

أثر الإدارة الإلكترونية ودور تنمية الموارد البشرية في تحسين الأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية علي شركة المراعي

إسم الطالب/ مؤيد ممدوح عيسى مريعاني

رقم الطالب/ ٢٤١٠٠١٢٣٩

كلية الإدارة – جامعة ميد أوشن

إشراف:

الدكتور/ الفيصل حسن

الدكتور/ فايز جيراد

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميد أوشن

الدكتور/ الفيصل حسن

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميد أوشن

الفصل الدراسي الثاني - 2024
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

- تمهيد عام عن التحولات الرقمية في بيئة الأعمال المعاصرة.
- إبراز أهمية الإدارة الإلكترونية كأداة لدعم العمليات وتحقيق الكفاءة والفعالية.

- الإشارة إلى تنمية الموارد البشرية باعتبارها عنصرًا أساسيًا في تمكين الموظفين من التعامل مع التقنيات الحديثة.

- ربط المقدمة بموضوع الدراسة (شركة المراعي) كمؤسسة رائدة في قطاع الأغذية والتحول الرقمي.

2.1 مشكلة الدراسة

- توضيح ظاهرة عدم وضوح أثر الإدارة الإلكترونية وتنمية الموارد البشرية بشكل متكامل على الأداء التنظيمي.
- طرح السؤال الرئيسي: إلى أي مدى يؤثر التكامل بين الإدارة الإلكترونية وتنمية الموارد البشرية على تحسين الأداء التنظيمي في شركة المراعي؟

3.1 أسئلة الدراسة الفرعية

- ما مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية في شركة المراعي؟
- ما دور تنمية الموارد البشرية في رفع كفاءة الموظفين وقدرتهم على التعامل مع الأنظمة الإلكترونية؟
- ما أثر الإدارة الإلكترونية على عناصر الأداء التنظيمي (الكفاءة التشغيلية، رضا العملاء، المرونة التنظيمية، ... الخ)؟
- كيف يساهم تفاعل الإدارة الإلكترونية وتنمية الموارد البشرية معًا في تعزيز الأداء التنظيمي؟
- ما المعوقات والتحديات التي تواجه التكامل بين الإدارة الإلكترونية وتنمية الموارد البشرية؟

4.1 أهداف الدراسة

- التعرف على مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في الشركة.
- تقييم سياسات وممارسات تنمية الموارد البشرية.
- قياس أثر كل من الإدارة الإلكترونية وتنمية الموارد البشرية على الأداء التنظيمي.
- بيان أثر التكامل بينهما على تحقيق أداء تنظيمي متميز.
- تقديم توصيات عملية لتحسين الأداء عبر التكامل بين التكنولوجيا والموارد البشرية.

5.1 أهمية الدراسة

- **الأهمية النظرية:** إثراء الأدبيات بربط بين متغيرين استراتيجيين وقياس أثرهما المتكامل على الأداء التنظيمي.
- **الأهمية التطبيقية:** تقديم إرشادات عملية لإدارة الشركة لتعزيز الأداء من خلال تحسين البنية التقنية وتطوير مهارات الموارد البشرية.

6.1 حدود الدراسة

- **الحدود المكانية:** شركة المراعي بالمملكة العربية السعودية.
- **الحدود الزمانية:** إجراء الدراسة خلال فترة زمنية محددة (6-12 شهر).
- **الحدود البشرية:** موظفو الشركة بأقسامهم ووظائفهم المختلفة.
- **الحدود المنهجية:** الاعتماد على منهج وصفي تحليلي، أدوات جمع بيانات محددة (استبيان، مقابلات).

7.1 مصطلحات الدراسة

- **الإدارة الإلكترونية:** تعريف المفهوم وتوضيح أبعاده (نظم المعلومات، الأرشفة الإلكترونية، الأمن السيبراني...).
- **تنمية الموارد البشرية:** التعريف (التدريب، التحفيز، التطوير المهني).
- **الأداء التنظيمي:** التعريف (الكفاءة التشغيلية، رضا الموظفين والعملاء، الابتكار، المرونة).
- **التكامل بين الإدارة الإلكترونية وتنمية الموارد البشرية.**

الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري

1.2 الدراسات السابقة

- عرض دراسات تناولت الإدارة الإلكترونية وتأثيرها على الأداء التنظيمي.
- عرض دراسات تناولت تنمية الموارد البشرية وأثرها على الأداء المؤسسي.
- دراسات ركزت على التكامل بين العوامل التقنية والبشرية.
- تحديد الفجوة البحثية: قلة الدراسات التي تناولت الأثر المتكامل للإدارة الإلكترونية وتنمية الموارد البشرية على الأداء التنظيمي.

2.2 الإطار النظري

- استعراض نظريات ذات صلة:
 - نظريات الإدارة الإلكترونية وتطبيقاتها في القطاعين العام والخاص.
 - نظريات تنمية الموارد البشرية: نظرية رأس المال البشري، نظريات التحفيز والتدريب.
 - نظريات الأداء التنظيمي: نظرية النظم، مدخل القيمة المضافة، المؤشرات الأساسية للأداء.
- بناء نموذج نظري مقترح يوضح العلاقة بين الإدارة الإلكترونية وتنمية الموارد البشرية والأداء التنظيمي.

