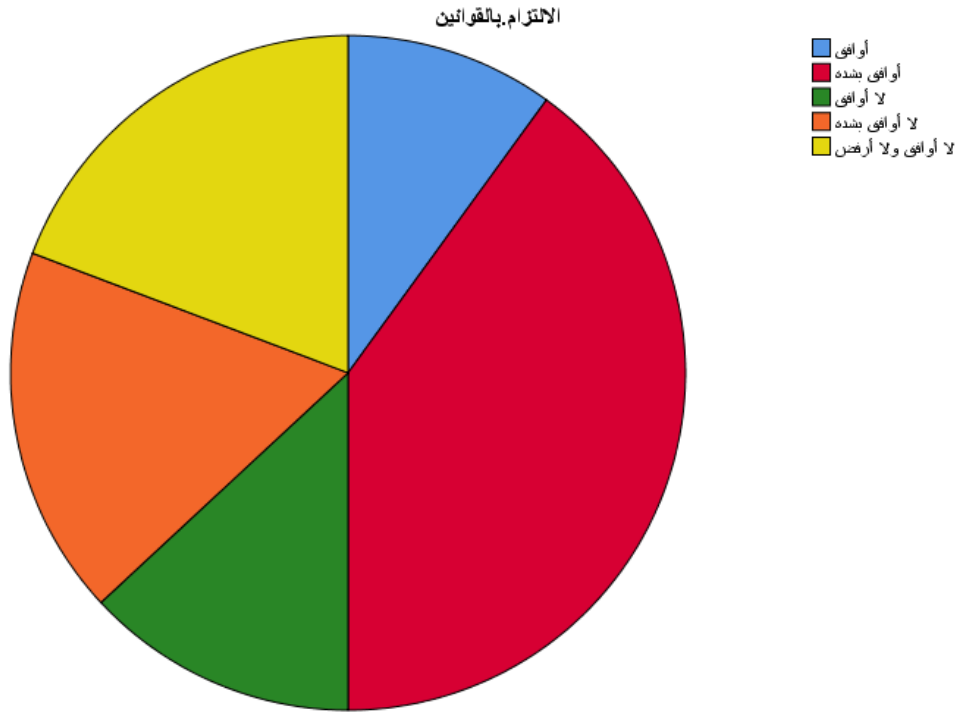


رسم توضيحي 16: التمثيل البياني لتعزيز الشفافية في إدارة شؤون الموظفين

هل تؤثر أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين الالتزام بالقوانين واللوائح المتعلقة بالعمل؟
مما لا شك فيه أن أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية تؤثر على تحسين الالتزام بالقوانين واللوائح المتعلقة بالعمل
والدليل على هذا أن النسبة للموافقة والموافقة بشدة 50%.

الالتزام بالقوانين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	13	10.0	10.0	10.0
	أوافق بشدة	52	40.0	40.0	50.0
	لا أوافق	17	13.1	13.1	63.1
	لا أوافق بشدة	23	17.7	17.7	80.8
	لا أوافق ولا أرفض	25	19.2	19.2	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 17: الوصف الإحصائي لأنظمة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين الالتزام بالقوانين واللوائح المتعلقة بالعمل



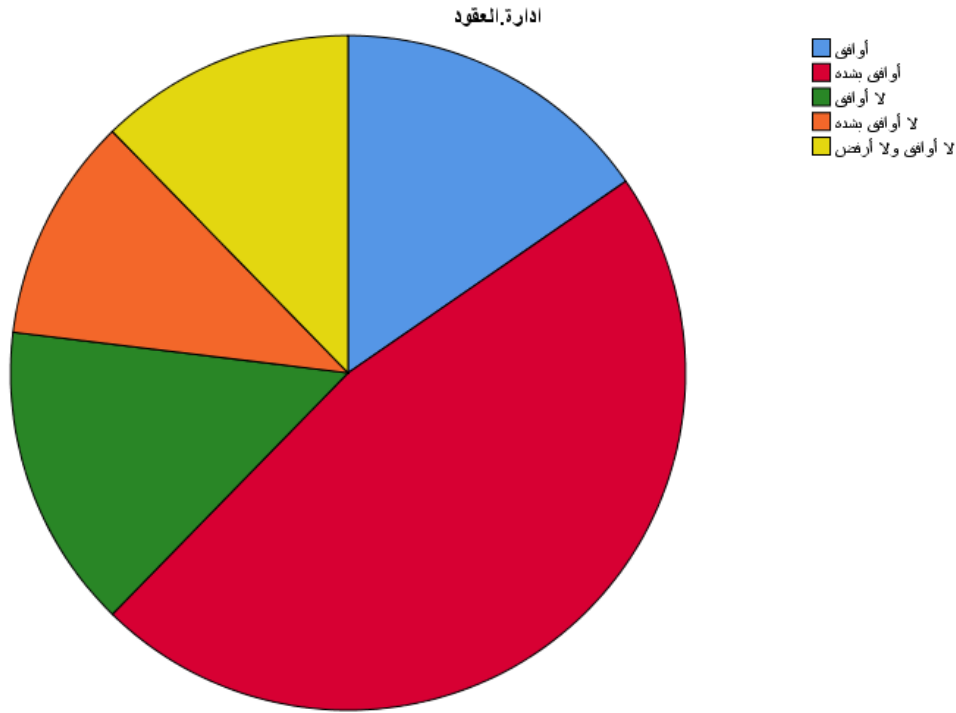
رسم توضيحي 17: التمثيل البياني لأنظمة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين الالتزام بالقوانين واللوائح المتعلقة بالعمل

هل ترى أن تطبيق أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يزيد من كفاءة إدارة العقود والإجازات؟

مما لا شك فيه ان تطبيق أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يزيد من كفاءة إدارة العقود والإجازات والدليل علي هذا ان النسبة للموافقة والموافقة بشده تخطي 60%.

إدارة العقود					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	20	15.4	15.4	15.4
	أوافق بشدة	61	46.9	46.9	62.3
	لا أوافق	19	14.6	14.6	76.9
	لا أوافق بشدة	14	10.8	10.8	87.7
	لا أوافق ولا أرفض	16	12.3	12.3	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 18 : الوصف الاحصائي لتطبيق أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يزيد من كفاءة إدارة العقود والإجازات



