

العنوان

أثر نظم معلومات الموارد البشرية في أداء الموارد البشرية: دراسة تطبيقية للجهات الأمنية بالمملكة العربية السعودية

"The Impact of Human Resource Information Systems on Human Resource Performance: An Empirical Study of Security Agencies in the Kingdom of Saudi Arabia."

مشروع تخرج

إعداد الطلاب :

عجب ضافي الحربي

222001214

علي عبدالله القحطاني

222001281

جهاد عبدالعزيز الحسون

222001242

تحت إشراف

وليد عبد الجواد سليمان صديق

الفيصل عبد الحميد محمد حسن

2023/1445

الإطار العام للدراسة

1,1 المقدمة:

تعتبر مجالات إدارة الموارد البشرية وتطويرها أمورًا بالغة الأهمية في العصر الحالي، حيث يلعب الإنسان دورًا حاسمًا في تحقيق أهداف ونجاح المؤسسات والمنظمات المختلفة. واستجابةً لهذه الأهمية الكبيرة، بدأت الجهات الأمنية في المملكة ، وذلك بهدف تطوير وتحسين أداء الموارد البشرية وتحقيق أهدافها (HRIS) بالاهتمام بتنفيذ أنظمة معلومات الموارد البشرية بكفاءة أكبر (هناك علي الضحوي، 2023).

إن هذا المشروع هو نتاج جهود متواصلة لفهم وتحليل الأثر الإيجابي الذي تمتلكه نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية في الجهات الأمنية بالمملكة. ويهدف المشروع إلى إجراء دراسة تطبيقية شاملة لفحص كيفية تأثير هذه الأنظمة على جوانب مثل التوظيف، وتطوير الموظفين، وإدارة الأداء، وتنظيم الرواتب، والتحكم في الانضباط الوظيفي في هذه الجهات.

تعكس نظم معلومات الموارد البشرية تطور التكنولوجيا وتأثيرها على مجال إدارة الموارد البشرية. إنها تمثل نقلة نوعية في كيفية تجميع وتخزين المعلومات المتعلقة بالموظفين وكيفية الوصول إليها واستخدامها بكفاءة. تساهم هذه الأنظمة في تحسين العمليات الإدارية وتمكين اتخاذ القرار بشكل أفضل من خلال توفير البيانات والمعلومات اللازمة في الوقت المناسب.

المملكة العربية السعودية تشهد تحولات هامة في مجال الإدارة الحكومية والجهات الأمنية، وتهدف إلى تعزيز الكفاءة والفعالية في تقديم الخدمات الأمنية للمواطنين والمقيمين. تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية يعتبر أحد الوسائل المهمة لتحقيق هذه الأهداف. لكن التحديات والمتطلبات الخاصة للجهات الأمنية تجعل هذا المجال يتطلب دراسة موسعة لفهم كيفية تأثير نظم معلومات الموارد البشرية على أدائها.

سيضمن هذا المشروع عدة مراحل من البحث والتحليل، حيث سنقوم بجمع البيانات من الجهات الأمنية المختارة في المملكة ومقارنتها بنتائج الأنظمة السابقة قبل تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية. سيتم تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية وتقنيات بحثية متقدمة، وسيتم تقديم توصيات تساهم في تحسين أداء الموارد البشرية في هذه الجهات.

بهذا المشروع، نتوقع أن نسهم في توجيه الجهات الأمنية نحو تطبيق واستخدام أنظمة معلومات الموارد البشرية بفعالية أكبر، مما سيؤدي إلى تعزيز كفاءتها وزيادة قدرتها على تحقيق أهدافها بنجاح.

في الختام، نتطلع إلى إثراء البحث العلمي في مجال إدارة الموارد البشرية والتكنولوجيا المعلوماتية، ونأمل أن يكون هذا المشروع إضافة قيمة لفهمنا لأثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية في الجهات الأمنية بالمملكة.

2.1 مشكلة الدراسة

تحمل الجهات الأمنية في المملكة العربية السعودية مسئولية كبيرة تتعلق بأمن وسلامة المواطنين والممتلكات الوطنية. ولضمان تحقيق أهدافها والتعامل مع التحديات المتزايدة في العصر الحالي، تعتمد هذه الجهات على مواردها البشرية بشكل كبير. ومع ذلك، تواجه هذه الجهات تحديات مستمرة في تحسين أداء موظفيها وإدارة مواردها البشرية بشكل فعال.

