

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

تأثير أتمتة عمليات الموارد البشرية على تحسين جودة العمل

أسم الطالب

ماجد محمد مونس

مشروع تخرج - ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي - ٢٠٢٥

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ . المقدمة:

شهد العالم في السنوات الأخيرة طفرة غير مسبوقة في مختلف المجالات العلمية والتكنولوجية، حيث أصبح التقدم التقني سمة بارزة للعصر الحديث، وأسهم بشكل كبير في إحداث تحولات جذرية على المستويات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. ويُعزى هذا النمو المتسارع إلى الثورة التقنية الرقمية، التي غيرت ملامح الحياة اليومية وطرق العمل والتواصل، ومن أبرز ما جاء به هذا التحول التقني، هو توفير بيئة تفاعلية ديناميكية تتيح تبادل المعرفة والتجارب بشكل لحظي، مما أسهم في تعزيز الابتكار، وتطوير أنظمة التعليم، وتحسين الخدمات الصحية، ورفع كفاءة الإنتاج في جميع المجالات المختلفة. ولم يعد اعتماد المجتمعات على التقنيات الحديثة خياراً، بل أصبح ضرورة حتمية لمواكبة متطلبات العصر، وتحقيق التقدم والازدهار في عالم يتغير بوتيرة متسارعة. (حامد، ٢٠١٥، ١)

مع هذا التقدم الهائل في مجالات التكنولوجيا والاتصالات، وجدت المنظمات نفسها أمام واقع متغير يفرض تحديات كبيرة ومتسارعة، لم يعد من الممكن مواجهتها بالأساليب التقليدية. فقد أصبحت الحاجة ملحة لتقديم حلول مبتكرة وممارسات إدارية أكثر كفاءة واستجابة لمتطلبات العصر. ونتيجة لذلك، بدأت الإدارات المختلفة داخل المؤسسات تتسابق إلى توظيف التقنيات الحديثة، مستفيدة من ثورة التحول الرقمي لإعادة تشكيل أساليب العمل ورفع كفاءة الأداء. ولقد أدى هذا التوجه إلى انتقال الإدارة من النمط التقليدي القائم على المعاملات الورقية، إلى نمط حديث قائم على الأتمتة والسرعة وتكامل البيانات. ومع تعمق التحول الرقمي، بات من الضروري رقمنة الوظائف وتحويل الوثائق والملفات الورقية إلى ملفات إلكترونية يسهل حفظها واسترجاعها ومشاركتها. كما أصبحت العلاقات التنظيمية داخل المؤسسات، سواء بين الإدارات أو بين الموظفين والعملاء، تعتمد بشكل كبير على الشبكات الإلكترونية والأنظمة الرقمية، من خلال الإنترنت أو الشبكات الداخلية (Intranet). (قريشي، ٢٠١٧، ١٤٨)

وفي هذا السياق، لم تكن إدارة الموارد البشرية بمنأى عن هذا التحول، بل كانت في طليعة الإدارات التي أعادت النظر في مفاهيمها وسياساتها، لتواكب التغيرات الرقمية المتسارعة. فقد أدركت هذه الإدارة أن الاعتماد على التطبيقات التكنولوجية لم يعد خياراً بل ضرورة استراتيجية، لما توفره من مزايا متعددة، أبرزها تحقيق المرونة في العمل، وتسريع وتيرة الإنجاز، وتحسين جودة الخدمات، فضلاً عن خفض التكاليف التشغيلية بشكل ملحوظ.

فالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية أو ما يعرف بأتمتة عمليات الموارد البشرية تهدف إلى تحسين كفاءة عمليات إدارة الموارد البشرية في المنظمة عن طريق تحويل العمليات التقليدية إلى أنظمة وعمليات إلكترونية باستخدام التكنولوجيا الحديثة. (القيسي، ٢٠٢٤، ٢) ولهذه العملية أهمية في تحسين كفاءة العمليات الإدارية الخاصة بإدارة المشاريع عن طريق تعزيز التواصل بين مجموعات العمل والأفراد، وتحسين اتخاذ القرار .