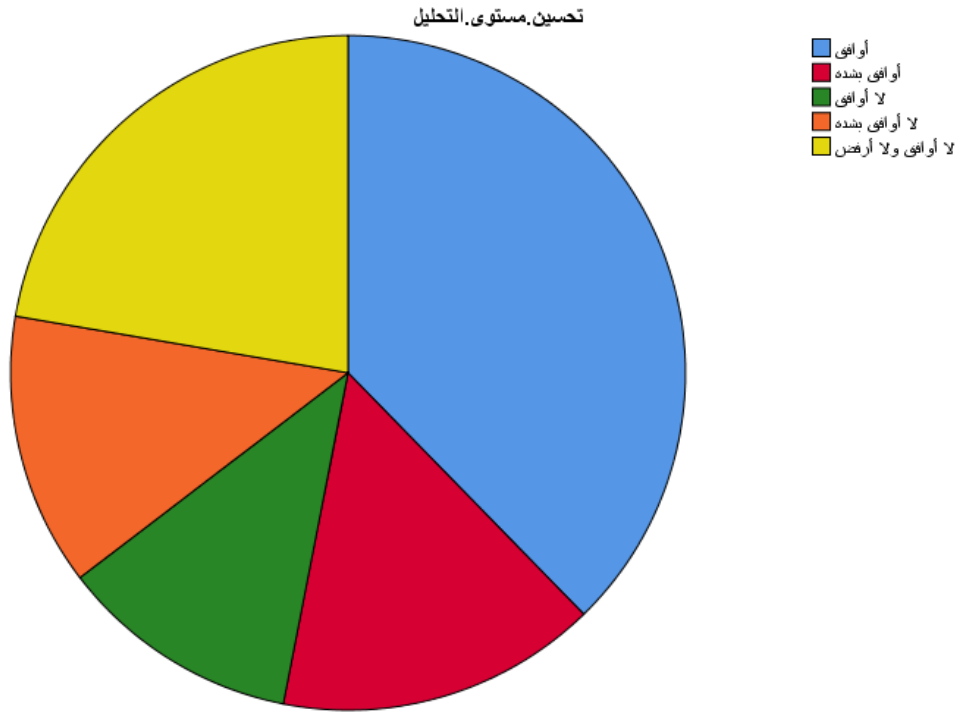
رسم توضيحي 18: التمثيل البياني لتطبيق أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يزيد من كفاءة إدارة العقود والإجازات

هل تعتقد أن استخدام أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يؤدي إلى تحسين مستوى التحليل والتقارير الخاصة بالموارد البشرية؟

يوجد وعي عند أكثر من نصف المشاركين بأن استخدام أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يؤدي إلى تحسين مستوى التحليل والتقارير الخاصة بالموارد البشرية والدليل على هذا أن النسبة للموافقة والموافقة بشدة تخطت 50%.

تحسين مستوى التحليل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	49	37.7	37.7	37.7
	أوافق بشدة	20	15.4	15.4	53.1
	لا أوافق	15	11.5	11.5	64.6
	لا أوافق بشدة	17	13.1	13.1	77.7
	لا أوافق ولا أرفض	29	22.3	22.3	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 19: الوصف الاحصائي لاستخدام أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يؤدي إلى تحسين مستوى التحليل والتقارير الخاصة بالموارد البشرية



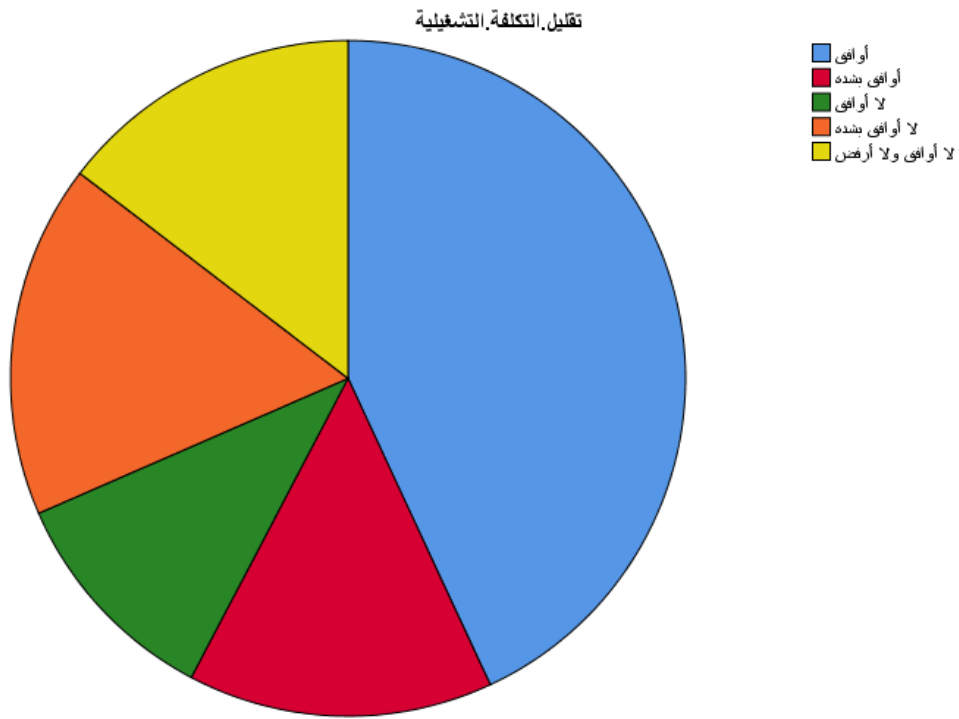
رسم توضيحي 19: التمثيل البياني لاستخدام أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يؤدي إلى تحسين مستوى التحليل والتقارير الخاصة بالموارد البشرية

هل تؤثر هذه الأنظمة في تقليل التكلفة التشغيلية المتعلقة بإدارة الأفراد؟

ان تخطي النسبة للموافقة والموافقة بشدة 55% يدل على ان انظمه الموارد البشرية لها دور في تقليل التكلفة التشغيلية المتعلقة بإدارة الأفراد.

تقليل التكلفة التشغيلية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	56	43.1	43.1	43.1
	أوافق بشدة	19	14.6	14.6	57.7
	لا أوافق	14	10.8	10.8	68.5
	لا أوافق بشدة	22	16.9	16.9	85.4
	لا أوافق ولا أرفض	19	14.6	14.6	100.0
	Total	130	100.0	100.0	

جدول 20: الوصف الاحصائي لهذه الأنظمة في تقليل التكلفة التشغيلية المتعلقة بإدارة الأفراد



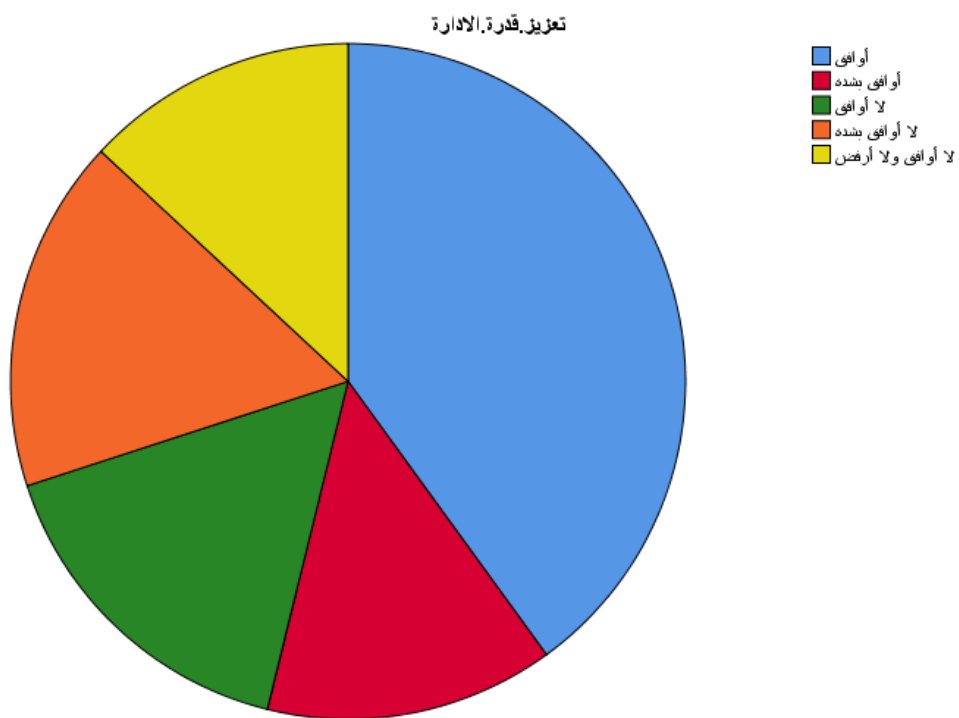
رسم توضيحي 20: التمثيل البياني لهذه الأنظمة في تقليل التكلفة التشغيلية المتعلقة بإدارة الأفراد

