

أثر استخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية على كفاءة عمليات إدارة الأفراد في الشركات السعودية

إعداد الطالب/ علي احمد ناصر الابرق

إشراف/

د. أسماء ابو عنزه

العام الدراسي:

2024

قائمة المحتويات:

2	قائمة المحتويات:
3	مقدمة:
5	مشكلة الدراسة:
11	أهمية الدراسة:
14	أهداف الدراسة:
16	تساؤلات الدراسة:
18	فروض الدراسة:
20	الدراسات السابقة:
23	المنطلقات النظرية للدراسة:
25	المنهجية وطرق البحث:
28	أدوات الدراسة:
29	حدود الدراسة:
31	المراجع

مقدمة:

تعتبر إدارة الموارد البشرية أمراً بالغ الأهمية في ترسيخ الكفاءة والفعالية داخل أي شركة، حيث تساهم في تحسين أداء العمل وتحقيق أهداف الشركة. وتعتبر إدارة الموارد البشرية أمراً بالغ الأهمية لتحسين العمليات الداخلية، وضمان التوظيف الأمثل، وتطوير مهارات الموظفين، وزيادة الالتزام الوظيفي. ومع التقدم التكنولوجي السريع، أصبح استخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية أمراً بالغ الأهمية لتعزيز كفاءة إجراءات إدارة الأفراد. تقدم هذه الأنظمة أدوات وتقنيات متطورة لإدارة وتنظيم بيانات العمل، وتبسيط الإجراءات الإدارية للموظفين، وتحقيق التنسيق الأمثل عبر جميع العمليات الإدارية المرتبطة بالموارد البشرية (Panjaitan, 2023).

تكافح الشركات في المملكة العربية السعودية لإدارة مواردها البشرية بنجاح نتيجة للتطورات الاقتصادية والاجتماعية السريعة. وهذا ينطوي على معالجة القضايا التي يفرضها نمو السوق، وزيادة المنافسة، ومتطلبات التوظيف، وموازنة التقدم التكنولوجي مع القيم الثقافية والاجتماعية. ونتيجة لذلك، فإن دمج أنظمة إدارة الموارد البشرية المعاصرة قد يحسن بشكل كبير من كفاءة العملية الإدارية وجودة خدمة الموظفين. هذه الحلول هي الخيار المناسب للتغلب على الحواجز التقليدية وخلق جو عمل تعاوني يعزز الإبداع والإنتاجية (Tlaiss, 2020).

تسعى أنظمة إدارة الموارد البشرية إلى تعزيز جميع عناصر إدارة الموظفين من خلال استخدام التكنولوجيا الحالية. إن التوظيف والتدريب وتقييم الأداء وإدارة الرواتب والاتصالات الداخلية كلها أمثلة على العمليات المعقدة التي يمكن تبسيطها باستخدام هذه الأدوات. وقد تستخدم الشركات هذه الأنظمة لجمع معلومات دقيقة وفي الوقت الفعلي عن موظفيها، مما يسمح لهم باتخاذ خيارات أكثر استنارة وفي الوقت المناسب. كما قد تعمل أنظمة إدارة الموارد البشرية على تعزيز تجربة الموظف من خلال تقديم واجهات بديهية تسمح للعمال بالوصول بسهولة إلى معلوماتهم الشخصية وطلب الإجازات وتحديث بياناتهم. يعمل هذا المستوى من الانفتاح والاتصال على تحسين سعادة الموظفين مع تحسين تفانيهم وولائهم للمنظمة (Holliday, 2020).

في البيئة السعودية، تكمن الصعوبة الرئيسية التي تواجه الشركات في موازنة التحسينات التكنولوجية مع الاحتياجات التقليدية والثقافية. يجب أن يتوافق نظام إدارة الموارد البشرية مع المعتقدات والممارسات المحلية. على

سبيل المثال، يمكن تخصيص هذه الأنظمة لإضافة قدرات التوطين وإنشاء تقارير تلبي معايير وزارة العمل والتنمية الاجتماعية. وهذا يسمح للمؤسسات السعودية بالامتثال للأنظمة المحلية وتحقيق طموحات التوطين دون فقدان الكفاءة (performly, 2022).

الغرض من هذا البحث هو التحقيق في تأثير أنظمة إدارة الموارد البشرية على كفاءة إجراءات إدارة الأفراد في الشركات السعودية. ستقوم هذه الدراسة بتحليل البيانات من مجموعة متنوعة من الشركات التي تستخدم أنظمة إدارة الموارد البشرية، فضلاً عن استطلاع آراء مديري الموارد البشرية والموظفين، لتوفير صورة كاملة عن فوائد وتحديات تطبيق هذه الأنظمة. سيسفر هذا التحقيق عن اقتراحات مفيدة لتحسين أداء العمل وزيادة الكفاءة التشغيلية في الشركات باستخدام التقنيات الحالية (Alshaikhmubarak, 2020).

ستساعد هذه الدراسة في توفير فهم أفضل لكيفية استفادة الشركات السعودية من التقنيات الحالية في إدارة مواردها البشرية. ستوفر الدراسة إطاراً عملياً لتطبيق أفضل الممارسات في إدارة الموارد البشرية من خلال التأكيد على الدور الحاسم الذي تلعبه أنظمة إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء العمل وزيادة الكفاءة التشغيلية. إن تحسين كفاءة إدارة الأفراد لا يزيد من إنتاجية الشركات فحسب، بل إنه يضيف أيضاً إلى رضا الموظفين عن وظائفهم واستقرارهم المهني، مما يؤثر بشكل مفيد على بيئة العمل بأكملها.