وبناء على ما سبق فتُسهم أتمتة إدارة الموارد البشرية بدور فعّال في تعزيز الكفاءة الإدارية داخل المؤسسات، من خلال تنظيم بيانات الموظفين وتسهيل الوصول إليها بدقة وسرعة، مما يوفر الوقت ويقلل من الأخطاء الإدارية. كما تُساعد هذه الأتمتة في تحسين قنوات التواصل والتفاعل بين فرق العمل، الأمر الذي يعزز التنسيق والتكامل بين مختلف الأقسام والإدارات. ومن خلال هذا التنظيم والتواصل الفعّال، تتحسن قدرة المؤسسة على إدارة مشاريعها بكفاءة أعلى، إلى جانب دعم جهود تطوير المهارات الفردية والجماعية داخل بيئة العمل. (Tarique & Schuler, 2020)

١,٢. مشكلة الدراسة

في ظل التقدم الذي يشهده العصر الحالي، ووفقاً لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ وحرصها على تطوير مسيرة الابتكار والتحول الرقمي، اتجهت المؤسسات والهيئات الرسمية والخاصة بمختلف أوجه نشاطاتها إلى وضع الخطط ورسم السياسات اللازمة لتحسين ورفع جودة الأداء وتحقيق ميزة تنافسية ولاسيما أداء الكوادر والموارد البشرية، معتمده في ذلك على تكنولوجيا المعلومات ونظم المعلومات الإدارية بأدواتها المختلفة. (العنقري، والدخيل، ٢٠٢٣)

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

تتمثل مشكلة البحث على المستوى النظري في ضرورة مواجهة التحديات المستمرة التي تعترض المنظمات في بلوغ استراتيجياتها وأهدافها، حيث أصبح من الضروري استكشاف آليات عمل مبتكرة تدعمها وتتكامل معها لتحقيق غاياتها ومواجهة تلك التحديات. وقد أسهمت التطورات في تكنولوجيا المعلومات بشكل إيجابي وملحوظ في تنمية الموارد البشرية، مما عزز من مهارات وخبرات العاملين في المنظمات التي تبنت وطورت أنظمتها التقنية. ونتيجة لذلك، باتت الخدمات التي تقدمها هذه المنظمات، سواء للعملاء أو للموظفين، تتسم بدقة وجودة أعلى، كما ساعدت هذه التقنيات في تسريع نقل ومتابعة العمليات والأعمال بأقل قدر من الوقت والجهد على الموظفين. (ميا وآخرون، ٢٠٠٨).

بالإضافة إلى إن أتمتة عمليات الموارد البشرية بنجاح تتطلب إجراء تقييم مستمر لمعرفة مدى فعاليتها، ومدى تحقيق الأهداف المرجوة منها في خدمة الأداء المؤسسي، ولعل من أبرز الجوانب المتأثرة بتطبيق الأتمتة هي تحسين جودة العمل حيث يعتبر من أهم المقاييس المحددة لنجاح الإدارة.

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

تتمحور مشكلة الدراسة على المستوى التطبيقي حول الحاجة الملحة لدراسة أثر قدرات الأعمال الإلكترونية على أداء الموارد البشرية والتنظيمي ودورها في تحسين بيئة جودة العمل، وهو ما أوصت به مجموعة من الدراسات السابقة. على سبيل المثال، دعت دراسة الرشيدى (٢٠٠٧) إلى دمج التقنيات الحديثة لخدمة أهداف العمليات الأساسية في الشركات وتطوير مهارات العاملين للاستفادة القصوى من تكنولوجيا المعلومات، مما يحقق جودة الخدمات للمستهلك. وبالمثل، أوصت دراسة درويش (٢٠١٣) بتوظيف التقنيات المعلوماتية الحديثة التي تُحدث تحولات جذرية في الأداء، وتنعكس إيجاباً على البنية الإدارية وإجراءات حل المشكلات، وترفع الكفاءة على أسس علمية، لتمكين المنظمة من توجيه مواردها البشرية نحو الارتقاء بمستوى الكفاءة في الأداء وزيادة الإنتاجية لتحقيق أقصى العوائد والأرباح وتوسيع الحصة السوقية. وتبرز تقنية الأتمتة كأحد أبرز هذه التطبيقات الإدارية الحديثة، حيث تشهد تنافساً كبيراً بين المنظمات على تطبيقها. (مهدمي، ٢٠٢٥)

