

المهمة الثامنة

إعداد الباحث

شليويح الديحاني



إعداد مقترح بحثي كامل يتضمن
جميع عناصر البحث العلمي

Chapter
01

عنوان الرسالة البحثية

دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحسين الأداء المؤسسي لوزارة الإعلام.
مقدمة الدراسة:

في السنوات الأخيرة، تبنت المؤسسات في مختلف القطاعات بشكل متزايد أنظمة الإدارة الإلكترونية لوظائف الموارد البشرية. تعتمد هذه الأنظمة على التكنولوجيا لتبسيط وأتمتة عمليات الموارد البشرية، مما يؤدي إلى تحسين الكفاءة والفعالية. يمكن لوزارة الإعلام، كمؤسسة حكومية مسؤولة عن قطاع الإعلام، أن تستفيد بشكل كبير من تطبيق ممارسات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية لتعزيز أدائها المؤسسي. يهدف هذا البحث إلى استكشاف دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحسين أداء وزارة الإعلام.

Chapter
02

مشكلة الدراسة البحثية

تتلخص مشكلة الدراسة البحثية في الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:
ما دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحسين الأداء المؤسسي لوزارة الإعلام؟
وينبثق من التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما هي ممارسات إدارة الموارد البشرية الحالية في وزارة الإعلام، خصوصًا فيما يتعلق بعمليات التوظيف والاختيار، وبرامج التدريب والتطوير، وأنظمة إدارة الأداء، ومبادرات مشاركة الموظفين؟
- 2- ما الفوائد المحتملة لتطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في وزارة الإعلام، بما في ذلك تحسين دقة البيانات، وزيادة كفاءة العمليات، وتعزيز اتخاذ القرار، وتوفير التكاليف؟
- 3- ما تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء المؤسسي لوزارة الإعلام، وفقًا لمؤشرات الأداء الرئيسية مثل إنتاجية الموظفين، ورضاهم، ونتائج المنظمة؟
- 4- ما التحديات والعوائق التي تواجه تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في وزارة الإعلام، مثل مقاومة التغيير، ونقص البنية التحتية التكنولوجية، ومخاوف أمن البيانات؟
- 5- ما التوصيات للتنفيذ الناجح واستخدام أنظمة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في وزارة الإعلام، بما في ذلك استراتيجيات إدارة التغيير، وخطط التدريب والتطوير، وأطر قياس الأداء؟

Chapter
03

صياغة الباحث لفروض البحث

الفرض الرئيسي الأول: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الحالية في وزارة الإعلام ومؤشرات الأداء المؤسسي.

وينبثق منه الفرض الفرعي التالي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الحالية (مثل التوظيف، التدريب، وإدارة الأداء) ومستوى رضا الموظفين في وزارة الإعلام.

الفرض الرئيسي الثاني: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وكفاءة العمليات الإدارية في وزارة الإعلام.

وينبثق منه الفرض الفرعي التالي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ومستوى دقة البيانات الإدارية في وزارة الإعلام.

الفرض الرئيسي الثالث: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين التحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ومستوى تأثيرها على الأداء المؤسسي.

وينبثق منه الفرض الفرعي التالي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مقاومة التغيير كأحد التحديات وتبني نظام الإدارة الإلكترونية في وزارة الإعلام.

Chapter
04

صياغة الباحث لأهداف البحث

أهداف البحث:

- 1- تقييم ممارسات إدارة الموارد البشرية الحالية في وزارة الإعلام من خلال تحليل عمليات التوظيف والاختيار، وبرامج التدريب والتطوير، وأنظمة إدارة الأداء، ومبادرات مشاركة الموظفين.
- 2- دراسة الفوائد المحتملة لتطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، بما في ذلك تحسين دقة البيانات، وزيادة كفاءة العمليات، وتعزيز اتخاذ القرار، وتوفير التكاليف.
- 3- تحليل تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء المؤسسي لوزارة الإعلام من خلال تقييم مؤشرات الأداء الرئيسية مثل إنتاجية الموظفين، ورضاهم، ونتائج المنظمة.
- 4- تحديد التحديات والعوائق المحتملة أمام تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في وزارة الإعلام، مثل مقاومة التغيير، ونقص البنية التحتية التكنولوجية، ومخاوف أمن البيانات.
- 5- تقديم توصيات للتنفيذ الناجح واستخدام أنظمة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في وزارة الإعلام، بما في ذلك استراتيجيات إدارة التغيير، وخطط التدريب والتطوير، وأطر قياس الأداء.