قد تستخدم الشركات أنظمة إدارة الموارد البشرية للتعامل بشكل أفضل ودقيق مع بيانات الموظفين. يمكن لهذه الأنظمة توفير معلومات دقيقة ومحدثة عن كل موظف، مثل تاريخ العمل والمهارات والأداء وأي تفاصيل أخرى ذات صلة. يمكن للمسؤولين استخدام هذه المعلومات لاتخاذ قرارات أفضل بشأن التوظيف والتدريب والترقية، من بين جوانب أخرى من إدارة الموارد البشرية. يمكن لهذه الأنظمة أيضاً تحسين الاتصال الداخلي من خلال توفير منصات مركزية للموظفين والإدارة للتواصل وتبادل المعلومات. يمكن للموظفين الوصول بسهولة إلى معلوماتهم الشخصية وتحديث بياناتهم والتواصل مع زملائهم في العمل، مما يؤدي إلى انفتاح تشغيلي أكبر وسعادة الموظفين (Gillis, 2020). تعد أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) أداة فعالة لزيادة كفاءة التشغيل في الشركة. يمكن للشركات توفير الوقت والجهد في إدارة الموارد البشرية من خلال تحسين العمليات الإدارية والحد من الأخطاء البشرية. قد تساعد هذه الأدوات أيضاً في التخطيط الاستراتيجي من خلال تقديم بيانات دقيقة وتحليلات متطورة تسمح بإدارة الموارد البشرية بكفاءة. أو اختيارات الموارد البشرية الأكثر تعليماً. وقد تستخدم الشركات هذه البيانات لاكتشاف الاتجاهات

والأنماط، وتقييم أداء الموظفين، وتحديد متطلبات التدريب، وإنشاء خطط فعّالة لتحسين الأداء والإنتاجية (Shukur، 2019).

يمكن أن تساعد أنظمة إدارة الموارد البشرية المؤسسات السعودية على زيادة فعالية أنشطة إدارة الموارد البشرية لديها. وقد توفر هذه الأنظمة قدرات متطورة لتبسيط العمليات الإدارية، وزيادة دقة البيانات، وتحسين الاتصالات المؤسسية، والتخطيط الاستراتيجي. وقد تستخدم الشركات هذه الأنظمة أيضاً للتوفيق بين التحسينات الفنية والقيود الثقافية والقانونية المحلية. وهذا يسمح للمؤسسات السعودية بإدارة مواردها البشرية بكفاءة أكبر، وزيادة سعادة الموظفين، وتحسين تفاعلهم في العمل، وتحقيق أهدافهم الاستراتيجية.

مشكلة الدراسة:

في ظل التطورات السريعة والمتتالية في بيئات الأعمال العالمية والمحلية، تواجه الشركات السعودية العديد من العقبات في إدارة مواردها البشرية بكفاءة وفعالية. ولضمان الأداء على المدى الطويل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية، لا ينبغي للشركات أن تتكيف مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية فحسب، بل يجب عليها أيضاً زيادة الكفاءة التشغيلية الداخلية ودمج التكنولوجيا المتطورة. تعد أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (HRIS) أحد الحلول التي نشأت لمعالجة هذه المطالب. ومع ذلك، تظل هناك قضايا أساسية تتعلق بفائدة هذه الأنظمة في تعزيز كفاءة عمليات الإدارة البشرية، وكذلك كيفية إيجاد التوازن بين التقدم التقني والمتطلبات الثقافية والقانونية المحلية. يتم التعبير عن قضية البحث من خلال النقاط التالية:

1. فعالية إدارة البيانات الوظيفية

تكافح العديد من المنظمات السعودية لإدارة البيانات الوظيفية بشكل صحيح وفعال، مما يؤدي إلى تناقض المعلومات وصعوبة الحصول على البيانات ذات الصلة في الوقت المناسب. قد يعيق الافتقار إلى إدارة البيانات الكافية اتخاذ القرارات المستنيرة، ويزيد من المسؤوليات الإدارية، ويقلل من كفاءة العمليات اليومية. قد تعمل أنظمة إدارة الموارد البشرية على تعزيز هذا الجانب بشكل كبير من خلال تقديم قواعد بيانات متكاملة تحافظ على البيانات منظمة وسهلة الوصول إليها. قد يساعد هذا في تسريع العمليات الإدارية والقضاء على الأخطاء البشرية، مما يسمح للشركات بالتكيف بشكل أسرع مع متطلبات السوق والتغيرات الداخلية (Chinyere، 2021).

2. الإجراءات الإدارية المتأخرة

تتسبب العمليات الإدارية البيروقراطية والتقليدية في تأخير الأنشطة المتعلقة بالموظفين مثل التوظيف والتقييم والترقية. وقد يكون لهذا التأخير تأثير ضار على رضا الموظفين مع زيادة التوتر والضغط في مكان العمل. قد تقوم الشركات بتبسيط وتسريع هذه الإجراءات من خلال نشر أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، والتي تستخدم الأتمتة والتكنولوجيا الحالية. على سبيل المثال، قد يعمل النظام الإلكتروني على تسريع عملية تقديم طلبات الإجازات ومعالجتها، فضلاً عن إدارة بيانات الأداء. وبالتالي، فإنه يوفر الوقت ويحسن تجربة العمل بأكملها، مما يؤدي إلى ارتفاع رضا الموظفين وأداء العمل (Kozlowski، 2022).

3. عدم وجود اتصالات فعالة

تمتلك بعض الشركات طرق اتصال غير فعالة بين الموظفين والإدارة. قد يؤدي هذا النقص إلى سوء الفهم وصراعات الأدوار، مما يقلل من الإنتاجية والالتزام بالعمل. تعد أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية أدوات رائعة لتحسين الاتصال الداخلي لأنها توفر منصات مركزية لمشاركة المعلومات والتفاعل مع جميع أعضاء المنظمة. إن هذه التقنيات تمكن العمال من الوصول الفوري إلى المعلومات الهامة وتحديث بياناتهم الشخصية وإبداء التعليقات والأفكار. ومن ناحية أخرى، تسهل الإدارة التواصل الفعال بشأن التوجيهات والتعليمات. كما تعمل الاتصالات الشفافة على تعزيز ثقة الموظفين ومشاركتهم في مكان العمل، مما يحسن الأداء العام (Kaufmann، 2018).

4. إصدار أحكام مستنيرة.