الفصل الثالث: الإطار المفاهيمي والدراسة التطبيقية

1.3 الإطار المفاهيمي

- تعريف واضح لمتغير الإدارة الإلكترونية (أبعاده: تقنيات المعلومات، نظم المعلومات الإدارية، الأرشفة الإلكترونية، الأمن السيبراني).
- تعريف لمتغير تنمية الموارد البشرية (التدريب، التحفيز، تقييم الأداء، التطوير المهني).
- تعريف لمتغير الأداء التنظيمي (الكفاءة، الجودة، المرونة، تحقيق الأهداف، رضا العملاء).

3.2 فروض الدراسة أو النموذج الفرضي

- فرضية رئيسية: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية وتنمية الموارد البشرية على الأداء التنظيمي.
- فرضيات فرعية:
 1. توجد علاقة ذات دلالة بين الإدارة الإلكترونية والأداء التنظيمي.
 2. توجد علاقة ذات دلالة بين تنمية الموارد البشرية والأداء التنظيمي.
 3. يؤدي التكامل بين الإدارة الإلكترونية وتنمية الموارد البشرية إلى تأثير أكبر على الأداء التنظيمي من تأثير كل منهما على حدة.

الفصل الرابع: منهجية البحث

1.4 المنهج المستخدم

- المنهج الوصفي التحليلي، لكونه يناسب وصف الظاهرة وتحليل العلاقة بين المتغيرات.

2.4 مجتمع وعينة الدراسة

- مجتمع الدراسة: جميع موظفي شركة المراعي.
- عينة الدراسة: عينة عشوائية طبقية تناسب حجم المجتمع.
- تحديد حجم العينة وفقاً لأساليب إحصائية (مثلاً استخدام قاعدة مورجان).

3.4 أدوات جمع البيانات

- الاستبيان: إعداد استبيان محكم يقيس أبعاد الإدارة الإلكترونية، أبعاد تنمية الموارد البشرية، ومؤشرات الأداء التنظيمي.
- المقابلات: إجراء مقابلات نصف مهيكلية مع بعض المديرين ومسؤولي الموارد البشرية وتقنية المعلومات للحصول على بيانات أكثر عمقاً.

4.4 صدق وثبات الأداة

- عرض الاستبيان على محكمين مختصين في الموارد البشرية والإدارة الإلكترونية لضمان صدق المحتوى.
- حساب معاملات الثبات (كرونباخ ألفا) للتأكد من اتساق البنود.

5.4 إجراءات الدراسة الميدانية

- مرحلة استطلاعية: إجراء دراسة استطلاعية على عينة صغيرة لاختبار الأداة.
- التعديل على الأداة إن لزم الأمر.
- توزيع الاستبيان على العينة الأساسية وجمع البيانات ضمن فترة زمنية محددة.

6.4 الأساليب الإحصائية

- تحليل وصفي (ترددات، متوسطات، انحرافات معيارية) لوصف خصائص العينة.
- اختبارات دلالة إحصائية (مثل t-test ، ANOVA) لدراسة الفروق بين المجموعات.
- تحليل الانحدار الخطي المتعدد لاختبار الفرضيات المتعلقة بالعلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.
- استخدام برمجيات إحصائية مثل SPSS.

الفصل الخامس: تحليل البيانات ومناقشة النتائج

1.5 التحليل الوصفي

- عرض خصائص العينة الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل، سنوات الخبرة...).
- تحليل مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية وتنمية الموارد البشرية في الشركة.

2.5 اختبار الفرضيات

- عرض نتائج الاختبارات الإحصائية.
- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة والنموذج النظري للدراسة.

3.5 تفسير النتائج

- تفسير مدى تأثير الإدارة الإلكترونية وتنمية الموارد البشرية على الأداء.
- توضيح دور التكامل والتفاعل بين المتغيرات في تحسين الأداء التنظيمي.

الفصل السادس: النتائج والتوصيات

1.6 الخلاصة

- تلخيص أهم النتائج التي تم التوصل إليها.
- الإشارة إلى تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على أسئلتها.

2.6 التوصيات

- توصيات لتعزيز البنية التحتية الرقمية وتحديث الأنظمة بانتظام.
- توصيات لتطوير برامج تدريبية مستمرة وموجهة لجميع المستويات الوظيفية.
- توصيات لتعزيز الأمان السيبراني وحماية البيانات.
- توصيات لتطبيق برامج تحفيزية مرتبطة باستخدام الأنظمة الإلكترونية وتحسين الأداء.
- توصيات لإطلاق حملات توعية تدعم ثقافة الابتكار والتغيير.

3.6 الدراسات المستقبلية

- اقتراح دراسات في مؤسسات وقطاعات مختلفة.
- دراسة دور التقنيات الحديثة (الذكاء الاصطناعي والتحليل الضخم للبيانات) في تعزيز العلاقة بين الإدارة الإلكترونية وتنمية الموارد البشرية.
- دراسة أثر المتغيرات الثقافية والتنظيمية في استدامة هذا التأثير.

الملاحق

- نسخة من الاستبيان المستخدم في الدراسة.
- قائمة أسماء المحكمين الذين قاموا بمراجعة الأداة.
- الجداول الإحصائية التفصيلية.

قائمة المراجع

- ترتيب المراجع أبجدياً وفق نظام توثيق محدد (APA) أو (Harvard).
- إدراج المراجع العربية والأجنبية التي تم الاعتماد عليها في الإطار النظري والدراسات السابقة.

الجداول والأشكال

- إدراج الجداول والأشكال في نهاية البحث، أو ضمن المتن مع ترقيمها.
- التأكد من شرح كل جدول وشكل بشكل واضح.