ومن هنا برزت مشكلة الدراسة من خلال الحاجة إلى تسليط الضوء على أهمية أتمتة عمليات الموارد البشرية وما هو أثرها على أداء المنظمة وتحسين جودة العمل وذلك من خلال الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

ما مدى تأثير أتمتة عمليات الموارد البشرية على تحسين جودة العمل؟

١,٣. أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة في كلا الجانبين العلمي والتطبيقي، وذلك كما يلي:

١,٣,١. على المستوى النظري:

- استخدام التقنيات التكنولوجية وأتمتة العمليات الإدارية أصبح أمرًا ضروريًا في ظل التطورات الرقمية والمعلوماتية المتسارعة في هذا العصر.
- إثراء الدراسات السابقة في مجال أتمتة العمليات الإدارية بدراسة العلاقة بين أتمتة عمليات الموارد البشرية وتأثير ذلك على تحسين جودة العمل.
- توضيح مفهوم أتمتة عمليات الموارد البشرية ومدى أهميتها من خلال قياس أثرها على تحسين جودة العمل.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

- الإسهام في تحديد واقع تطبيق أتمتة عمليات الموارد البشرية في المنظمات.
- إثبات وجود علاقة بين أتمتة عمليات الموارد البشرية وتحسين جودة العمل في المؤسسات الخاصة والحكومية.
- الاستفادة من نتائج وتوصيات هذه الدراسة في تطوير أتمتة عمليات الموارد البشرية، بما يساعد في تحسين جودة العمل.

١,٤ . أسئلة البحث:

ينبثق من التساؤل الرئيسي للدراسة التساؤلات الفرعية التالية:

- ما أهمية تطبيق الأتمتة في عمليات الموارد البشرية؟
- ما هو تأثير تطبيق أتمتة عمليات الموارد البشرية على جودة العمل؟
- ما أثر أتمتة عمليات الموارد البشرية على جودة العمليات؟
- ما أثر أتمتة عمليات الموارد البشرية على جودة الحياة الوظيفية؟
- ما أثر أتمتة عمليات الموارد البشرية على رضا الموظف؟
- ما أثر أتمتة عمليات الموارد البشرية على إنتاجية الموظف؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأتمتة عمليات الموارد البشرية وتحسين جودة العمل للمتغيرات الديمغرافية المتمثلة في (العمر، المؤهل العملي، المركز الوظيفي)؟

١,٥ . أهداف البحث

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين أتمتة عمليات الموارد البشرية وتحسين جودة العمل، وبشكل

أكثر تحديداً تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق الآتي:

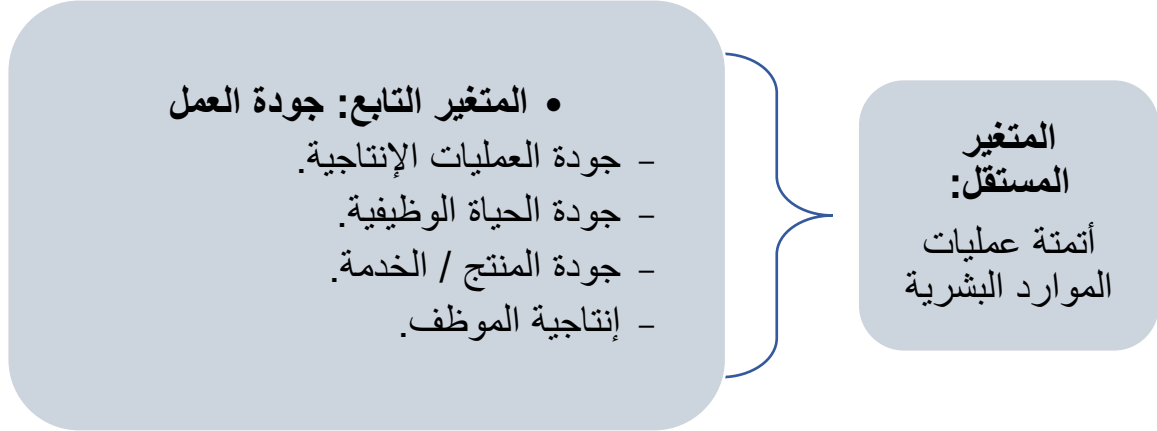
- التعرف على أهمية تطبيق الأتمتة في عمليات الموارد البشرية.
- الوقوف على الجوانب الفكرية والمعرفية والأبعاد التنظيمية لأتمتة عمليات الموارد البشرية.
- تحديد المعوقات والتحديات التي تواجه أتمتة عمليات الموارد البشرية.