يواجه المدبرون صعوبة في الحصول على معلومات دقيقة ومحدثة مطلوبة لاتخاذ قرارات فعالة بشأن الموارد البشرية. وقد توفر أنظمة إدارة الموارد البشرية تقارير تحليلية شاملة للمساعدة في اتخاذ القرار. وقد تجمع هذه الأنظمة وتحلل البيانات المتعلقة بأداء الوظائف والتجنيد والتدريب، مما يوفر للمديرين نظرة أكثر عمقاً لاتجاهات ومتطلبات الشركة. على سبيل المثال، قد تساعد مراجعة بيانات الأداء في تحديد الأفراد الذين يحتاجون إلى تدريب إضافي أو لديهم إمكانات قوية للتقدم. وهذا يساعد على تخصيص الموارد واستخدامها بكفاءة أكبر، مما يزيد من قدرة الشركة على المنافسة في السوق (Okatta، 2024).

5. مقاومة التغيير.

عند تقديم أنظمة جديدة، قد يقاوم بعض العمال التغيير، مما قد يعيق التبنّي الفعال لأنظمة إدارة الموارد البشرية. وقد يكون هذا التردد مرتبطاً بالخوف من التغيير أو سوء فهم المزايا المحتملة. ولحل هذه المشاكل، يتعين على الشركات أن تضع استراتيجيات اتصال ناجحة تتضمن تدريب الموظفين ورفع الوعي بأهمية ومزايا الأنظمة الجديدة.

وقد يحصل الموظفون أيضاً على مساعدة مستمرة طوال فترة الانتقال لضمان التكيف السلس. وقد يساعد تعزيز الثقة والتعاون بين الإدارة والعمال في تخفيف القلق والهواجس، وتسهيل قبول الابتكارات التقنية، وضمان تحقيق الفوائد المقصودة من نشر أنظمة إدارة الموارد البشرية (moldstud، 2024).

6. تكاليف التنفيذ

تحتاج حلول إدارة الموارد البشرية الإلكترونية إلى مدخلات مالية كبيرة للتثبيت والصيانة. وقد تكون هذه الأسعار باهظة بالنسبة للشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم التي قد تكافح لتخصيص موارد كافية لهذه الأنظمة. بالإضافة إلى النفقات الأصلية، هناك رسوم مستمرة مثل الترقيات والصيانة والدعم الفني. لتحقيق عائد على الاستثمار، يجب على الشركات أن تزن المخاطر طويلة الأجل (Ungashick، 2023).

7. التحديات التقنية

قد تواجه الشركات عقبات تقنية عند دمج أنظمة إدارة الموارد البشرية مع أنظمة داخلية أخرى. يعد هذا الاتصال أمراً بالغ الأهمية لضمان التدفق السلس للمعلومات عبر جميع الإدارات. على سبيل المثال، يجب أن تكون أنظمة الموارد البشرية قابلة للتشغيل المتبادل مع المحاسبة وإدارة المشاريع وغيرها من الأنظمة التشغيلية. قد يؤدي الفشل في إنشاء هذا التكامل إلى زيادة التعقيدات والصعوبات الإدارية. نتيجة لذلك، يجب على الشركات تحليل توافق الأنظمة المختلفة قبل نشرها، فضلاً عن العمل على بناء استراتيجيات متكاملة تضم جميع الإدارات، لضمان التناغم التشغيلي وتعظيم الاستفادة من التكنولوجيا الجديدة (villanovau، 2024).

8. التكيف مع القوانين المحلية

يتطلب المناخ القانوني في المملكة العربية السعودية من الشركات اتباع مجموعة من قواعد وأنظمة الموارد البشرية. يجب أن تكون حلول إدارة الموارد البشرية قابلة للتكيف مع هذه المعايير من أجل تحقيق الامتثال القانوني. على سبيل المثال، تفرض لوائح السعودية نسبة معينة من فرص العمل للمواطنين السعوديين، ويجب وضع آليات محوسبة لمراقبة هذه النسبة وتحقيقها. وتشمل الاحتياجات الأخرى حقوق الموظفين وساعات العمل والإجازات وغيرها من الاعتبارات القانونية. قد يساعد نظام إدارة الموارد البشرية في ضمان الامتثال لهذه القوانين من خلال تقديم تقارير وتنبيهات دورية تسمح للإدارة باتخاذ إجراءات سريعة (Jadeer، 2023).

9. التوطين والاحتياجات الثقافية

يعتبر التوطين هدفاً استراتيجياً في المملكة، ويجب أن يدعم نظام إدارة الموارد البشرية بنجاح أهداف التوطين مع مراعاة المطالب الثقافية والاجتماعية للعمال السعوديين. وهذا يستلزم تصميم الأنظمة الإلكترونية وفقاً للاحتياجات المحلية، مثل تقديم المساعدة العربية وتخصيص الخيارات المناسبة ثقافياً. على سبيل المثال، قد تقدم الأنظمة برامج تدريبية خاصة بالسعودية وتساعد في التوظيف المحلي عبر قنوات اتصال متخصصة. إن تحقيق هذه الأهداف يزيد من تبني التكنولوجيا بين الموظفين المحليين ويضمن أن مبادرات التوطين توفر النتائج المقصودة، والتي تساهم في تطوير اقتصاد قوي ومستدام.

10. تقييم وتحسين الأداء

تحتاج الشركات إلى طرق فعالة لتقييم وتحليل أداء الموظفين من أجل تحسين الأداء باستمرار. توفر أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بيانات تحليلية واسعة النطاق وقدرات تقييم للمساعدة في تحقيق هذا الهدف؛ ومع ذلك، فإن المشكلة تكمن في تحديد كيفية استخدام هذه الموارد بشكل فعال. قد توفر أنظمة إدارة الموارد البشرية رؤى تفصيلية حول أداء الموظفين، وتحديد نقاط القوة والمشاكل وتقديم اقتراحات للتطوير. قد يساعد استخدام هذه الأدوات بكفاءة في تطوير مبادرات التدريب والتطوير المخصصة، وتحفيز الأشخاص على تحسين أدائهم، وفي النهاية زيادة الإنتاجية وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة أكبر (Vuong، 2022).

