

التكليف الثامن

قضايا بحثية ٣

الباحثة / العنود تركي الدويش



مقترح بحثي

01

موضوع التكاليف



مطلوب في هذا التكاليف اعداد مقترح بحثي كامل في موضوع البحث
يتضمن جميع عناصر البحث العلمي وبذلك سيتم عرض مقترح بحثي
يتضمن جميع عناصر البحث العلمي بعنوان: "فاعلية الإدارة الإلكترونية
في إدارة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية"

مقدمة

شهد العالم في العقود الأخيرة تحولاً جذرياً في طريقة إدارة الأعمال والموارد داخل المنظمات، وذلك بفعل التقدم التكنولوجي الهائل والتحول الرقمي الذي طال مختلف القطاعات. وتعد الإدارة الإلكترونية أحد أبرز مظاهر هذا التحول، حيث أصبحت تعتمد على الأنظمة الذكية وتقنيات المعلومات في إدارة العمليات التنظيمية، بما في ذلك أحد أهم عناصر المؤسسة، وهو إدارة الموارد البشرية. في المملكة العربية السعودية، وبالتزامن مع رؤية المملكة ٢٠٣٠، أصبحت الرقمنة هدفاً استراتيجياً تسعى إليه مختلف الجهات الحكومية والخاصة، ومن بينها إدارات الموارد البشرية التي بدأت تتبنى أنظمة الإدارة الإلكترونية لتطوير آليات العمل، وزيادة الكفاءة، وتقليل التكاليف، وتحسين جودة الخدمات المقدمة للموظفين، ورغم هذه الجهود، لا يزال من الضروري تقييم مدى فاعلية الإدارة الإلكترونية المطبقة فعلياً في المؤسسات السعودية، ومدى انعكاسها على كفاءة إدارة الموارد البشرية، وتحقيق الأهداف الوظيفية والتنظيمية، خاصة في ظل وجود تحديات تتعلق بالبنية التحتية التقنية، وتأهيل الموارد البشرية، وتغيير الثقافة التنظيمية ومن هذا المنطلق، تسعى هذه الدراسة إلى استقصاء واقع استخدام الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية في الشركات السعودية، وقياس مدى فاعليتها، وتحديد العقبات التي تواجه تطبيقها، وذلك من خلال دراسة ميدانية تعتمد على البيانات الواقعية من مؤسسات قائمة داخل المملكة.

• مشكلة البحث:

- تعد الإدارة الإلكترونية من الأدوات الحديثة التي غزت مختلف القطاعات في العالم، بما في ذلك قطاع إدارة الموارد البشرية. في المملكة العربية السعودية، قد أدى الانتقال إلى الإدارة الإلكترونية إلى تحسين الكفاءة وتقليل التكاليف في العديد من المؤسسات. ومع ذلك، لا تزال هناك بعض التساؤلات حول فاعلية تطبيق هذه الأنظمة في إدارة الموارد البشرية، خاصة في ظل التحديات التي تواجهها بعض الشركات في المملكة في تبني تكنولوجيا المعلومات الحديثة.
- ومن هنا تنطلق مشكلة هذا البحث في محاولة للإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:
- ما مدى فاعلية الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية في الشركات السعودية، وما العوامل المؤثرة في تحقيق هذه الفاعلية؟
- ويندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية، منها:
- ما مدى استخدام الإدارة الإلكترونية في الوظائف المختلفة لإدارة الموارد البشرية؟
 - ما أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات في تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية؟
 - هل هناك علاقة بين استخدام الإدارة الإلكترونية ورفع كفاءة الأداء في الموارد البشرية؟

• أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في تقييم مدى فاعلية الإدارة الإلكترونية في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية، وهو ما سيساعد الشركات على تحسين الأداء العام وزيادة الإنتاجية من خلال تبني تقنيات حديثة. كما يساهم في فهم التحديات والفرص التي تواجه المؤسسات في المملكة في هذا السياق.

• أهداف البحث:

- يهدف هذا البحث إلى:

 ١. تحديد مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية في وظائف إدارة الموارد البشرية داخل الشركات السعودية.
 ٢. تحليل أثر الإدارة الإلكترونية على كفاءة وفعالية العمليات المتعلقة بالموارد البشرية (مثل التوظيف، التدريب، إدارة الأداء).
 ٣. رصد أبرز التحديات والصعوبات التي تواجه المؤسسات السعودية عند تطبيق نظم الإدارة الإلكترونية في الموارد البشرية.
 ٤. تقديم توصيات عملية قابلة للتنفيذ من أجل تحسين استخدام الإدارة الإلكترونية في هذا المجال.
 ٥. دراسة مدى الاستعداد التنظيمي والتقني في المؤسسات لتطبيق نظم الإدارة الإلكترونية بكفاءة.

• فرضيات البحث :

- الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق الإدارة الإلكترونية على فاعلية إدارة الموارد البشرية في الشركات السعودية.
- فرض فرعي ١،١: يوجد أثر لتطبيق التوظيف الإلكتروني على تحسين عمليات الاستقطاب والاختيار.
- فرض فرعي ١،٢: يساهم التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات الموظفين بفاعلية.
- فرض فرعي ١،٣: يؤثر تقييم الأداء الإلكتروني إيجابياً على كفاءة التقييمات الإدارية.
- الفرضية الرئيسية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الإدارة الإلكترونية باختلاف حجم المؤسسة أو نوع القطاع.
- فرض فرعي ٢،١: تختلف الفاعلية في المؤسسات الكبيرة عنها في الصغيرة.
- فرض فرعي ٢،٢: تختلف الفاعلية بين القطاعين الخاص والعام في المملكة.
- الفرضية الرئيسية الثالثة: التحديات التنظيمية والتقنية تؤثر سلباً على فاعلية تطبيق الإدارة الإلكترونية.
- فرض فرعي ٣،١: ضعف البنية التحتية التكنولوجية يقلل من كفاءة استخدام الأنظمة.
- فرض فرعي ٣،٢: ضعف تأهيل الموارد البشرية يحد من فاعلية الاستفادة من النظام الإلكتروني.