Chapter
05

صياغة الباحث لأهمية البحث

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية:

تكمن الأهمية العلمية لهذه الدراسة في مساهمتها المأمولة في إثراء المكتبة بمادة علمية جديدة التي تناولت دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحسين الأداء المؤسسي لوزارة الإعلام في المملكة العربية السعودية، ويأمل الباحث أن يكون هذا العمل إضافة علمية في هذا المجال.

الأهمية العملية:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في توضيح دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحسين الأداء المؤسسي لوزارة الإعلام في المملكة العربية السعودية، خاصة وأن التوجه الحالي في الدولة يتجه نحو الحداثة وتحديث الأساليب الإدارية بهدف رفع الإنتاجية والمزيد من العمل في المرافق الحيوية مثل وزارة الإعلام.

Chapter
06

صياغة الباحث لحدود البحث

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية:

تتناول هذه الدراسة دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحسين الأداء المؤسسي لوزارة الإعلام.

الحدود المكانية:

أجريت هذه الدراسة على وزارة الإعلام بمدينة الرياض.

الحدود الزمانية:

تم عمل إجراءات الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2025 م.

Chapter
07

المنهجية المقترحة

1- مراجعة الأدبيات:

سيتم إجراء مراجعة شاملة للدوريات الأكاديمية، والكتب، والمنشورات ذات الصلة لجمع المعلومات حول دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحسين الأداء المؤسسي. ستركز المراجعة على الدراسات المنشورة خلال الأربعة أعوام الأخيرة لتوفير أحدث المعلومات.

2- جمع البيانات:

البيانات الأولية: سيتم جمعها من خلال مقابلات منظمة مع مديري الموارد البشرية والموظفين داخل وزارة الإعلام.

البيانات الثانوية: سيتم جمعها من التقارير الرسمية والمنشورات الحكومية والمصادر المتخصصة.

3- تحليل البيانات:

سيتم استخدام أساليب تحليلية نوعية وكمية.

التحليل النوعي: الترميز الموضوعي لنصوص المقابلات.

التحليل الكمي: استخدام تقنيات إحصائية مثل تحليل الانحدار وتحليل الارتباط.

Chapter
08

المنهجية المقترحة والنتائج المتوقعة

4- مناقشة النتائج:

سيتم عرض النتائج ومناقشتها مع التركيز على الفوائد والتحديات والحلول المتعلقة بالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في وزارة الإعلام.

النتائج المتوقعة:

- 1- تقييم ممارسات إدارة الموارد البشرية الحالية في وزارة الإعلام، مع تقديم رؤى حول نقاط القوة والضعف.
- 2- فهم شامل للفوائد والتحديات المحتملة لتطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.
- 3- رؤية حول تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء المؤسسي.
- 4- تحديد التحديات التي قد تعيق التطبيق الناجح لأنظمة الإدارة الإلكترونية.
- 5- تقديم توصيات تتضمن استراتيجيات لإدارة التغيير وخطط للتدريب والتطوير.

Chapter
09

الجدول الزمني

الشهر الأول: مراجعة الأدبيات وتصميم البحث.
الشهر الثاني: جمع البيانات.
الشهر الثالث: تحليل البيانات.
الشهر الرابع: مناقشة النتائج.
الشهر الخامس: تطوير التوصيات.
الشهر السادس: كتابة التقرير النهائي وتقديمه.

الاعتبارات الأخلاقية:

سيتم الحفاظ على سرية وخصوصية المشاركين.
سيتم الحصول على موافقة مستنيرة من جميع المشاركين.



Chapter 10

الخاتمة

يقدم هذا الاقتراح دراسة مفصلة حول دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحسين الأداء المؤسسي لوزارة الإعلام. من خلال تقييم الممارسات الحالية، واستكشاف الفوائد والتحديات، وتحليل التأثير على الأداء المؤسسي، وتقديم توصيات مفصلة، يهدف البحث إلى الإسهام في تطوير المعرفة في هذا المجال.

المصادر

تم صياغة المقترح البحثي من قبل الباحث عام 2025 م.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شكراً لكم