- التوصل إلى طبيعة العلاقة بين أتمتة عمليات الموارد البشرية وتحسين جودة العمل بأبعاده (جودة العمليات - جودة الحياة الوظيفية - رضا الموظف - إنتاجية الموظف).
- تحديد أفضل الممارسات في مجال أتمتة الموارد البشرية لتحسين جودة العمل.
- التوصل إلى نتائج وتوصيات تساعد في تعزيز دور أتمتة عمليات الموارد البشرية في تحسين جودة العمل.

١,٦. فرضيات البحث

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأتمتة عمليات الموارد البشرية وتحسين جودة العمل للمتغيرات الديمغرافية المتمثلة في (العمر، المؤهل العملي، المركز الوظيفي)؟
- يؤدي استخدام أنظمة الأتمتة في الموارد البشرية (مثل أنظمة إدارة الأداء) إلى زيادة كفاءة الموظفين وإنتاجيتهم، مما ينعكس إيجاباً على جودة العمل؟
- يساهم تقليل الإجراءات الروتينية اليدوية من خلال الأتمتة (مثل طلبات الإجازات والتدريب) يزيد من رضا الموظفين، وهذا الرضا يؤدي إلى ارتفاع في جودة أدائهم؟
- تساعد أدوات الأتمتة في ضمان توافق عمليات الموارد البشرية مع المعايير التنظيمية والقانونية، مما يقلل الأخطاء والمخاطر، ويؤدي بالتالي إلى عمل أكثر جودة؟

١,٧. نموذج البحث



١,٨. نبذة عن شركة أرامكو السعودية

تعد شركة الزيت العربية السعودية التي تعرف باسم أرامكو السعودية **SAUDI ARAMCO** أكبر منتج للزيت الخام، وسوائل الغاز الطبيعي في العالم، ويعود ذلك لكون المملكة تحتل المرتبة الأولى من حيث وجود احتياطات الزيت الخام، ففيها على وجه التقريب ربع مجموع احتياطي الزيت الخام المكتشف في العالم. كما تحتل المملكة المرتبة الثالثة عالمياً من حيث وجود احتياطي الغاز.

النشأة والتطور:

يعد عهد الملك عبد العزيز بن عبد الرحمن آل سعود - يرحمه الله - الذي يمتد ما بين عام ١٣١٩هـ / ١٩٠١م وعام ١٣٧٣هـ / ١٩٥٣م عهد التأسيس الأول لرحلة البحث عن النفط في أراضي المملكة العربية السعودية. حيث تم توقيع اتفاقية امتياز البحث عن النفط بين

حكومة المملكة العربية السعودية، وشركة كاليفورنيا أيربايان ستاندرد أويل (كاسوك). وفي سنة ١٩٣٦م، أصبحت شركة تكساس المعروفة بتكساكو حالياً تملك نصف شركة كاسوك، وفي سنة ١٩٤٤م غيرت كاسوك اسمها إلى شركة الزيت العربية الأمريكية (أرامكو) وقد عدلت اتفاقية الامتياز الأصلية عدة مرات عن طريق المفاوضات.