الهدف من الدراسة:

يهدف هذا البحث إلى تقييم تأثير تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على فعالية إجراءات إدارة الأفراد في المنظمات بالمملكة العربية السعودية. تعتبر أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) أدوات معاصرة تستخدم لتعزيز الكفاءة الإدارية والتنظيمية من خلال تنفيذ تكنولوجيا المعلومات. تتميز هذه الأنظمة بتقديم طرق مبتكرة لتبسيط العمليات الإدارية وتحسين التعاون بين مختلف الأقسام داخل الشركة. ونظراً للتقدم السريع للتكنولوجيا، فمن الضروري للشركات أن تتبنى التقنيات الحديثة من أجل تعزيز الكفاءة التشغيلية وتحقيق أهدافها الاستراتيجية بنجاح. يهدف هذا البحث إلى دراسة استخدام هذه التقنيات لتحسين الكفاءة التشغيلية وتقديم مقترحات لتحسين الأداء في الشركات السعودية. وستركز الدراسة على تحديد طرق إضافة القيمة إلى العملية الإدارية وزيادة سعادة الموظفين وتعزيز الإنتاجية.

1. دراسة الطرق التي تعزز بها أنظمة إدارة الموارد البشرية فعالية الإجراءات الإدارية:

تسعى هذه الفقرة إلى دراسة تأثير أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تبسيط وتعزيز الكفاءة في الأنشطة الإدارية اليومية. سيبحث المشروع في إجراءات التوظيف والتدريب وتقييم الأداء واستكشاف كيف يمكن للحلول الإلكترونية تعزيز هذه العمليات بكفاءة أكبر. تتضمن هذه الأنظمة أدوات تقنية متطورة توفر حلولاً لإدارة وتنظيم بيانات الموظفين. إنها تبسط معالجة المعلومات، وتوفر العمالة والوقت، مع تحسين جودة البيانات المقدمة للإدارة. من خلال استخدام هذه الأنظمة، قد تنشئ الشركات قاعدة بيانات مركزية تضم معلومات واسعة النطاق عن الموظفين. هذا يمكن الإدارة من اتخاذ خيارات مستنيرة بالاعتماد على بيانات دقيقة وحديثة. سيقوم البحث أمثلة حقيقية من الشركات السعودية التي تتبنى هذه التقنيات وتقييم آثار استخدامها (Agustian، 2023).

2. تقييم تأثير التقنيات الإلكترونية على إدارة بيانات التوظيف:

تركز هذه الفقرة على كيفية زيادة أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لقدرة الشركات على التعامل مع بيانات الوظائف وترتيبها بكفاءة. إن تنظيم البيانات بشكل موثوق وفعال يعد أحد القضايا الرئيسية التي تواجه العديد من الشركات. ومن خلال تنفيذ أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، يمكن للشركات تعزيز تنظيم بيانات الموظفين وتقليل الأخطاء والتناقضات التي قد تؤدي إلى مشاكل إدارية. سيبحث هذا القسم في كيفية مساهمة الأنظمة الإلكترونية في القضاء على تداخل المعلومات وإنشاء قاعدة بيانات متكاملة تسمح بالوصول إلى المعلومات ذات الصلة بسرعة وبشكل صحيح. سيساعد هذا التحقيق في تقديم رؤى حول كيفية تحسين إدارة البيانات لتحسين عملية اتخاذ القرار الإداري وتعزيز كفاءة العمليات اليومية (S، 2024).

3. دراسة تأثير أنظمة إدارة الموارد البشرية على الاتصال الداخلي:

يغطي هذا القسم ضرورة تعزيز الاتصال الداخلي في الشركات وكيف يمكن لأنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية أن تلعب دوراً حيوياً في تحقيق ذلك. يعد الاتصال الفعال بين العمال والإدارة أحد الجوانب الحاسمة لنجاح أي شركة. توفر الأنظمة الإلكترونية منصات مركزية تمكن العمال من الوصول إلى معلوماتهم الشخصية والتواصل مع الإدارة والزملاء بشكل ملائم ومفتوح. سيستكشف البحث كيف تعمل هذه التقنيات على تعزيز الاتصال بين أعضاء الفريق وتعزيز التعاون والشفافية في العمليات الإدارية. كما سيتناول البحث كيف يمكن لهذه التغييرات في الاتصالات الداخلية أن تؤدي إلى زيادة سعادة الموظفين وتعزيز مشاركتهم وولائهم للشركة، مما يساعد على تحقيق أداء أفضل وأهداف استراتيجية في الأمد البعيد (Jakubiec، 2019).

4. فهم تأثير الأنظمة الإلكترونية على رضا الموظفين وتحفيزهم:

يهدف هذا القسم إلى دراسة العلاقة بين تبني أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وسعادة الموظفين وتحفيزهم في مكان العمل. تساعد هذه الأنظمة على تحسين تجربة الموظفين من خلال تقديم واجهات سهلة الاستخدام تمكن المستخدمين من الوصول إلى معلوماتهم الشخصية، وتقديم طلبات الإجازات، وتحديث بياناتهم دون الحاجة إلى عمليات إدارية مرهقة. سيقوم البحث كيف يمكن أن يؤدي تقديم مثل هذه الأدوات إلى تعزيز شعور الموظفين بالتمكين والسيطرة على مسارهم الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على مستويات رضاهم ودافعهم للعمل الجاد والإبداعي. بالإضافة إلى ذلك، سيقوم البحث كيف تؤثر هذه التطورات على تقليل معدل دوران الموظفين وتعزيز استقرار العمال في الشركات السعودية (Varma، 2018).

5. استكشاف عقبات دمج الأنظمة الإلكترونية في البيئة السعودية:

يركز هذا القسم على القضايا التي تواجه المنظمات السعودية عند السعي إلى الجمع بين أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأنظمة التشغيل الحالية. وتشمل هذه المشاكل المخاوف الفنية مثل التكامل مع الأنظمة الداخلية الأخرى والقدرة على تقديم التدريب المناسب والمساعدة الفنية للموظفين. بالإضافة إلى ذلك، يجب على المؤسسات التعامل مع العقبات الثقافية المرتبطة بتعديل الأنظمة لتناسب مع المتطلبات المحلية والامتثال للقوانين واللوائح السعودية. ستقوم الدراسة بتحليل هذه التحديات وتقديم استراتيجيات فعالة للتغلب عليها، مثل توفير التدريب الشامل للموظفين وتخصيص الأنظمة للامتثال للمتطلبات الثقافية والقانونية المحلية، وضمان التنفيذ الناجح لهذه الأنظمة وزيادة فعاليتها في تعزيز الكفاءة التشغيلية.