على أداء الموارد البشرية في الجهات (HRIS) إحدى أهم هذه التحديات تكمن في كيفية تأثير نظم معلومات الموارد البشرية لتحسين إجراءات التوظيف وتدريب HRIS الأمنية بالمملكة. يتعين على هذه الجهات الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات ونظم الموظفين وإدارة الأداء وتنظيم الرواتب وتعزيز الانضباط الوظيفي. ومع ذلك، تظل هناك تساؤلات حول كيفية تقدير وقياس أثر هذه النظم على تحسين أداء الموارد البشرية وإدارة مهام الجهات الأمنية بشكل عام.

من هنا تنشأ مشكلة البحث الأساسية والتي تتمثل في معرفة وفهم الأثر الكامل والمحدد لنظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية في الجهات الأمنية بالمملكة. وبالتالي، يصبح هذا البحث ضروريًا للكشف عن الفوائد والتحديات المحتملة لاعتماد تلك النظم في هذا السياق الخاص، وكذلك لتقديم توصيات تساهم في تحسين أداء الموارد البشرية وزيادة كفاءة الجهات الأمنية في البلاد.

3.1 أهمية الدراسة:

- أولاً: الأهمية العلمية

تسهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة العلمية في ميدان إدارة الموارد البشرية ونظم المعلومات الخاصة بها. من خلال التركيز على الجهات الأمنية في المملكة العربية السعودية، تساهم الدراسة في توسيع فهمنا لكيفية استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء الموارد البشرية في القطاعات الحكومية والأمنية.

توفر الدراسة أدلة تجريبية على التأثير النظم المعلوماتية على الأداء البشري، مما يساهم في توجيه البحوث المستقبلية والاستدلال العلمي في هذا المجال.

• ثانياً: الأهمية العملية

1. تقدم هذه الدراسة تحليلاً شاملاً لكيفية استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في الجهات الأمنية بالمملكة العربية السعودية. هذا يمكن أن يكون مفيداً للمدراء واتخاذ القرار في هذه الجهات لتحسين أداء موظفيهم وتحقيق أهدافهم بكفاءة أكبر.

2. يمكن استفادة الجهات الأمنية والمؤسسات الحكومية الأخرى من نتائج هذا البحث لتحسين إدارة الموارد البشرية والاستفادة القصوى من التكنولوجيا في تنظيم وتطوير فرق العمل.

بشكل عام، تعتبر هذه الدراسة مهمة على الصعيدين العلمي والعملي، حيث تقدم رؤى قيمة حول كيفية تحسين أداء الموارد البشرية من خلال توظيف تكنولوجيا المعلومات في الجهات الأمنية بالمملكة العربية السعودية.

4,1 أهداف الدراسة

1. دراسة تأثير نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية في الجهات الأمنية بالمملكة العربية السعودية.
2. تحليل كيفية تحسين أداء الجهات الأمنية من خلال استخدام نظم معلومات الموارد البشرية.
3. تقديم تقييم شامل للفوائد والتحديات المحتملة لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في السياق الأمني بالمملكة.
4. تطوير توصيات عملية وملموسة لتعزيز فعالية استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في الجهات الأمنية.
5. فهم الأثر الاقتصادي والاجتماعي لتحسين أداء الموارد البشرية في الجهات الأمنية وكيف يمكن أن يساهم ذلك في تحقيق الأهداف الوطنية للمملكة.

5.1 أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي : "ما هو الأثر الذي تمتلكه نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية في الجهات الأمنية بالمملكة العربية السعودية؟"

ويتفرع هذا السؤال من مجموعة أسئلة فرعية هي:

1. كيف يمكن تصنيف ووصف نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في الجهات الأمنية بالمملكة العربية السعودية؟
 2. ما هي الفوائد والمميزات التي تقدمها هذه النظم لإدارة الموارد البشرية في الجهات الأمنية؟
 3. كيف يؤثر استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين توظيف الموارد البشرية وتدريبها في الجهات الأمنية؟
 4. ما هو تأثير نظم معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء الموظفين وتطويرهم في هذه الجهات؟
 5. هل تؤثر نظم معلومات الموارد البشرية في تعزيز الاتصال والتفاعل بين الموظفين والإدارة في الجهات الأمنية بالمملكة العربية السعودية؟
 6. هل هناك تحديات أو عوائق تواجه استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في هذه الجهات، وكيف يمكن التغلب عليها؟
 7. ما هي التوصيات العملية لتعزيز فعالية استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في الجهات الأمنية بالمملكة العربية السعودية؟
- هذه الأسئلة الفرعية تساعد على تحقيق الأهداف الرئيسية للدراسة وتفصيل الجوانب المختلفة التي ستتم معالجتها لفهم العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية وأداء الموارد البشرية في الجهات الأمنية بالمملكة العربية السعودية.

6.1 فرضيات الدراسة

ليتم الإجابة عن أسئلة الدراسة، تم صياغة الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية منها كما يلي:

1. الفرضية الرئيسية : "هناك علاقة إيجابية بين استخدام نظم معلومات الموارد البشرية وأداء الموارد البشرية في الجهات الأمنية بالمملكة."

يخرج من الفرضية الأولى عدد من الفرضيات الفرعية التالية:

1. فرضية التأثير: "تقدم نظم معلومات الموارد البشرية تأثيرًا ملموسًا على تحسين جودة إجراءات التوظيف في الجهات الأمنية."

2. فرضية التأثير الاقتصادي: "استخدام نظم معلومات الموارد البشرية يمكن أن يؤدي إلى تقليل التكاليف وزيادة الكفاءة في إدارة الموارد البشرية في الجهات الأمنية بالمملكة."

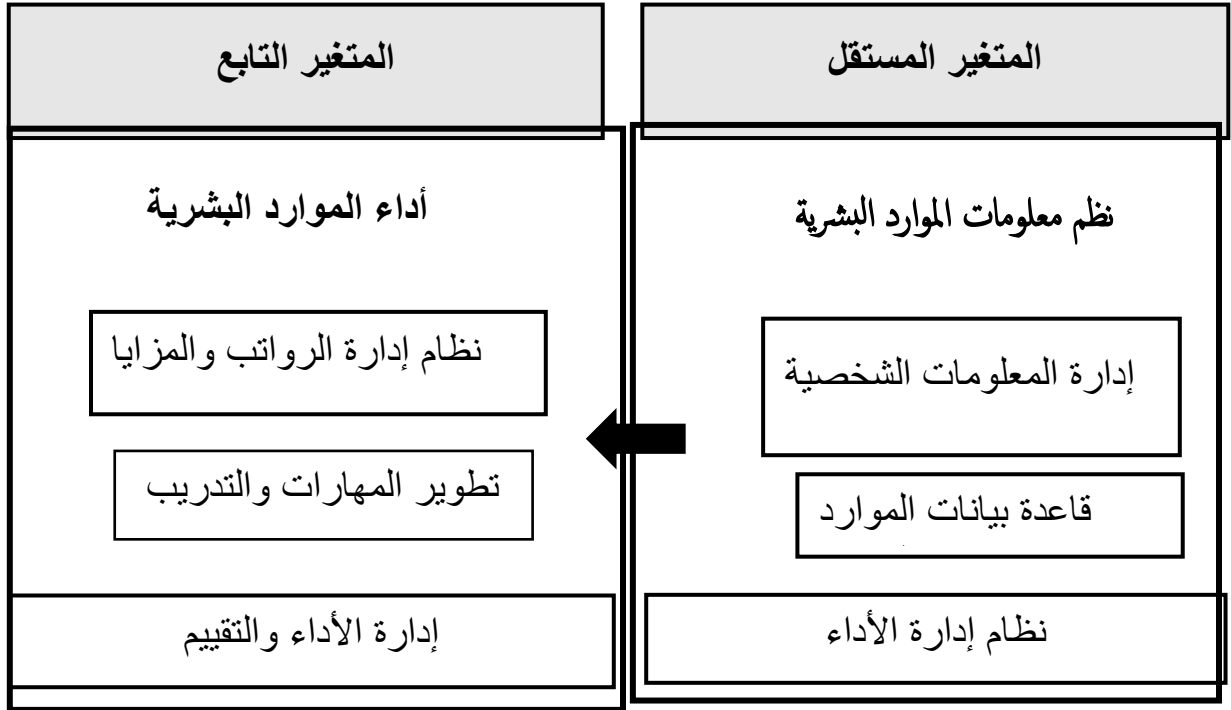
3. فرضية التأثير الاجتماعي: "نظم معلومات الموارد البشرية يمكن أن تساهم في تحسين انضباط الموظفين وتعزيز التفاعل الاجتماعي داخل الجهات الأمنية."