الإطار النظري:

يتناول الإطار النظري المفاهيم المرتبطة بكل من الإدارة الإلكترونية وإدارة الموارد البشرية، مع تسليط الضوء على النظريات العلمية الداعمة.

١. الإدارة الإلكترونية : تشير الإدارة الإلكترونية إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لأداء الأنشطة الإدارية، وتتميز بالسرعة، والشفافية، وتقليل التكاليف. في مجال الموارد البشرية، تشمل الإدارة الإلكترونية وظائف مثل:

- التوظيف الإلكتروني .
 - التدريب الإلكتروني .
 - تقييم الأداء الإلكتروني.
 - الأرشفة الإلكترونية للملفات والبيانات.
٢. إدارة الموارد البشرية : هي الإدارة التي تُعنى بتنظيم وتحفيز وتطوير وتحقيق أهداف العاملين في المنظمة، من خلال عمليات تشمل:
- جذب واختيار الموظفين.
 - تطوير مهاراتهم.
 - تحفيزهم ومكافأتهم.
 - تقييم أدائهم والمحافظة عليهم.
٣. النظريات الداعمة:
- نظرية النظم : تؤكد على أن المؤسسة عبارة عن نظام متكامل، وأن التكنولوجيا عنصر مؤثر على الكفاءة التنظيمية.
 - نظرية الابتكار التنظيمي : توضح كيف تؤدي التقنيات الحديثة إلى تحسين الأداء من خلال إدخال أدوات رقمية تعزز من جودة وفاعلية الإجراءات.
 - نظرية التغيير التنظيمي : تساعد في فهم مقاومة التغيير التي قد تعرقل تطبيق الإدارة الإلكترونية.

منهجية البحث المقترحة :

١. نوع الدراسة:- دراسة وصفية تحليلية ميدانية.
٢. المنهج المستخدم:- المنهج الوصفي التحليلي لقياس فاعلية الإدارة الإلكترونية وتحليل علاقاتها مع متغيرات الموارد البشرية.
٣. مجتمع الدراسة:- الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية التي تطبق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية.
٤. عينة الدراسة: عينة عشوائية مكونة من ١٥٠ إلى ٢٠٠ موظف ومدير في إدارات الموارد البشرية بمؤسسات سعودية من قطاعات مختلفة (صحي، صناعي، تعليمي، تكنولوجي).
٥. أداة جمع البيانات:- استبانة مغلقة مكونة من محاور لقياس:
 - درجة تطبيق الإدارة الإلكترونية .
 - فاعلية العمليات الإدارية للموارد البشرية.
 - التحديات والمعوقات.
٦. الأساليب الإحصائية:
 - التحليل الوصفي (متوسطات، انحراف معياري)
 - اختبار الارتباط
 - اختبار الفروق (T-test أو ANOVA)



دراسة الأدبيات السابقة.

١. الدراسات السابقة في مجال الإدارة الإلكترونية:

- دراسة في مصر (٢٠١٩): أظهرت أن استخدام النظم الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية أدى إلى تحسين الإنتاجية وتقليل التكاليف التشغيلية.
- دراسة في الإمارات (٢٠٢٠): تناولت تأثير الإدارة الإلكترونية على إدارة الأداء، وأظهرت تحسناً ملحوظاً في دقة التقييمات وسرعة اتخاذ القرارات

٢. دراسات سابقة محلية:

- دراسة سعودية (٢٠٢١): أكدت على أن الشركات السعودية التي تبنت الإدارة الإلكترونية قد حققت تحسناً في الكفاءة، ولكن واجهت تحديات في التدريب والتغيير التنظيمي.

النتائج المتوقعة:

- يتوقع أن تساهم الإدارة الإلكترونية في تحسين الكفاءة في عمليات إدارة الموارد البشرية من خلال تقليل الأخطاء البشرية وتحسين دقة البيانات.
- التحديات مثل مقاومة التغيير، وقضايا التدريب، وصعوبة التعامل مع الأنظمة قد تؤثر على فعالية التنفيذ في بعض الشركات.

المراجع:

1. Bass, B. M. (1990). Bass & Stogdill's Handbook of Leadership. New York: Free Press
2. Al-Omari, K., & Al-Kahtani, M. (2021). The Impact of E-HRM on Organizational Performance in Saudi Arabia. Journal of Business Administration.
3. Al-Harbi, S. (2020). Challenges and Opportunities in Electronic Management in Human Resources in the Middle East. International Journal of HRM.

الخاتمة:

في ظل التحولات الرقمية المتسارعة، أصبح من الضروري أن تتبنى المؤسسات أساليب إدارية حديثة تتماشى مع تطورات العصر، وتحقق الكفاءة التشغيلية والتميز المؤسسي. ويأتي تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية كأحد أهم هذه الأساليب. وبناءً على ما سبق، فإن هذه الدراسة تهدف إلى سد فجوة معرفية وعملية من خلال دراسة ميدانية تطبيقية تسهم في تقييم واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في الموارد البشرية داخل الشركات السعودية، وتسليط الضوء على نقاط القوة والتحديات، وتقديم توصيات تسهم في تعزيز الأداء المؤسسي ورفع كفاءة العمليات الإدارية وفق معايير التحول الرقمي الوطني.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