هل ترى أن استخدام أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يعزز من قدرة الإدارة على اتخاذ القرارات بشكل أسرع وأكثر دقة؟

اقترب النسبة للموافقة والموافقة بشدة من 55% يدل على أن استخدام أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يعزز من قدرة الإدارة على اتخاذ القرارات بشكل أسرع وأكثر دقة.

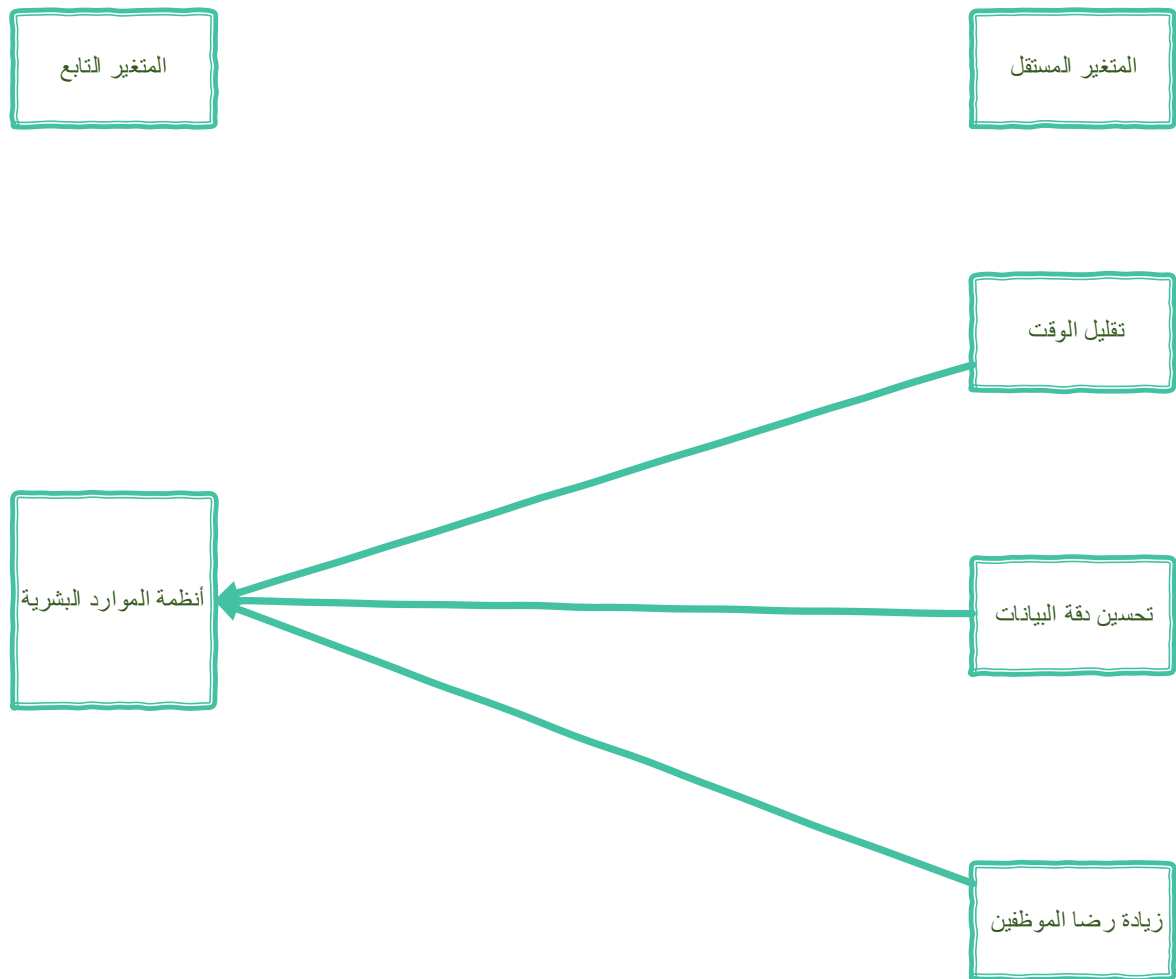
تعزيز قدرة الادارة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	52	40.0	40.0	40.0
	أوافق بشدة	18	13.8	13.8	53.8
	لا أوافق	21	16.2	16.2	70.0
	لا أوافق بشدة	22	16.9	16.9	86.9
	لا أوافق ولا أرفض	17	13.1	13.1	100.0
Total		130	100.0	100.0	

جدول 21: الوصف الاحصائي لاستخدام أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يعزز من قدرة الإدارة على اتخاذ القرارات بشكل أسرع وأكثر دقة



رسم توضيحي 21: التمثيل البياني لاستخدام أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يعزز من قدرة الإدارة على اتخاذ القرارات بشكل أسرع وأكثر دقة

متغيرات الدراسة



رسم توضيحي 22 : متغيرات الدراسة

دور أنظمة الموارد البشرية في تقليل الوقت المستغرق للعمليات اليومية في الشركات السعودية

إن أهمية أنظمة الموارد البشرية في خفض الوقت المطلوب للعمليات اليومية في المنظمات السعودية تشكل قضية حاسمة في تعزيز كفاءة الشركة ورفع الإنتاجية. ومع تقدم التكنولوجيا، أصبحت أنظمة الموارد البشرية الحالية أداة استراتيجية تساعد الشركات على إدارة عملياتها اليومية بشكل أسرع وأكثر فعالية.