4. فرضية التفاوت: "تأثير نظم معلومات الموارد البشرية يمكن أن يختلف بناءً على حجم ونوع الجهات الأمنية في المملكة."

7.1 نموذج الدراسة

في دراسة "أثر نظم معلومات الموارد البشرية في أداء الموارد البشرية: دراسة تطبيقية للجهات الأمنية بالمملكة العربية السعودية"، يكون المتغير المستقل هو "نظم معلومات الموارد البشرية"، وهو المتغير الذي يعدل أو يؤثر في المتغير الآخر. يتمثل هذا في الأنظمة والتقنيات والبرامج المستخدمة لإدارة المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية داخل الجهات الأمنية. أما المتغير التابع، فيكون هو "أداء الموارد البشرية"، وهو المتغير الذي يتأثر بالمتغير المستقل. في هذه الحالة، يشير إلى كيفية أداء وأداء العاملين في الجهات الأمنية والتأثير الذي يمكن أن تحدثه نظم معلومات الموارد البشرية على هذا الأداء. بمعنى آخر، يُفترض أن تكون نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة تأثيراً أو تحسیناً على كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية داخل الجهات الأمنية. وهذا التحسين المفترض يُظهر في جودة الخدمة المقدمة من قبل الموظفين ومدى فاعلية إدارتهم وتنظيمهم

وبين الشكل (1) نموذج البحث والفرضيات المتعلقة بالمتغيرات.



المصدر: إعداد الباحث

8.1 أسباب اختيار الموضوع

1. أهمية القطاع الأمني: القطاع الأمني يعد من أهم القطاعات في أي دولة، وله دور بارز في الحفاظ على الأمن والاستقرار. بالتالي، فإن تحسين أداء الموارد البشرية في هذا القطاع يمكن أن يكون له تأثير مباشر على السلامة العامة والأمن الوطني.

2. تقدم التكنولوجيا: مع تقدم التكنولوجيا، أصبحت نظم معلومات الموارد البشرية أداة حيوية في إدارة الموظفين وتطوير مهاراتهم. يمكن استخدام التكنولوجيا لتحسين عمليات التوظيف وإدارة الأداء وتطوير الموارد البشرية.
 3. اهتمام المملكة العربية السعودية بتحسين الإدارة الحكومية: تسعى المملكة العربية السعودية إلى تحسين الإدارة الحكومية وزيادة الكفاءة في مؤسساتها. هذا يتضمن تحسين أداء الموارد البشرية في القطاع الأمني.
 4. قلة الأبحاث في هذا المجال: قد تكون هناك قلة من الأبحاث والدراسات المتاحة حول كيفية تأثير نظم معلومات الموارد البشرية في الأداء الإداري في الجهات الأمنية. لذا، قد يكون هذا الموضوع فرصة لملء الفجوة البحثية.
 5. تحقيق التحسين المستمر: يمكن أن تساهم هذه الدراسة في توجيه الجهات الأمنية نحو تحسين ممارساتها في مجال إدارة الموارد البشرية وتطوير نظمها لتحقيق التحسين المستمر في أدائها.
- بالإشتراك بين هذه العوامل، يمكن أن يكون هذا الموضوع مفيداً لفهم كيفية تأثير نظم معلومات الموارد البشرية على الأداء في الجهات الأمنية وتحسين إدارتها وكفاءتها.

9.1 المنهجية :

المنهجية تشير إلى العملية تتضمن تحديد الأساليب والأدوات والإجراءات التي سيتم استخدامها لجمع البيانات وتحليلها. المنهجية تلعب دوراً حاسماً في تحقيق الأهداف البحثية وضمان جودة البحث.

1-المصادر الأولية:

المصادر الأولية تعني المصادر التي تقدم معلومات أو بيانات تم جمعها أو إنتاجها أصلاً من قبل الشخص الذي يجري البحث. على سبيل المثال، استطلاعات، تجارب تعتبر مصادر أولية تساعد في جمع معلومات مباشرة وفريدة.