وفي سنة ١٩٧٣م، حصلت حكومة المملكة العربية السعودية على حصة مشاركة في أرامكو بنسبة ٢٥٪، ما لبثت أن زادت إلى ٦٠٪ في السنة التالية. وفي سنة ١٩٨٠م زادت حصة مشاركة الحكومة في أرامكو إلى ١٠٠٪ بأثر مالي رجعي إلى سنة ١٩٧٦م بعد أن دفعت الحكومة قيمة أصول أرامكو كلها تقريباً، وفي شهر ربيع الآخر ١٤٠٩هـ الموافق نوفمبر ١٩٨٨م تم تأسيس شركة الزيت العربية السعودية (أرامكو السعودية) بمرسوم ملكي، لتتولى المهام الإدارية والتشغيلية التي كانت تضطلع بها أرامكو نيابة عن الحكومة. وفي عام ١٩٩٣م صدر مرسوم ملكي آخر يقضي بدمج المصافي ومرافق توزيع منتجات البترول بالمملكة في أرامكو السعودية، وأصبحت بذلك مسؤولة عن جميع أعمال البترول في المملكة تقريباً، بدءاً من أعمال التنقيب والإنتاج إلى التكرير والنقل والتسويق. (وكالة الأنباء السعودية، ٢٠٢٣)

التأميم الكامل والتحول إلى شركة وطنية (1973 - 1988)

■ السيطرة الحكومية: بدأت المملكة العربية السعودية في شراء حصص من الشركة تدريجياً.

■ في عام ١٩٧٣، استحوذت الحكومة على حصة ٢٥٪ من أسهم أرامكو.

- في العام التالي، زادت الحصة لتصل إلى ٦٠٪.
- التأميم الكامل: في عام ١٩٨٨، انتقلت ملكية الشركة بالكامل إلى المملكة العربية السعودية في عهد الملك فهد بن عبدالعزيز رحمه الله، وأصبحت تعرف باسم "أرامكو السعودية".

التكامل العالمي والتوسع (١٩٨٩ - الوقت الحاضر)

- التحول الاستراتيجي: في عام ١٩٨٩، بدأت أرامكو السعودية تحولها من مجرد شركة منتجة ومصدرة للنفط إلى شركة طاقة متكاملة، حيث أسست "شركة ستار إنتربرايزز Motiva Enterprises" حالياً بالشراكة مع شركة تكساكو في الولايات المتحدة.
- القدرة الإنتاجية: بحلول عام ٢٠٠٩، أنجزت الشركة مشروعاً لزيادة طاقتها الإنتاجية من النفط الخام إلى ١٢ مليون برميل يومياً.
- الاكتتاب العام: في عام ٢٠١٩، طرحت أرامكو جزءاً من أسهمها للاكتتاب العام الأولي في سوق الأسهم السعودية "تداول".
- الدور العالمي: اليوم، تعتبر أرامكو السعودية أكبر منتج للنفط في العالم، وتلعب دوراً محورياً في تأمين إمدادات الطاقة العالمية، مع التركيز على التقنيات المبتكرة والاستدامة. (أرامكو السعودية)

إحصائيات حول الموظفين والتدريب:

وفقاً للبيانات المتاحة من تقارير ومصادر متعددة، إليك أهم إحصائيات التوظيف والتدريب في شركة أرامكو السعودية:

إحصائيات التوظيف

■ القوى العاملة:

- يبلغ عدد موظفي أرامكو السعودية أكثر من ٧٠,٠٠٠ موظف وموظفة.
- في عام ٢٠١٨، بلغ عدد الموظفين في الشركة الرئيسية ٦٧,٩٥ ألف موظف، منهم ٥٩,٨٥ ألف سعودي و ٨,٠٩ ألف أجنبي.
- في عام ٢٠١٧، كان عدد الموظفين ٦٦ ألف موظف، منهم ٥٧ ألف سعودي.