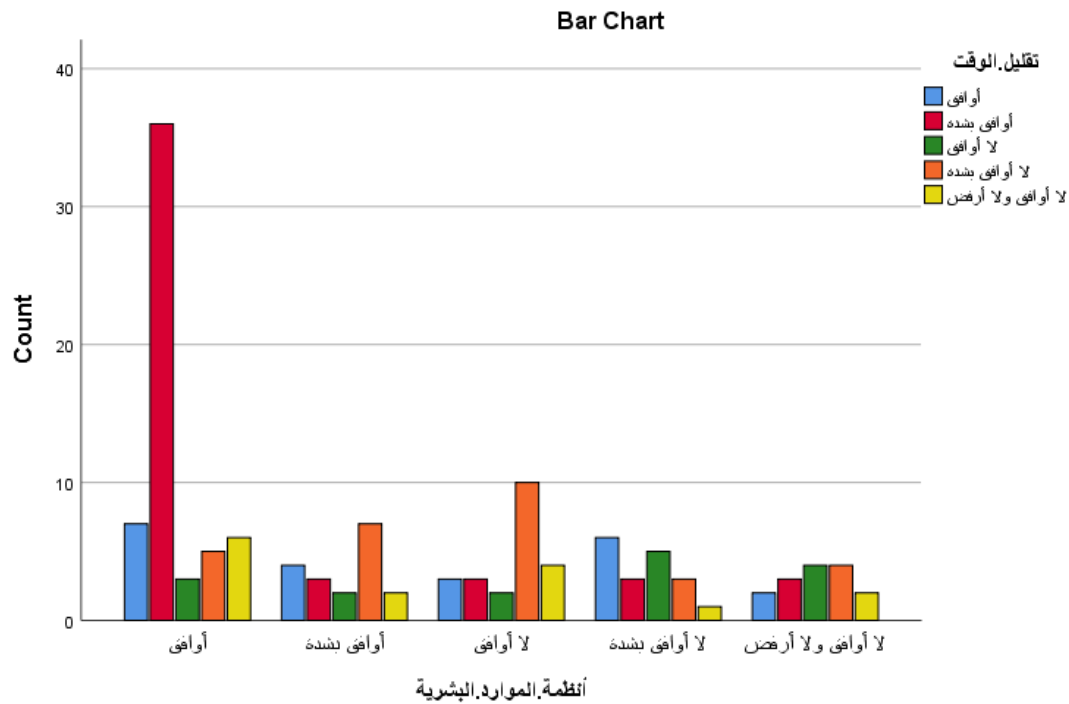
إن أحد الأغراض الرئيسية لهذه الأنظمة هو أتمتة المهام الإدارية المختلفة التي كانت تتم يدويًا في السابق، مثل معالجة طلبات الإجازات، وجدولة التحولات، وحساب الأجور. تساعد هذه الأتمتة في خفض الوقت اللازم لتنفيذ هذه العمليات بشكل كبير، وتمكين الموظفين من التركيز على المهام المهمة الأخرى التي تقدم قيمة للمنظمة.

كما تساعد هذه التقنيات في تسهيل تدفق المعلومات بين الأقسام المختلفة داخل الشركة. فهي توفر بيانات في الوقت الفعلي ومحدثة، مما يجعل من الأسهل على المديرين اتخاذ القرارات بناءً على معلومات دقيقة وسريعة. بالإضافة إلى ذلك، فإن الوصول السريع إلى البيانات المتعلقة بالموظفين، مثل سجلات الأداء والتدريب، يجعل الإدارة أكثر مرونة وسرعة في الاستجابة لمتطلبات القوى العاملة.

بالإضافة إلى ذلك، تعمل أنظمة الموارد البشرية على تقليل الأخطاء البشرية المحتملة في الإجراءات المحاسبية والإدارية، مما يساهم في تعزيز صحة العمليات وتقليل الصعوبات التي قد تؤدي إلى تأخير سير العمل (Alharthey, 2012). من الواضح في الجدول التالي أن درجة الحرية بين المتغيرات تساوي 4 وهذا يدل على عدم وجود تشتت بينهم مما يدل على أهمية دور أنظمة الموارد البشرية في تقليل الوقت المستغرق للعمليات اليومية في الشركات السعودية.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	45.744 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	44.496	4	.000
Linear-by-Linear Association	2.970	1	.085
N of Valid Cases	130		
a. 16 cells (64.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.73.			

جدول 22: اختبار كاي اسكوير لدور أنظمة الموارد البشرية في تقليل الوقت المستغرق للعمليات اليومية في الشركات السعودية



رسم توضيحي 23: التمثيل البياني لدور أنظمة الموارد البشرية في تقليل الوقت المستغرق للعمليات اليومية في الشركات السعودية

دور أنظمة الموارد البشرية في تحسين دقة للشركات السعودية

إن أهمية أنظمة الموارد البشرية في تعزيز الدقة داخل المنظمات السعودية تشكل جانباً هاماً في تعزيز الكفاءة التشغيلية والقضاء على الأخطاء البشرية. وتعتمد هذه الأنظمة على التكنولوجيا الحديثة للتعامل مع بيانات الموظفين وتدفق الأنشطة الإدارية بشكل سليم ومركزي، مما يضيف بشكل كبير إلى تعزيز دقة الإجراءات المختلفة.

إن من أهم المسؤوليات التي تقوم بها أنظمة الموارد البشرية تقليل الأخطاء في التقديرات المتعلقة بالأجور والمكافآت وساعات العمل. حيث تستخدم هذه الأنظمة برامج تحسب الأجور والمزايا بناءً على البيانات المقدمة بشكل آلي وصحيح، مما يقلل من احتمالية حدوث أخطاء بشرية قد تكون مكلفة أو تسبب عدم سعادة الموظف.

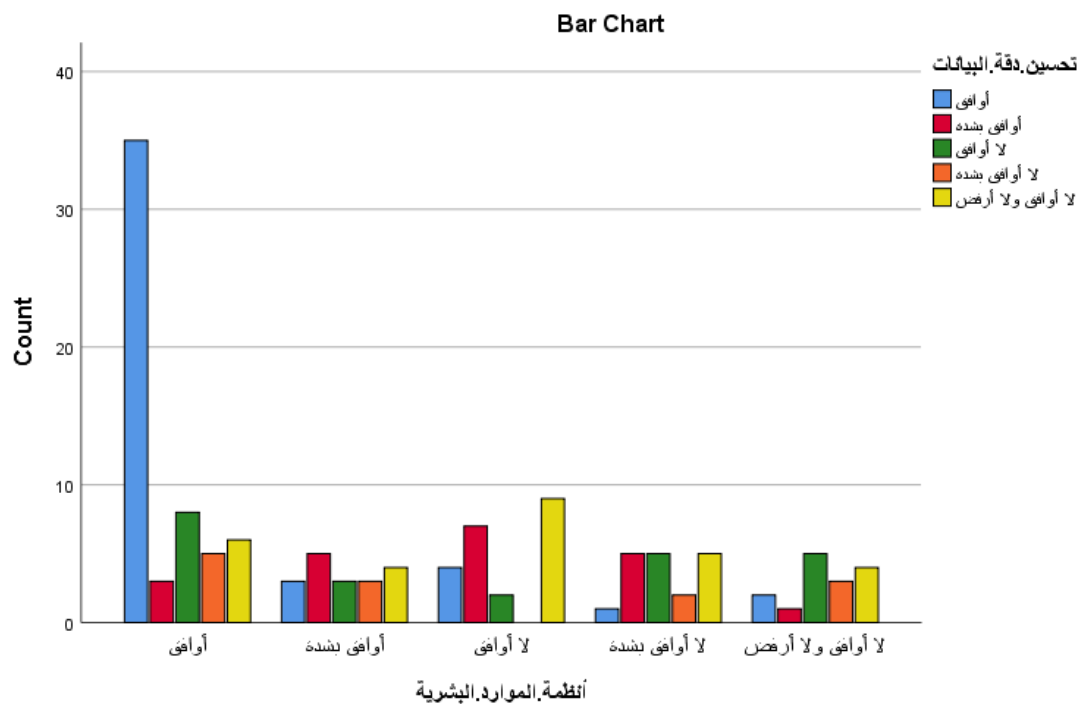
كما تساعد هذه الحلول في تعزيز دقة وإدارة سجلات الموظفين. وسواء كانت مرتبطة بساعات العمل أو الإجازات أو أداء الموظف، فإن أنظمة الموارد البشرية تسمح بالتسجيل السليم لهذه البيانات وتحديثها بشكل متكرر. وهذا يعزز قدرة الشركات على اتخاذ قرارات مدروسة وسريعة بناءً على معلومات حديثة ودقيقة.