2-المصادر الثانوية:

المصادر الثانوية هي المصادر التي تستند إلى مصادر أولية. هذه المصادر تتضمن تحليلاً وتفسيراً للمعلومات والبيانات التي تم جمعها من مصادر أولية. مثل الكتب، والمقالات البحثية، والتقارير الأكاديمية، ومقالات المجلات. هذه المصادر تساعد الباحثين في فهم السياق وتحليل البيانات بشكل أعمق وتوجيه للبحث.

الاستفادة من المصادر الثانوية تعتمد على المصداقية والجودة والموثوقية للمصادر الأولية التي استندت إليها، وتقدير الباحث للطريقة التي تم بها تحليل وتفسير البيانات. تُستخدم المصادر الأولية والثانوية سوياً لدعم البحث وإثراء المعرفة في مجالات مختلفة.

ادوات الدراسة

القسم الأول:

في هذا القسم، سيتم تجميع المعلومات والبيانات المتعلقة بموضوع الدراسة الخاص بك، والذي يرتبط بأثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية. يمكن أن تشمل هذا القسم مراجعة الأدب والدراسات السابقة التي تتعلق بهذا الموضوع، بالإضافة إلى توضيح أهميته والمشكلة التي تهدف دراستها.

القسم الثاني:

هذا القسم يعتني بالجانب العملي للدراسة، حيث يتعين على الباحث تنفيذ دراسة تطبيقية تستند إلى الإستبانة التي تم إعدادها. يمكن أن يتضمن هذا القسم وصفاً للمنهج المستخدم في الدراسة وكيفية جمع البيانات وتحليلها. يمكن أن تشمل أيضاً توضيح كيفية تنفيذ البحث في الجهات الأمنية بالملكة العربية السعودية وجمع البيانات الميدانية.

10.1 حدود الدراسة

تشير إلى نطاق البحث والتحليل الذي سيتم في الدراسة. في هذه الحالة، يشير ذلك إلى أن الدراسة ستتركز على تقييم أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية في الجهات الأمنية في المملكة العربية السعودية.

حدود موضوعية:

تعني القضايا والمفاهيم المحددة التي ستتمحور حولها الدراسة. في هذه الحالة، الموضوع الموضوعي يتعلق بنظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على أداء الموارد البشرية.

حدود بشرية:

تشير إلى الجمهور أو المجموعة المستهدفة من قبل الدراسة. في هذه الدراسة، الحدود البشرية ستكون الموظفين والمديرين في الجهات الأمنية بالملكة العربية السعودية.

حدود زمانية:

تحدد الفترة الزمنية التي ستغطيها الدراسة. في هذه الحالة، قد تشمل الحدود الزمانية السنوات المحددة أو الفترات التي سيتم دراستها. على سبيل المثال، يمكن أن تشمل فترة زمنية معينة، مثل السنوات السابقة.

حدود مكانية: المملكة العربية السعودية.

الدراسات العربية

الدراسة	دراسة: "نضج إدارة البيانات الرئيسية في المؤسسات الحكومية: دراسة حالة لوزارة النقل والخدمات اللوجستية".
أهداف الدراسة	تقييم مستوى نضج إدارة البيانات الرئيسية في وزارة النقل والخدمات اللوجستية. تحليل العوامل المؤثرة في تطوير إدارة البيانات الرئيسية. تقديم توصيات لتحسين نضج إدارة البيانات الرئيسية في المؤسسات الحكومية.
المتغير المستقل	مستوى نضج إدارة البيانات الرئيسية في وزارة النقل والخدمات اللوجستية.
المتغير التابع	مستوى نجاح إدارة البيانات الرئيسية في تحقيق أهدافها وتلبية احتياجات المؤسسة.
منهجية البحث	منهجية البحث النوعي
اهم النتائج والتوصيات	تحديد مستوى نضج إدارة البيانات الرئيسية في وزارة النقل والخدمات اللوجستية. تحليل العوامل التي تؤثر على نضج إدارة البيانات الرئيسية. تقديم توصيات لتحسين إدارة البيانات الرئيسية في المؤسسات الحكومية، مثل تعزيز التدريب والبنية التحتية التكنولوجية وتوجيه استراتيجيات الإدارة.
الدراسة	دراسة: "مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم في محافظة إربد من وجهة نظر مديري المدارس (2014)".
أهداف الدراسة	تقييم مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم في محافظة إربد. فهم واستقرار وجهة نظر مديري المدارس حيال تطبيق الإدارة الإلكترونية. تحليل العوامل التي تؤثر على مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية.
المتغير المستقل	تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم في محافظة إربد.
المتغير التابع	وجهة نظر مديري المدارس حيال تطبيق الإدارة الإلكترونية ومدى رضاهم عنها.