6. تقديم نصائح لزيادة فعالية أنظمة إدارة الموارد البشرية:

تحاول هذه الدراسة تقديم سلسلة من الأفكار العملية لزيادة استخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المملكة العربية السعودية وسوف تستند هذه الاقتراحات إلى نتائج التحليل الذي سوف يقوم به البحث حول المزايا والمشاكل المرتبطة باستخدام هذه التقنيات. ومن خلال تقديم توصيات واضحة ومفصلة، يسعى البحث إلى مساعدة الشركات على تحقيق أقصى استفادة من أنظمة إدارة الموارد البشرية وتعزيز كفاءتها التشغيلية والإدارية. وسوف تتضمن الاقتراحات خطاً لزيادة التدريب والمساعدة الفنية، وتعزيز القدرة على التكيف مع المتطلبات المحلية، وبناء سياسات داخلية تعزز النشر الفعال لهذه التقنيات. وسوف يقدم البحث أيضاً توصيات حول كيفية تحسين الأداء العام للموارد البشرية وزيادة سعادة الموظفين من خلال الاستخدام الفعال للتكنولوجيا (Harazneh، 2021).

7. تقييم تأثير الأنظمة الإلكترونية على التعامل مع بيانات العمل

إن إدارة بيانات التوظيف تشكل صعوبة كبيرة للشركات، وخاصة تلك التي تعتمد على أنظمة يدوية أو غير متكاملة. تساعد أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تعزيز هذه العملية من خلال تقديم حلول شاملة ومتكاملة لترتيب بيانات العمل. أولاً، تسمح هذه الأنظمة بالوصول السريع إلى معلومات دقيقة وحديثة عن العمال، بما في ذلك البيانات الشخصية، وسجلات الوظائف، وتقييمات الأداء، والحضور (Alhamad، 2022).

8. دراسة تأثير أنظمة إدارة الموارد البشرية على الاتصالات الداخلية

تلعب الاتصالات الداخلية دوراً حاسماً في أداء الشركات، وتساعد حلول إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بشكل كبير في تعزيز هذا الاتصال. تقدم هذه الأنظمة العديد من المنصات التي يمكن استخدامها لزيادة الاتصال بين العمال والإدارة، وكذلك بين فرق العمل المختلفة. على سبيل المثال، تسمح بوابات الموظفين الإلكترونية بالوصول إلى المعلومات الهامة مثل اللوائح والأخبار والإعلانات الخاصة بالشركة، مما يساعد في تعزيز الشفافية وتقليل الوقت والجهد في الحصول على هذه المعلومات. بالإضافة إلى ذلك، قد تعزز أنظمة إدارة الموارد البشرية الاتصال بين العمال من خلال تقديم تسهيلات للدردشة والتعاون الإلكتروني (Qasim، 2018).

9. تقييم تأثير الأنظمة الإلكترونية على التعامل مع بيانات العمل

إن إدارة بيانات العمل تشكل صعوبة كبيرة للشركات، وخاصة تلك التي تعتمد على الأنظمة اليدوية أو غير المتكاملة. تساعد أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تعزيز هذه العملية من خلال تقديم حلول شاملة ومتكاملة لترتيب بيانات العمل. أولاً، تسمح هذه الأنظمة بالوصول السريع إلى معلومات دقيقة وحديثة عن العمال، بما في ذلك البيانات الشخصية، وسجلات العمل، وتقييمات الأداء، والحضور، والانصراف. ويساعد هذا الشكل من الوصول السريع إلى البيانات في تعزيز فعالية الأنشطة الإدارية اليومية.

أهمية الدراسة:

تعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم العوامل المؤثرة في أداء الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. وفي ظل التقدم التكنولوجي السريع الذي يشهده العالم، أصبح تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ضرورة مطلقة للشركات التي تسعى إلى الحفاظ على قدرتها التنافسية وزيادة كفاءتها التشغيلية. والغرض من هذا البحث هو التأكيد على أهمية توظيف هذه التقنيات في الشركات السعودية، فضلاً عن تقديم رؤى عملية حول تأثيرها على كفاءة إدارة الأفراد. وتتجلى أهمية البحث في النقاط التالية:

1. زيادة كفاءة العمليات الإدارية

تساعد أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تبسيط وتسريع العمليات الإدارية للعمال مثل التوظيف والتقييم والترقيات. يقلل هذا الابتكار من الوقت والجهد المبذول في الأنشطة المختلفة، مما يزيد من كفاءة العمل ويساعد في تحقيق الأهداف بشكل أسرع. هذا البحث مهم لأنه يعطي بيانات علمية حول كيفية تحقيق هذا التحسن ومقدار تأثيره على الأداء العام للشركة (Wijayadne، 2021).

2. تحسين رضا الموظفين

قد تعمل الشركات على تعزيز تجربة الموظفين وسعادتهم من خلال توفير تقنيات إدارة الموارد البشرية الحالية. تمكن هذه التقنيات العمال من الوصول بسهولة وشفافية إلى معلوماتهم الشخصية، وتقديم طلبات الإجازات، ومتابعة تقييماتهم. هذا يحسن من مشاعر الرعاية والامتنان لدى العمال، ويزيد من التزامهم بالمنظمة ويقلل من معدل دوران الموظفين. يهدف هذا البحث إلى تقديم تحليل دقيق لهذه العواقب مع التحقيق في طرق تحسين سعادة الموظفين من خلال استخدام التكنولوجيا (French، 2023).

3. دعم اتخاذ القرار الاستراتيجي

توفر أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تقارير تحليلية وبيانات دقيقة، مما يسمح للإدارة باتخاذ خيارات مدروسة بناءً على معلومات يمكن الاعتماد عليها. وتشمل هذه الاعتبارات استراتيجية التوظيف، وتنمية المهارات، وتخطيط الخلافة. ويوضح البحث كيف يمكن للمنظمات استخدام هذه البيانات لتحسين التخطيط الاستراتيجي وفعالية الإدارة العليا (Olawale، 2024).