بالإضافة إلى ذلك، تعمل أنظمة الموارد البشرية على تعزيز الانفتاح داخل المنظمة من خلال جعل البيانات متاحة للعاملين والإدارة على حد سواء. ويؤدي هذا إلى تجنب أي سوء فهم أو تضارب في المعلومات، ويضمن تنفيذ العمليات واللوائح بدقة وبشكل متسق (Ahmed, 2024).

مما لا شك فيه أن لدور أنظمة الموارد البشرية في تحسين دقة للشركات السعودية أهمية كبيرة جداً والدليل على هذا أن درجة الحرية بين المتغيرات 3 مما يدل على عدم وجود تشتت بينهم.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	49.569 ^a	3	.000
Likelihood Ratio	52.855	3	.000
Linear-by-Linear Association	15.883	1	.000
N of Valid Cases	130		
a. 16 cells (64.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.50.			

جدول 23 : اختبار كاي اسكوير لدور أنظمة الموارد البشرية في تحسين دقة للشركات السعودية



رسم توضيحي 24: التمثيل البياني لدور أنظمة الموارد البشرية في تحسين دقة للشركات السعودية

دور أنظمة الموارد البشرية في زيادة رضا الموظفين للشركات السعودية

إن أهمية أنظمة الموارد البشرية في رفع رضا الموظفين في المؤسسات السعودية تشكل جانباً حيوياً في الارتقاء ببيئة العمل وجعلها أكثر جاذبية وإلهاماً، حيث تقدم هذه التقنيات حلولاً جديدة لإدارة الموارد البشرية بشكل أكثر فعالية، مما يساهم بشكل مباشر في تعزيز تجربة الموظف ورفع مستوى رضاه عن العمل.

ومن المتغيرات الأساسية التي تحدد رضا الموظفين سهولة الوصول إلى المعلومات المرتبطة بحقوقهم والتزاماتهم، مثل الأجر والإجازات والبدلات. وتوفر أنظمة الموارد البشرية بوابات إلكترونية تمكن العاملين من الوصول بسهولة إلى هذه المعلومات دون الحاجة إلى تدخل بشري أو فترات انتظار كبيرة، مما يعزز الشفافية ويساعد الموظفين على الشعور بالتمكين.

بالإضافة إلى ذلك، تساعد أنظمة الموارد البشرية في تبسيط الأنشطة مثل تقديم طلبات الإجازات، أو طلب الترقيات، أو البحث عن التدريب، كل ذلك عبر منصات حاسوبية بسيطة وسهلة الاستخدام. وتعمل هذه التقنيات على تقليل البيروقراطية وزيادة سرعة الإجابات، مما يجعل الموظف يشعر بأن الشركة تقدر وقته ومطالبه.

كما تساعد الحلول في تعزيز إجراءات التقييم وتطوير الأداء. وتمنح هذه الأنظمة قدرات معززة لمراقبة أداء الموظفين بشكل روتيني وتبسيط الضوء على نقاط القوة والضعف بشكل عادل وصحيح. وهذا يعزز ثقة الموظفين في عملية التقييم ويشجعهم على تحسين أدائهم عندما يعتقدون أن المراجعة عادلة وموضوعية.

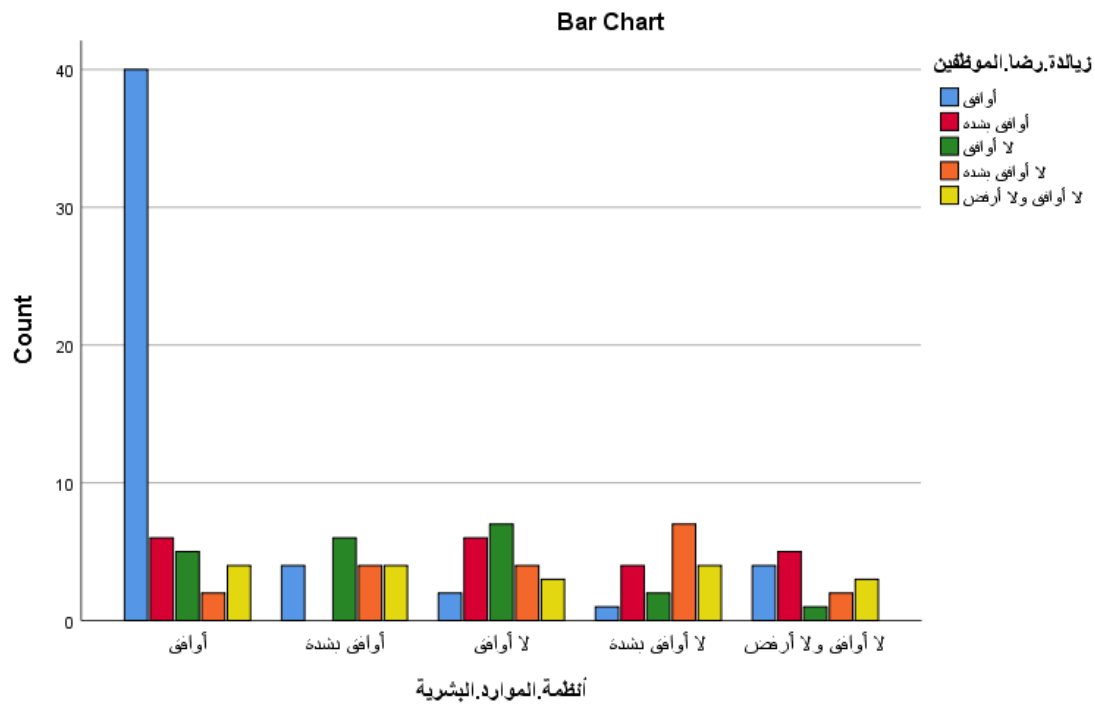
بالإضافة إلى ذلك، تمكن التقنيات من إدارة برامج المكافآت والحوافز بكفاءة وشفافية أكبر، مما يعزز الشعور بالامتنان بين العاملين. وكلما كانت إجراءات المكافآت والمزايا أكثر وضوحاً وهيكلية، كلما كانت درجة الرضا أفضل، مما يؤدي إلى تعزيز الولاء والانتماء للشركة.