نسبة التوظيف للسعوديين بالشركة:

- تستمر الشركة في رفع نسبة السعودة، حيث بلغت ٩٠,٣٪ من إجمالي موظفيها في عام ٢٠٢٣.
- في نهاية عام ٢٠١٨، كانت نسبة الموظفين السعوديين حوالي ٨٨,١٪ من إجمالي القوى العاملة.
- تجاوز عدد الوظائف في أرامكو السعودية ٥٠٠٠ موظفة، ويمثلن ٧,٢٪ من القوة العاملة للشركة.
- كما شهد عدد القيادات ارتفاعاً بنسبة ٣٢٪ في عام ٢٠٢٤ ليصل إلى ٣٠٨ قيادية.

إحصائيات التدريب والتطوير

تولي أرامكو اهتمامًا كبيراً بتدريب موظفيها وتطويرهم، وتشمل برامجها:

برامج التدريب المخصصة:

- تقدم الشركة برامج تطوير للقيادات التنفيذية، وبرامج تطوير جامعي، وسلسلة من برامج "التحدي" التي تركز على تطبيق المفاهيم المبتكرة لحل المشكلات.
- كما توفر برامج تدريب إداري ومهني وتقني لإبقاء الموظفين على اطلاع بأحدث التطورات في مجال صناعة النفط والغاز.

برامج الطلاب والخريجين:

- تقدم أرامكو برنامجاً للتدريب الجامعي لطلاب وطالبات الجامعات الذين تتطلب جامعاتهم تدريباً عملياً قبل التخرج.
- كما تقدم برنامجاً للتدريب المهني لطلاب الدبلوم السعوديين في الكليات الصناعية والفنية.
- يُعد برنامج التدرج لخريجي الثانوية (ITC) أحد أهم برامجها لاستقطاب الكفاءات الشابة.

ساعات التدريب:

في عام ٢٠٢٤، ارتفع متوسط عدد ساعات التدريب لكل موظف بنسبة ٤٧,٤٪. (أرامكو السعودية)

١,٩. منهجية البحث

منهج الدراسة:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري من خلال التطرق للإطار المفاهيمي للأتمتة الإلكترونية في عمليات الموارد البشرية وتحسين جودة العمل. واستخدام المنهج الإحصائي في جمع البيانات ومعالجتها في الجانب التطبيقي من الدراسة.

مصادر بيانات الدراسة:

يتطلب تحقيق أهداف هذه الدراسة جمع نوعين من البيانات:

- **مصادر ثانوية:** تم جمعها من خلال البحث المكتبي وذلك لبناء الخلفية النظرية للدراسة والتي تم الحصول عليها من الكتب والدوريات والمقالات والبحوث والدراسات السابقة.
- **مصادر أولية:** تم جمعها باستخدام الاستبانة من أفراد عينة الدراسة والمكونة من عينة من موظفي شركة أرامكو السعودية.

مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة الحالية في موظفي شركة أرامكو السعودية، وتمت الدراسة خلال العام الدراسي (١٤٤٧هـ - ٢٠٢٥م)، والذي يبلغ عددهم (١٢٠) مفردة.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة ميسرة من مجتمع الدراسة، وقام الباحث بتوزيع الاستبانات على أفراد العينة خلال العام الدراسي ١٤٤٧هـ - ٢٠٢٥م. وبعد جمع الاستبانات، بلغت النسخ الصالحة للتحليل الإحصائي للبيانات (١٢٠) استبانة.

أداة الدراسة وإجراءات بنائها:

يقصد بأداة البحث: هي الوسيلة المنهجية المستخدمة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لاختبار فرضيات الدراسة أو الإجابة عن تساؤلاتها البحثية. (القحطاني، وآخرون، ٢٠٠٤م). اعتمدت الدراسة على الاستبانة؛ كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تمثل هذه الأداة وسيلة منظمة للحصول على إجابات مكتوبة من مجموعة من الأفراد حول موضوع محدد، وذلك بشكل مستقل ودون تدخل مباشر أو حضور من الباحث أثناء عملية الإجابة. (القحطاني، وآخرون، ٢٠٠٤م).

الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، فقد استخدم الباحث مجموعة من الأساليب الإحصائية الملائمة باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وقد تم ذلك بعد ترميز البيانات وإدخالها إلى الحاسب الآلي، حيث تستخرج النتائج بناءً على الأساليب الإحصائية التالية:

١. التكرارات والنسب المئوية؛ والمتوسط الحسابي الموزون (المرجح)؛

٢. الانحراف المعياري.