4. معالجة قضايا التوظيف

التوظيف هو هدف وطني في المملكة العربية السعودية، حيث تريد الحكومة زيادة عدد السعوديين في القوى العاملة. تساعد أنظمة إدارة الموارد البشرية الشركات على تحقيق أهداف التوظيف من خلال مراقبة معدلات التوظيف، وتقديم التقارير ربع السنوية، وإنشاء برامج تدريبية مخصصة. والهدف من الدراسة هو التأكيد على أهمية هذه الأنظمة في تعزيز سياسات التوظيف وإيجاد التوازن بين التقدم التكنولوجي والمتطلبات المحلية (Darwish، 2022).

5. الامتثال للتشريعات المحلية

يتطلب المناخ القانوني في المملكة العربية السعودية من الشركات اتباع مجموعة من قواعد وأنظمة الموارد البشرية. تساعد أنظمة إدارة الموارد البشرية في ضمان الامتثال لهذه القوانين من خلال تقديم أدوات لتتبع الامتثال القانوني

والتنبيهات والرسائل للإدارة عندما تكون هناك حاجة إلى إجراءات معينة. يبحث البحث في كيفية تحقيق هذا الامتثال وأهميته في تجنب الغرامات القانونية وزيادة صورة الشركة (Smithjoy، 2024).

6. تعزيز القدرة التنافسية

نظرًا للعمولة والمنافسة الشرسة في سوق العمل، يجب على الشركات توظيف أحدث التقنيات لتعزيز الكفاءة والقدرة التنافسية. تساعد أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية الشركات على اكتساب ميزة تنافسية من خلال تعزيز إدارة الموارد البشرية وخفض تكاليف التشغيل وتعزيز الإنتاجية. يبحث البحث في أمثلة حقيقية وتجارب ناجحة للشركات التي استخدمت هذه التقنيات واستفادت من فوائدها (Okolie، 2019).

7. إنشاء مبادرات ناجحة للتدريب والتطوير

تعتبر إدارة التدريب والتطوير عنصرًا أساسيًا في إدارة الموارد البشرية. تمكن الأنظمة الإلكترونية الشركات من تقييم متطلبات التدريب وإنشاء برامج تدريبية مخصصة تتوافق مع متطلبات الموظفين والأهداف الاستراتيجية للشركة. يوضح البحث كيف يمكن استخدام هذه الأدوات لتعزيز برامج التدريب والتطوير وتعزيز أداء الموظفين (Torre، 2024).

8. تحسين الاتصال الداخلي

تساعد أنظمة إدارة الموارد البشرية على تحسين الاتصال الداخلي بين العمال والإدارة من خلال تقديم منصات مركزية لمشاركة المعلومات والتفاعل بكفاءة. وهذا يعزز التفاهم المتبادل مع الحد من المفاهيم الخاطئة والتوترات الداخلية. يبحث البحث في كيفية تحسين هذه الأساليب لمكان العمل وزيادة روح الفريق والتعاون بين الفرق (Martinez، 2018).

9. تحسين الانفتاح والمساءلة

تساعد أنظمة إدارة الموارد البشرية على تحسين المساءلة والشفافية داخل المنظمة من خلال تقديم تقارير دورية وتقييمات شاملة. ويمكن للإدارة مراقبة الأداء بعناية واتخاذ الخطوات المناسبة لتحسينه. وتوضح الورقة كيفية تحقيق هذا الهدف وكيف يؤثر على الثقافة التنظيمية (Channuwong، 2023).

10. التكيف مع التغييرات المستقبلية:

تساعد أنظمة إدارة الموارد البشرية الشركات على الاستجابة بسرعة للتغيرات المستقبلية في بيئة الأعمال. وسواء كانت التغييرات بسبب التقدم التقني أو التغييرات التشريعية أو التحولات الاقتصادية، فإن هذه الأنظمة توفر القدرات

اللازمة للاستجابة بسرعة وفعالية. وبحث البحث في كيفية تخطيط الشركات للمستقبل واستخدام هذه الأدوات لمعالجة الصعوبات الجديدة (Cakmak، 2023).

أهداف الدراسة:

تعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم العوامل المؤثرة على أداء الشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. وفي ظل التقدم التكنولوجي السريع والمنافسة الشرسة في سوق العمل، أصبح استخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (HRIS) ضرورة للشركات التي تتطلع إلى تحسين الكفاءة والإنتاج. تعمل هذه التقنيات على تبسيط العمليات الإدارية المتعلقة بالموظفين وتوفير أدوات مفيدة لتحسين إدارة بيانات العمل والاتصال الداخلي والتدريب. وفي هذا السياق، يهدف هذا البحث إلى إلقاء الضوء على كيفية تأثير تبني أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على كفاءة عمليات إدارة الأفراد في الشركات السعودية. ومن خلال تحليل الأدوات والوظائف التي توفرها هذه الأنظمة وتقييم تأثيرها على رضا الموظفين والكفاءة التشغيلية، تأمل الدراسة في تقديم رؤى عملية واستراتيجيات فعالة لتطبيق هذه الأنظمة بطريقة تعظم الفوائد للشركات. حيث تنقسم أهداف الدراسة العلمية إلى كل من:

- **تقييم تأثير استخدام التكنولوجيا الإلكترونية على رضا الموظفين:** تعد سعادة الموظفين أحد أهم الجوانب التي تؤثر على النجاح العام للشركة. ويسعى البحث إلى تقييم تأثير أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على رضا الموظفين. وسوف تستخدم الاستبيانات والمقابلات مع الموظفين للحصول على بيانات حول درجة الرضا العام قبل وبعد تنفيذ الأنظمة الإلكترونية. وسوف يتم فحص النتائج لتقييم مدى تحسين تجربة الموظفين وولائهم للمنظمة نتيجة لاستخدام هذه الأساليب.
- **تحديد المشاكل والعقبات التي تحول دون نشر أنظمة إدارة الموارد البشرية:** تواجه العديد من الشركات تحديات في تنفيذ أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، وخاصة بسبب الحواجز التكنولوجية والإدارية والثقافية. والغرض من هذا البحث هو تحديد وتقييم هذه القضايا والعقبات بشكل شامل. وسيتم تسليط الضوء على التحديات التي تواجهها الشركات السعودية أثناء تنفيذ هذه التقنيات من خلال دراسات الحالة والمقابلات مع المديرين والسلطات. وسيتم تقديم توصيات حول كيفية التغلب على هذه المشاكل والحصول على المزايا المقصودة من نشر الأنظمة الإلكترونية.