بشكل عام، تساعد أنظمة الموارد البشرية على تحسين تجربة الموظف وتعزيز سعادته من خلال تعزيز الشفافية وتبسيط الإجراءات ودعم النمو المهني، مما ينعكس بشكل إيجابي على أداء الموظف واستقراره في العمل (ALSAFADI, 2021).

من الواضح في الجدول أن درجة الحرية تساوي 5 وهذا يدل على عدم وجود تشتت بين المتغيرات ويؤكد أهمية دور أنظمة الموارد البشرية في زيادة رضا الموظفين للشركات السعودية.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	61.816 ^a	5	.000
Likelihood Ratio	65.853	5	.000
Linear-by-Linear Association	18.115	1	.000
N of Valid Cases	130		
a. 16 cells (64.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.08.			

جدول 24 : اختبار كاي اسكوير لدور أنظمة الموارد البشرية في زيادة رضا الموظفين للشركات السعودية



رسم توضيحي 25: التمثيل البياني لدور أنظمة الموارد البشرية في زيادة رضا الموظفين للشركات السعودية

تحليل المصدقية والموثوقية

إن تحليل الصلاحية والموثوقية باستخدام اختبار ألفا كرونباخ يعد خطوة أساسية في تحليل جودة أدوات البحث، وخاصة في الاستبيانات التي تتكون من سلسلة من الأسئلة تهدف إلى تقييم فكرة معينة. ويسعى هذا الاختبار إلى قياس اتساق الإجابات على هذه الأسئلة، مما يدل على الموثوقية الداخلية للأداة المستخدمة. وبشكل عام، يركز اختبار ألفا كرونباخ على حساب التباين بين الإجابات على الأسئلة وتحليل ما إذا كانت هذه الأسئلة تقيس نفس المفهوم بشكل متسق. وتتراوح قيم ألفا كرونباخ من 0 إلى 1، حيث يشير الرقم الأقرب إلى 1 إلى درجة عالية من الموثوقية. وتعتبر القيم بين 0.7 و0.9 علامة جيدة على موثوقية الأداة، في حين أن القيم الأقل من 0.7 قد تشير إلى الحاجة إلى تحسين الأداة أو تعديل الأسئلة لضمان نقلها بشكل أكثر دقة للمفهوم المراد تقييمه. إذا كانت النتيجة مرتفعة للغاية (تتجاوز 0.9)، فقد يكون هذا مؤشرًا على أن الأسئلة متكررة أو متشابهة للغاية مع بعضها البعض، مما يحد من تنوع الإجابات ويقلل من فائدة التقييم. يعد هذا الاختبار قيمًا بشكل خاص في الدراسات التي تنطوي على فحص السلوكيات أو المواقف البشرية متعددة الأبعاد، مثل ممارسات الإدارة المالية أو سعادة الموظفين، لأنه يساعد الباحثين على التأكد من أن الاستبانة يولد بيانات يمكن فحصها بشكل موثوق وموضوعي. بفضل قدرته على الكشف عن نقاط الضعف المحتملة في أدوات القياس، يعد ألفا كرونباخ أداة حيوية لتحسين جودة البحث وزيادة الثقة في الاستنتاجات الناتجة عن البيانات (Taber, 2018).

جاءت نسبة صلاحية البيانات في الجدول الأول 100% وهذا يدل على ان نتائج الاستبانة تصلح للاستخدام في التحليل واستنتاج مخرجات الدراسة وجاء معامل الفا كرونباخ بقيمه 0.852. يدل على دقة ومصداقيه وموثوقية النتائج.

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	130	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	130	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

جدول 25 : الوصف الاحصائي لمخلص معالجة القضية

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.852	.823	20

جدول 26 : الوصف الاحصائي لتحليل المصدقية والموثوقية

التوصيات

عند وضع أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، يجب على الشركات السعودية - بما في ذلك الشركات العائلية - أن تأخذ المراجعات التنظيمية في الاعتبار. هناك حاجة ماسة إلى أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لأن النمو الاقتصادي والتقدم العالمي يجبر هذه الشركات على تبني نماذج متطورة تساعد في تعزيز الإبداع والمرونة.

من أجل زيادة فعالية إدارة الأفراد، تحتاج الشركات العائلية إلى تعزيز الشراكات والتعاون بين أصحاب المصلحة المختلفين. يمكن مشاركة المعرفة والخبرة من خلال التعاون مع منظمات القطاع العام ومؤسسات التعليم العالي، مما يساعد على تحسين مبادرات إدارة الموارد البشرية. قد تساعد هذه التعاونيات في إنشاء أماكن حيث يمكن لأصحاب الشركات العائلية مشاركة الابتكارات والأفكار التي تعمل على تحسين عملياتهم وتعزيز نجاحهم.

الذكاء الاصطناعي والحوسبة السحابية مثالان للتكنولوجيا الحديثة التي تعمل على تعزيز التخطيط للأعمال وإجراءات الاتصال بشكل كبير. هذه الحلول ضرورية لتبسيط عمليات مراقبة الأداء وإدارة الموارد البشرية، مما يساعد الشركات العائلية على التكيف مع الظروف الاجتماعية والاقتصادية المتغيرة.

إن المعايير العالمية للجودة هي أحد المكونات الأساسية لاستراتيجية إدارة الأفراد الناجحة. ونتيجة لذلك، يتعين على الشركات بذل الجهود للحصول على شهادات الجودة الدولية، لأنها تعزز قدرتها التنافسية وتساعد على إنتاج نتائج إيجابية. إن احترام معايير الجودة يدل على التزام الشركة بالتميز ويساعد في تحسين إجراءات إدارة الموارد البشرية.

إن الحوافز مثل الإعفاءات الضريبية والمساعدة المالية ضرورية أيضاً لمساعدة الشركات العائلية، وخاصة خلال الأوقات الصعبة. كما أن تبني ثقافة عمل تعزز الإبداع والتفكير الأخلاقي ضروري أيضاً، لأنه يحسن من احتمالات النجاح والاستمرارية.

من خلال التركيز على التخطيط الإلكتروني الفعال لإدارة الموارد البشرية، قد تنمو الشركات في المملكة وتزدهر على الرغم من الصعوبات الاقتصادية الحالية من خلال أن تصبح قوية وموحدة. يلعب نشر أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية دوراً رئيسياً في زيادة فعالية إجراءات إدارة الأفراد، وبالتالي ضمان طول عمر هذه الشركات وتضخيم أهميتها في الاقتصاد السعودي.