٣. معامل ارتباط بيرسون؛

٤. معامل الثبات ألفا كرونباخ

١,١٠ . المخطط المقترح للبحث

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

المقدمة:

- مشكلة الدراسة
- تساؤلات الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- الأهمية العلمية
- الأهمية التطبيقية
- حدود الدراسة
- منهجية الدراسة
- متغيرات الدراسة
- مصطلحات الدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة .

- أتمتة عمليات الموارد البشرية
- تحسين جودة العمل
- الدراسات السابقة
- نبذة تعريفية عن شركة أرامكو

الفصل الثالث: (منهجية الدراسة، وإجراءاتها)

- تمهيد
- منهج الدراسة
- مصادر جمع البيانات
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- أداة الدراسة
- خطوات تطبيق الدراسة
- الأساليب الإحصائية

الفصل الرابع

- تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

الفصل الخامس

- النتائج والتوصيات
- المراجع والمصادر
- الملاحق

١,١١. جدول المحتويات

الصفحة	الموضوع
٢	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٣	١,١ . المقدمة
٥	١,٢ . مشكلة الدراسة
٦	١,٣ . أهمية الدراسة
٨	١,٤ . أسئلة البحث
٨	١,٥ . أهداف البحث
٩	١,٦ . فرضيات البحث
١٠	١,٧ . نموذج البحث
١٠	١,٨ . نبذة عن شركة أرامكو السعودية
١٥	١,٩ . منهجية البحث
١٧	١,١٠ . المخطط المقترح للبحث
١٩	١,١١ . جدول المحتويات
٢٠	١,١٢ . قائمة المراجع

١,١٣. قائمة المراجع

- القيسي، رناد خالد محمد. (٢٠٢٤). أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء التنظيمي – دراسة حالة (مدينة عبدالله الثاني ابن الحسين الصناعية)، رسالة لاستكمال الحصول على درجة الماجستير، الأردن، جامعة الشرق الأوسط.
- قريشي، محمد الطاهر، بومجان عادل، وسلطان، محمد رشدي. (٢٠١٧). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية: المفهوم، المتطلبات، ودورها في تطوير الإدارة. مجلة العلوم الإنسانية، ع ٤٧.
- حامد، فداء. (٢٠١٥). الإدارة الإلكترونية - الأسس النظرية والتطبيقية، المملكة الأردنية الهاشمية، دار ومكتبة الكندي للنشر والتوزيع، ط ١.
- مهدي، أفراح أحمد. (٢٠٢٥). دور الأتمتة في تحسين أداء الموارد البشرية: دراسة ميدانية على العاملين بشركة الحبيب العقارية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، العدد (١)، المجلد (٩)، ص ٦٠ – ٨٦.
- العنقري، محمد عبدالرحمن، والدخيل، هيفاء منصور عثمان. (٢٠٢٣). دور الأتمتة في وظائف إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية على الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للإدارة، العدد (٣)، المجلد (٤٣)، ص ٧٧ – ٩٤.
- ميا، علي زاهر، بسام، عيسى أسامة. (٢٠٠٨). الأتمتة الإدارية وأثرها على تحسين معدلات الأداء في مؤسسات القطاع العام: دراسة ميدانية على الشركة العامة لتوليد كهرباء بانياس. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد (٣٠)، العدد (٢)، ص ١٧ – ١٨.
- القحطاني، سالم، والعامري، أحمد، وآل مذهب، معدي، والعمر، بدران (٢٠٠٤م): منهج البحث في العلوم السلوكية (مع تطبيقات على spss) ط ٣، الرياض، مكتبة العبيكان.

- وكالة الأنباء السعودية (واس). "اقتصادي / أرامكو السعودية .. قصة وطن ومسيرة خير". واس.

٢٩ مايو ٢٠٢٣ م.

- أرامكو السعودية

Tarique, I., & Schuler, R. S. (2020). International Human Resource Management: Policies and Practices for Multinational Enterprises. Routledge.