- فحص تأثير أنظمة إدارة الموارد البشرية على عمليات التوظيف والتدريب والتطوير: تعتبر أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ضرورية لتعزيز إجراءات التوظيف والتدريب والتطوير في الشركات. والغرض من هذا البحث هو التحقيق في كيفية تأثير هذه الأنظمة على كفاءة إجراءات التوظيف وتقديم برامج التدريب الفعالة. وسيتم تقييم فعالية هذه الأنظمة في التعرف على متطلبات التدريب وتقديم الموارد اللازمة لتعزيز مهارات العمل. وسوف يتضمن التحليل مقارنة بين المنظمات التي تستخدم الأنظمة الإلكترونية وتلك التي تستخدم التقنيات التقليدية لإدارة الموارد البشرية.
- تحديد وظيفة الأنظمة الإلكترونية في زيادة الامتثال للأنظمة المحلية: يعد الامتثال للقواعد والقوانين المحلية جزءًا أساسيًا من إدارة الموارد البشرية. سيتناول هذا البحث كيف تساعد أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في ضمان الامتثال لهذه القوانين. سيتناول كيفية استخدام هذه التقنيات لمراقبة الامتثال وتقديم التقارير المناسبة للإدارة. سيتضمن الفحص إلقاء نظرة على المواقف الحقيقية لتثبيت الأنظمة الإلكترونية وكيفية تحقيق الامتثال القانوني لها.
- تقييم تأثير الأنظمة الإلكترونية على الكفاءة التشغيلية والتكلفة: هدف الدراسة هو تقييم تأثير تنفيذ أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الكفاءة التشغيلية وتوفير التكاليف. سيتم مراجعة البيانات المالية، وتحديد المزايا الاقتصادية لهذه الأنظمة للشركات. سيبحث التحقيق في كيفية توفير الأتمتة وتحسين العمليات للتكاليف وتعزيز الإنتاجية. سيتم مقارنة النتائج بين الشركات التي تستخدم الأنظمة الإلكترونية وتلك التي لا تستخدمها، من أجل تقييم الاختلافات في الكفاءة التشغيلية والتكلفة.

تنقسم أهداف الدراسة العملية الى كل من:

- استكشاف تأثير التكنولوجيا الإلكترونية على الاتصال الداخلي والتعاون الجماعي: إحدى المزايا الأساسية لأنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية هي أنها تعمل على تحسين الاتصال الداخلي والتعاون بين فرق الشركة. الغرض من هذا البحث هو تحديد مدى تحسين هذه الأساليب للاتصال الداخلي وتسهيل تبادل المعلومات. سيتم جمع البيانات من خلال الاستطلاعات ومقابلات الموظفين من أجل فحص تأثير الأنظمة على مكان العمل والعمل الجماعي. سيتم دراسة النتائج لاكتشاف طرق تحسين الاتصال الداخلي وتعزيز روح الفريق داخل المنظمة.

- تحليل وظيفة الأنظمة الإلكترونية في تحسين الانفتاح والمساءلة: إن زيادة الشفافية والمساءلة داخل الشركات هي أحد الأغراض الأساسية لإدخال أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. سينظر هذا البحث في كيفية مساعدة هذه الآليات في تحقيق هذا الهدف. سيتم تقييم تأثير الأنظمة على ممارسات الإدارة والمسؤولية الوظيفية باستخدام دراسات وتحليل البيانات. وسيتم تقديم توصيات حول كيفية الاستفادة من التكنولوجيا الإلكترونية لتحسين الانفتاح والمساءلة داخل الشركات.
- تحديد الممارسات المثلى لنشر أنظمة إدارة الموارد البشرية المحوسبة: الهدف من الدراسة هو تقديم اقتراحات حول أفضل الممارسات لنشر أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المنظمات السعودية. وسيتم تقييم التجارب الناجحة، وتحليل الدروس المستفادة لتحديد التقنيات والمراحل المثلى لتطبيق هذه الأنظمة. وستحصل الشركات على نصائح عملية حول كيفية الاستفادة من مزايا الأنظمة الإلكترونية وتحقيق النتائج المطلوبة.
- استكشاف مستقبل أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المملكة العربية السعودية: الهدف من الدراسة هو التنبؤ بالاتجاهات المستقبلية والتوقعات لاستخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في السوق السعودية. وسيتم التحقيق في التطورات التقنية المحتملة واتجاهات السوق المستقبلية. وسيتم دراسة تأثير هذه التطورات على إدارة الموارد البشرية، وسيتم إعطاء الشركات أفكارًا حول كيفية الاستعداد للمستقبل ومواكبة التغيرات التكنولوجية.

تساؤلات الدراسة:

سؤال الدراسة الرئيسي:

ما هو تأثير استخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على كفاءة عمليات إدارة الأفراد في الشركات السعودية؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما هي فعالية أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على العمليات الإدارية اليومية في الشركات السعودية؟
2. ما هي تأثيرات أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على رضا الموظفين في الشركات السعودية؟

3. ما هي التحديات والمعوقات التي تواجه الشركات السعودية عند تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية؟
4. ما هي تأثيرات أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على عمليات التوظيف والتدريب والتطوير في الشركات السعودية؟
5. ما هو دور أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تعزيز الامتثال للتشريعات والقوانين المحلية في السعودية؟
6. ما هي تأثيرات أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الكفاءة التشغيلية والتكلفة في الشركات السعودية؟
7. ما هي تأثيرات أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين التواصل الداخلي والتعاون بين الفرق في الشركات السعودية؟
8. ما هي إسهامات أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تعزيز الشفافية والمساءلة داخل الشركات السعودية؟
9. ما هي أفضل الممارسات لتطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الشركات السعودية؟
10. ما هي التوقعات المستقبلية لاستخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في السوق السعودي؟
11. ما هي تأثيرات أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على عمليات تقييم الأداء في الشركات السعودية؟
12. ما هي تأثيرات أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على إدارة الرواتب والحوافز في الشركات السعودية؟
13. ما هي تأثيرات أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على إدارة وقت العمل وجدولته في الشركات السعودية؟
14. ما هي الفوائد التي تحققها الشركات السعودية من تبني أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية؟
15. ما هي العوامل التي تسهم في نجاح تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الشركات السعودية؟

فروض الدراسة:

الفرض الرئيسي:

- الفرضية الأساسية للبحث هي أن تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية يحسن كفاءة عمليات إدارة الأفراد في الشركات السعودية.