المراجع

المراجع الأجنبية

- Abdulrahman A I Alshaikhmubarak .(2020) .The impact of high-performance human resource practices on the research performance and career success of academics in Saudi Arabia تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/346243781_The_impact_of_high-performance_human_resource_practices_on_the_research_performance_and_career_success_of_academics_in_Saudi_Arabia
- Aisha Alarfaj .(2022) .Comparing different qualitative methods to understand user experience in Saudi Arabia تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/366136144_Comparing_different_qualitative_methods_to_understand_user_experience_in_Saudi_Arabia
- Aizhan Tursunbayeva .(2019) .Human resource technology disruptions and their implications for human resources management in healthcare organizations تم الاسترداد من <https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-019-4068-3>
- Alexander S. Gillis .(2020) .HRIS (human resource information system) تم الاسترداد من <https://www.techtarget.com/searchhrsoftware/definition/HRIS>
- Asaad Alsakneh .(2024) .The effectiveness of human resource management practices on increasing organizational performance and the mediating effect of employee engagement . تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/377573881_The_effectiveness_of_human_resource_management_practices_on_increasing_organizational_performance_and_the_mediating_effect_of_employee_engagement
- Awwad Saad Awwad .(2022) .Green Human Resource Management and Sustainable Performance With the Mediating Role of Green Innovation: A Perspective of New Technological Era تم الاسترداد من <https://www.frontiersin.org/journals/environmental-science/articles/10.3389/fenvs.2022.901235/full>
- Bader Alyoubi .(2018) .Impact of Knowledge Management on Employee Work Performance: Evidence from Saudi Arabia تم الاسترداد من https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/70430707/25895181-libre.pdf?1632857354&=response-content-disposition=inline%3B+filename%3DImpact_of_Knowledge_Management_on_Employ.pdf&Expires=1729511774&Signature=liY0dhHZhE40OKtpHj9yvR1GZNWkb43MPYXL9ryh5RC7A-X0Wchja
- Bandar Khalaf Alharthey .(2012) .The use of Human Resource Management Systems in the Saudi market .*Asian Journal of Business Ethics* ، 1(2) . تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/257804094_The_use_of_Human_Resource_Management_Systems_in_the_Saudi_market

- Bassam A. Albassam .(2019) .Building an effective knowledge management system in Saudi Arabia using the principles of good governance من الاسترداد من .
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0301420719304593>
- Bilqees Ghani .(2022) .Challenges and Strategies for Employee Retention in the Hospitality Industry: A Review من الاسترداد من .<https://www.mdpi.com/2071-1050/14/5/2885>
- Brett Ungashick .(2023) .Breaking Down the Cost of HRIS Systems: What to Expect من الاسترداد من .
<https://www.outsail.co/post/breaking-down-the-cost-of-hris-systems-what-to-expect>
- Cheng-Kun Wang .(2023) .Linking international human resource management with corporate social responsibility and shared value من الاسترداد من 12 (1).
https://www.researchgate.net/publication/368487768_Linking_international_human_resource_management_with_corporate_social_responsibility_and_shared_value
- Chinenye Gbemisola Okatta .(2024) .LEVERAGING HR ANALYTICS FOR STRATEGIC DECISION MAKING: OPPORTUNITIES AND CHALLENGES من الاسترداد من .
https://www.researchgate.net/publication/380122032_LEVERAGING_HR_ANALYTICS_FOR_STRATEGIC_DECISION_MAKING_OPPORTUNITIES_AND_CHALLENGES
- Dawit Dibekulu .(2020) .An Overview of Data Analysis and Interpretations in Research من الاسترداد من .
https://www.researchgate.net/publication/365668845_An_Overview_of_Data_Analysis_and_Interpretations_in_Research
- Eddy Hermawan Hasudunga Panjaitan .(2023) .THE ROLE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE IN PRIVATE COMPANIES من الاسترداد من .
https://www.researchgate.net/publication/368677053_THE_ROLE_OF_HUMAN_RESOURCE_MANAGEMENT_IN_IMPROVING_EMPLOYEE_PERFORMANCE_IN_PRIVATE_COMPANIES
- Engy Ahmed .(2024) .The Role of Sustainable Human Resource Management and Organizational Excellence in Saudi Arabia: Evidence from King Khalid University .*Migration Letters* ، 21 ، 1271 - 1278 .
https://www.researchgate.net/publication/379079940_The_Role_of_Sustainable_Human_Resource_Management_and_Organizational_Excellence_in_Saudi_Arabia_Evidence_from_King_Khalid_University
- Grace Smith .(2024) .Top 7 Objectives of Recruitment and Selection من الاسترداد من .
<https://www.thrivesparrow.com/blog/objectives-of-recruitment>
- Hanan Shukur .(2019) .Human resource management systems for enterprise organizations: A review من الاسترداد من .
https://www.researchgate.net/publication/337854443_Human_resource_management_systems_for_enterprise_organizations_A_review
- Hayfaa Tlaiss .(2020) .Human resource managers advancing the careers of women in Saudi Arabia: caught between a rock and a hard place من الاسترداد من .
https://www.researchgate.net/publication/342502859_Human_resource_managers_advancing_the_careers_of_women_in_Saudi_Arabia_caught_between_a_rock_and_a_hard_place
- Jadeer .(2023) .The Impact of Labor Laws Updates on HR Management in KSA من الاسترداد من !
<https://www.linkedin.com/pulse/impact-labor-laws-updates-hr-management-ksa-jadeer-aimi8vf>

- Joy Chinyere .(2021) .Data-Management-System-and-Organizational-Efficiency من الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/355395701_Data-Management-System-and-Organizational-Efficiency
- Keith S. Taber .(2018) .The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education .*Research in Science Education* 48 ، 129–1273 . تم الاسترداد من <https://link.springer.com/article/10.1007/S11165-016-9602-2>
- Khrais .(2021) .Studying the Effects of Human Resource Information System on Corporate Performance من الاسترداد من (3)20 . <https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A12%3A495340/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A150153238&crl=c>
- Marc Holliday .(2020) .What Is a HRMS?
- Mohamed Dawood Shamout .(2022) .E-HRM practices and sustainable competitive advantage from HR practitioner's perspective: A mediated moderation analysis من الاسترداد من <https://growing-science.com/beta/ijds/5149-e-hrm-practices-and-sustainable-competitive-advantage-from-hr-practitioners-perspective-a-mediated-moderation-analysis.html>
- moldstud .(2024) .Overcoming Resistance to Technological Change in Organizations من الاسترداد من <https://moldstud.com/articles/p-overcoming-resistance-to-technological-change-in-organizations>
- Mostafa Al-Emran .(2018) .The impact of knowledge management processes on information systems: A systematic review من الاسترداد من <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0268401217308186>
- Muhaiminul Islam .(2022) .Technology Adoption and Human Resource Management Practices: The Use of Artificial Intelligence for Recruitment in Bangladesh من الاسترداد من https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/23220937221122329?casa_token=sKpgDFmNoKoAAAAA%3AII00huMwXMZY4rNEu3cGhC9qNIFcxRJFa2DcEE0Zj8-yiA9DhFBtI6ViG76peP6NEJ8eSuSfDFkF_A
- Nazem M. M. Malkaw .(2018) .USING ELECTRONIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FOR ORGANIZATIONAL EXCELLENCE-CASE STUDY AT SOCIAL SECURITY CORPORATION - JORDAN . من الاسترداد من https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/67953608/237-libre.pdf?1625857832&=response-content-disposition=inline%3B+filename%3DUsing_Electronic_Human_Resource_Manageme.pdf&Expires=1729511598&Signature=Cc0s33LVijtyF1A~QTollf8d-oC48yjLTv53RsINzZ1iS4bUYOLTz4I9bH
- Nejib Ben Moussa .(2020) .The impact of Human Resources Information Systems on individual innovation capability in Tunisian companies: The moderating role of affective commitment . من الاسترداد من <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444883418301992>
- Paula Apascari .(2022) .Dynamizing human resources: An integrative review of SHRM and dynamic capabilities research من الاسترداد من <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482221000577>
- performly .(2022) .The Importance Of Human Resource Management Software In Saudi Arabia من الاسترداد من <https://www.performly.com/blog/the-importance-of-human-resource-management-software-in-saudi-arabia>