منهجية البحث	منهجية البحث الكمي
اهم النتائج والتوصيات	تقدير مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية في محافظة إربد. فهم وجهة نظر مديري المدارس وتقييم مدى استفادتهم ورضاهم عن تلك التطبيقات تحليل العوامل التي تؤثر على تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية وتقديم توصيات لتعزيز تلك العمليات وتحسينها إذا كان ذلك ممكناً
الدراسة	دراسة: "واقع القيادة الافتراضية في الجامعات الأردنية بالاستناد إلى أسس الإدارة الإلكترونية."
أهداف الدراسة	تقييم مستوى تطبيق القيادة الافتراضية في الجامعات الأردنية فهم مدى تأثير مبادئ الإدارة الإلكترونية على القيادة الافتراضية تحليل العوامل المؤثرة في تنفيذ القيادة الافتراضية في الجامعات الأردنية
المتغير المستقل	تطبيق مبادئ الإدارة الإلكترونية في الجامعات الأردنية
المتغير التابع	مستوى تطبيق وفعالية القيادة الافتراضية في الجامعات الأردنية
منهجية البحث	منهجية البحث المختلطة
اهم النتائج والتوصيات	تقدير مستوى تطبيق القيادة الافتراضية في الجامعات الأردنية تحليل تأثير مبادئ الإدارة الإلكترونية على القيادة الافتراضية ومدى تحقيق الأهداف المرتبطة بها تحليل العوامل التي تؤثر على تنفيذ القيادة الافتراضية في الجامعات الأردنية وتقديم توصيات لتعزيز هذه العمليات وتطويرها إذا كان ذلك ضرورياً
الدراسة	"دراسة: "المعرفة الضمنية واستثمارها في تطوير إجراءات تأمين المنشآت الأمنية"
أهداف الدراسة	فهم كيفية استثمار المعرفة الضمنية في تطوير إجراءات تأمين المنشآت الأمنية تقييم مدى تأثير المعرفة الضمنية على تحسين جودة إجراءات الأمان في المنشآت الأمنية تحليل كيفية تنظيم وإدارة المعرفة الضمنية في سياق تأمين المنشآت الأمنية
المتغير المستقل	استثمار المعرفة الضمنية

المتغير التابع	. جودة وفعالية إجراءات تأمين المنشآت الأمنية
منهجية البحث	منهجية البحث النوعي
اهم النتائج والتوصيات	.توضيح كيفية استثمار المعرفة الضمنية في تحسين إجراءات تأمين المنشآت الأمنية .تحليل تأثير المعرفة الضمنية على تطوير إجراءات الأمان وزيادة فعاليتها تقديم توصيات لتنظيم وإدارة المعرفة الضمنية بفعالية في سياق تأمين المنشآت الأمنية لتعزيز جودة الأمان والحماية
الدراسة	دراسة: "تعظيم رأس المال الفكري بجامعة السويس لتحقيق ميزتها التنافسية (تصور "مقترح)
اهداف الدراسة	.تطوير تصور مقترح لتعظيم رأس المال الفكري في جامعة السويس .تحليل كيفية تحسين ميزة تنافسية للجامعة من خلال تطوير رأس المال الفكري توجيه الجهود نحو تنفيذ التصور المقترح لتعظيم رأس المال الفكري
المتغير المستقل	.تصور مقترح لتعظيم رأس المال الفكري في جامعة السويس
المتغير التابع	.ميزة تنافسية لجامعة السويس
منهجية البحث	منهجية البحث النوعي
أهم النتائج والتوصيات	.تطوير تصور مقترح لتعظيم رأس المال الفكري في جامعة السويس .تحسين ميزة تنافسية للجامعة من خلال تنفيذ التصور المقترح وتطوير رأس المال الفكري تقديم توصيات لتعزيز تنفيذ وإدارة التصور المقترح بفعالية للمساهمة في تحسين ميزة التنافسية لجامعة السويس