- Samerah Abdullah H. Al-Kazlah .(2022) .The Effect of Human Resource Management Practices on Employees' Motivation and Creativity in the Private Sector of Saudi Arabia . تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/362116847_The_Effect_of_Human_Resource_Management_Practices_on_Employees'_Motivation_and_Creativity_in_the_Private_Sector_of_Saudi_Arabia
- Simon L. Albrecht .(2015) .Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance . تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/273346342_Employee_engagement_human_resource_management_practices_and_competitive_advantage_An_integrated_approach_Journal_of_Organizational_Effectiveness_People_and_Performance
- Steve W.J. Kozlowski .(2022) .Enhancing the Effectiveness of Work Groups and Teams . تم الاسترداد من <https://journals.sagepub.com/doi/10.1111/j.1529-1006.2006.00030.x>
- Sukmo Hadi Nugroho .(2022) .The role of human resources management in organizational perspective . تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/359594391_The_role_of_human_resources_management_in_organizational_perspective
- Sulieaman Ibraheem .(2019) .Effect of Electronic Customer Relationship Management on Customers' Electronic Satisfaction of Communication Companies in Kuwait . تم الاسترداد من <https://www.proquest.com/openview/f0bf340430a2f42fa18901fd104653b3/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1046413>
- Sultan Ali Al Ahbabi .(2019) .Employee perception of impact of knowledge management processes on public sector performance . تم الاسترداد من <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JKM-08-2017-0348/full/html>
- Suprayitno Suprayitno Suprayitno .(2024) .HUMAN RESOURCE MANAGEMENT STRATEGIES FOR SUSTAINABLE ORGANIZATIONAL GROWTH . تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/381095378_HUMAN_RESOURCE_MANAGEMENT_STRATEGIES_FOR_SUSTAINABLE_ORGANIZATIONAL_GROWTH
- Talal Alsaif .(2022) .Human Resources Practices in Non-profit Organizations: Evidence from the Kingdom of Saudi Arabia . تم الاسترداد من <https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/2036>
- Thu Doan Ngoc Vuong .(2022) .The Key Strategies for Measuring Employee Performance in Companies: A Systematic Review . تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/367528681_The_Key_Strategies_for_Measuring_Employee_Performance_in_Companies_A_Systematic_Review
- villanovau .(2024) .Challenges in Human Resources . تم الاسترداد من <https://www.villanovau.com/articles/hr/human-resource-management-challenges/>
- Wesley Kaufmann .(2018) .Administrative Delay, Red Tape, and Organizational Performance . تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/328840235_Administrative_Delay_Red_Tape_and_Organizational_Performance

Yousef ALSAFADI .(2021) .Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction .*The Journal of Asian Finance, Economics and Business*-519 ، (1)8 ،
تم الاسترداد من 529<https://koreascience.kr/article/JAKO202100569425324.page>

الملاحق

الاستبانة

الاسئلة العامة

العمر

الجنس

الدرجة

أسئلة الاستبانة

- هل تعتقد أن تطبيق أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يسهم في تسهيل إجراءات التوظيف؟
- هل ترى أن هذه الأنظمة تساعد في تحسين التواصل بين الموظفين وإدارة الموارد البشرية؟
- هل تعتقد أن أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية تقلل من الوقت المستغرق في إجراءات إدارة الأفراد؟
- هل تساهم أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين دقة البيانات الخاصة بالموظفين؟
- هل ترى أن هذه الأنظمة تساهم في زيادة رضا الموظفين عن الإجراءات الإدارية؟
- هل تعتقد أن تطبيق هذه الأنظمة يقلل من الأخطاء البشرية في عمليات الموارد البشرية؟
- هل ترى أن أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية تسهم في تحسين عملية تقييم أداء الموظفين؟
- هل تؤثر أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية بشكل إيجابي على عمليات إدارة الرواتب والمكافآت؟
- هل تعتقد أن هذه الأنظمة توفر مرونة أكبر في إدارة حضور وانصراف الموظفين؟
- هل تساهم أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين التخطيط الوظيفي وإدارة الترقيات؟
- هل تساعد أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية في تسهيل التدريب والتطوير المستمر للموظفين؟
- هل ترى أن هذه الأنظمة تساهم في تعزيز الشفافية في إدارة شؤون الموظفين؟
- هل تؤثر أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين الالتزام بالقوانين واللوائح المتعلقة بالعمل؟
- هل ترى أن تطبيق أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يزيد من كفاءة إدارة العقود والإجازات؟
- هل تعتقد أن استخدام أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يؤدي إلى تحسين مستوى التحليل والتقارير الخاصة بالموارد البشرية؟
- هل تؤثر هذه الأنظمة في تقليل التكلفة التشغيلية المتعلقة بإدارة الأفراد؟
- هل ترى أن استخدام أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية يعزز من قدرة الإدارة على اتخاذ القرارات بشكل أسرع وأكثر دقة؟

- <https://docs.google.com/forms/d/17pmcQrLjZtdIHV7mZ5H-qTEYFk0A4iRE8LkFKx5XIM/edit>

Abstract

By understanding how these systems impact the effectiveness of HR processes across different industrial sectors, this research seeks to investigate the effects of implementing electronic human resource management (e-HRM) systems on the efficiency of employee management processes in Saudi companies. All Saudi companies, large and small, that use e-HRM systems were included in the research population. To provide a comprehensive representation of all types of

companies, a broad sample was selected including limited liability companies, joint stock companies, and sole proprietorships. The total sample size was 131.



The information collected from surveys and interviews was analyzed using data analysis tools such as SPSS and Excel. Using these tools, statistical analysis techniques - such as descriptive and inferential analysis - were applied to better identify trends and associations between different variables. The results showed that by enhancing internal communication, reducing the time spent on HR processes, and increasing employee satisfaction, implementing an e-HRM system significantly improves the efficiency of employee management processes. The study also showed that organizations that used these systems achieved significant gains in organizational performance, demonstrating the importance of technological investments to raise the level of HR management in Saudi companies.

Midocean University

College of Management

Specialization in Business Management

**The impact of applying electronic human resources management systems on the efficiency of
people management processes: an applied study on Saudi companies**

Student Preparation/

Ali ahmed nassir alabraq

Supervised by:

Dr. Asma Abuanzeh

Dr.Abdulraheem Nader

Year: 2024