المراجع

- 1-هناة علي الضحوي (2023): نضج إدارة البيانات الرئيسية في المؤسسات الحكومية: دراسة حالة and, المليبي, أروى نصار 3.1 2023. *Journal of Information Studies and Technology*. "لوزارة النقل والخدمات اللوجستية
- 2-ميسون الزعبي (2014). مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم في محافظة إربد من وجهة نظر مديري المدارس
- 3-اخليف. (2022). واقع القيادة الافتراضية في الجامعات الأردنية بالاستناد إلى & خالد العموش, ا. اية, يوسف الطراونة 38(7), 1-30. *مجلة كلية التربية (أسيوط)*. أسس الإدارة الإلكترونية
- 4-لقرني, د. ع. ا. ب. ع. (2019). المعرفة الضمنية واستثمارها في تطوير إجراءات تأمين المنشآت & ,سعود, ا. د. ب. ب. س. آ. *Journal of Information Studies and Technology*, 2019(1), 2. الأمنية
- 5- محمد السيد مخلوف, أ. (2022). تعظيم رأس المال الفكري بجامعة السويس لتحقيق ميزتها التنافسية (تصور مقترح 38(6), 19-128 *كلية التربية (أسيوط)*

المراجع الاجنبية

1. Arthofer, K., & Girardi, D. (2017, January). Data quality and master data management-a hospital case. In eHealth (pp. 259-266).
2. Benkherourou, C., & Bourouis, A. (2022, February). A framework for improving data quality throughout the MDM implementation process. 2nd international conference on industry 4.0 and artificial intelligence (ICIAI 2021) (pp. 164-169). Atlantis Press.
3. Cleven, A., & Wortmann, F. (2010, January). Uncovering four strategies to approach master data management. In *2010 43rd Hawaii international conference on system sciences* (pp. 1-10). IEEE.
4. Cohen, M. Z., Thompson, C. B., Yates, B., Zimmerman, L., & Pullen, C. H. (2015). Implementing common data elements across studies to advance research. *Nursing Outlook*, 63(2), 181-188.
5. Fleckenstein, M., Fellows, L., & Ferrante, K. (2018). *Modern data strategy*. Springer International Publishing.
6. Haneem, F., Kama, N., Azmi, A., Azizan, A., Sam, S. M., Yusop, O., & Abas, H. (2017). Master data definition and the privacy classification in government agencies: Case studies of local government. *Advanced Science Letters*, 23(6), 5094-5097.
7. Haneem, F., Kama, N., Taskin, N., Pauleen, D., & Bakar, N. A. A. (2019). Determinants of master data management adoption by local government organizations: An empirical study. *International Journal of Information Management*, 45, 25-43.



8. **Hasan, S. S., Pathak, A. D., Shukla, S. K., Gangwar, L. S., & Kumar, R.** (2020). Web-based data management techniques for coordinated trials of sugarcane technologies. *Sugar Tech*, 22(6), 1158-1165.
9. **Ibrahim, A., Mohamed, I., & Satar, N. S. M.** (2021). Factors influencing master data quality: A systematic review. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 12(2), 189-190.
10. **Kumar Das, T., & Mishra, M. R.** (2011). A study on challenges and opportunities in master data management. *International Journal of Database Management Systems*, 3(2), 129-139.
11. **Loshin, D.** (2010). *The practitioner's guide to data quality improvement*. Elsevier.
12. **McKnight, W.** (2013). Information management: strategies for gaining a competitive advantage with data. pp.67-77.
13. **Otto, B., & Reichert, A.** (2010, March). Organizing master data management: Findings from an expert survey. Proceedings of the 2010 ACM symposium on applied computing (pp. 106-110).

Med Ocean

University College of Administration

Risk Management Specialization

**The Impact of Human Resource Information Systems on Human Resource Performance: An Empirical
Study of Security Agencies in the Kingdom of Saudi Arabia**

Graduation Project

Prepared by

Ajab Dhafei Al-Harbi ID: 222001214

Ali Abdullah Al-Qahtani

ID: 222001281

Jihad Abdulaziz Al-Hassoun

ID: 222001242

Supervised by:

Walid Suleiman

2023/1445