الفروض الفرعية:

1. فرضية حول فعالية العمليات الإدارية اليومية

- إن استخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية المحوسبة يحسن من كفاءة الأنشطة الإدارية اليومية في الشركات السعودية. تساعد هذه التقنيات المديرين على التعامل مع المهام اليومية بشكل أكثر فعالية وتوفر بيانات دقيقة وفي الوقت المناسب عن أداء الموظفين والعمليات. وباستخدام هذه التقنيات، قد تزيد الشركات من الإنتاجية وتقلل من الوقت الذي تقضيه في المهام الإدارية التقليدية، مما يسمح لها بتحقيق أهدافها بكفاءة وسرعة أكبر (Papaevangelou، 2024).

2. فرضية لرضا الموظفين

- إن تنفيذ أنظمة إدارة الموارد البشرية المحوسبة يحسن من رضا الموظفين في الشركات السعودية. قد تعمل هذه الأنظمة كبوابة مركزية للعمال للحصول على معلومات التوظيف وتحديث البيانات الشخصية وتقديم طلبات الإجازات ومتابعة مراجعات الأداء. وهذا يساعد على تحسين تجربة الموظف من خلال زيادة الشفافية والثقة في الشركة، مما يعزز الولاء والانتماء مع خفض معدل دوران الموظفين (Elrehail، 2019).

3. فرضية للمشاكل والعقبات

- عندما يتعلق الأمر بدمج أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، فإن الشركات السعودية لديها عقبات وعوائق أقل من الأساليب التقليدية. على الرغم من وجود بعض التحديات الأولية، مثل تكاليف القبول والتدريب، إلا أن المزايا طويلة الأجل التي توفرها هذه الأنظمة تجعلها استثمارًا يستحق العناء. إن تقليل

الأخطاء البشرية، وزيادة الكفاءة التشغيلية، وتوفير الوقت كلها مزايا تساعد في التغلب على العقبات المبكرة وجعل الحلول الإلكترونية الخيار الأمثل للشركات.

4. فرضية التوظيف والتدريب والتطوير

- يساعد استخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية المحوسبة في إجراءات التوظيف والتدريب والتطوير في الشركات السعودية. تعمل هذه الأنظمة على أتمتة إجراءات التوظيف من خلال نشر إعلانات الوظائف، وجمع الطلبات، وفرزها وفقًا لمعايير محددة مسبقًا. علاوة على ذلك، تسمح هذه التقنيات بتقديم برامج تدريبية متطورة عبر الإنترنت، مما يساعد الموظفين على تنمية قدراتهم وتعزيز أدائهم بشكل مستمر (Mamun، 2022).

5. نظرية الامتثال التشريعي والقانوني

- تساعد حلول إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين الامتثال للأنظمة واللوائح المحلية في المملكة العربية السعودية. تساعد هذه الأنظمة في مراقبة الالتزامات القانونية المتعلقة بالعمل مثل سجلات الحضور وإجراءات الصحة والسلامة ولوائح العمل. قد تقلل الشركات من مخاطر العقوبات والغرامات القانونية من خلال إنتاج سجلات دقيقة ومتاحة بسهولة تظهر أنها ملتزمة بجميع القوانين واللوائح (Ansary, 2020).

6. فرضية الكفاءة التشغيلية والتكلفة

- إن استخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية المحوسبة يحسن الكفاءة التشغيلية ويخفض التكاليف في المنظمات السعودية. قد توفر الشركات المال والوقت من خلال تحسين الإجراءات الإدارية وتقليل الوقت المستغرق في الأعمال الروتينية. تساعد هذه الحلول أيضًا في تقليل النفقات المرتبطة بالأخطاء البشرية والعمليات اليدوية.

7. فرضية الاتصالات الداخلية والتعاون الجماعي

- تعزز حلول إدارة الموارد البشرية الإلكترونية الاتصالات الداخلية والعمل الجماعي في الشركات السعودية. توفر هذه الأنظمة منصات موحدة للاتصال الداخلي، مما يسمح للأفراد والأقسام بتواصل المعلومات والأفكار بشكل أكثر فعالية. وهذا يعزز روح الفريق ويساعد على تحسين جودة العمل

والإبداع. علاوة على ذلك، تسهل هذه الأدوات تنظيم الاجتماعات والأنشطة الداخلية، وتحسين تعاون الموظفين.

8. فرضية الشفافية والمساءلة

- تساعد حلول إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين الانفتاح والمساءلة داخل الشركات السعودية. من خلال تقديم تقارير دقيقة وكاملة عن أداء الموظفين والإجراءات الإدارية، يمكن للإدارة مراقبة وتقييم جميع جوانب الشركة بانتظام. وهذا يزيد من الانفتاح ويضمن أن جميع العمال مسؤولون عن أنشطتهم، مما يؤدي إلى أداء أفضل للأعمال بشكل عام والمزيد من الثقة بين الإدارة والموظفين.

9. فرضية أفضل الممارسات

- إن تنفيذ أفضل الممارسات لأنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية يؤدي إلى فوائد كبيرة في المنظمات السعودية. وتشمل هذه الممارسات تنفيذ التكنولوجيا الحالية، وتوفير التدريب المتكرر للموظفين حول كيفية استخدام الأنظمة الجديدة، وضمان توفر المساعدة الفنية. وقد تحصل الشركات التي تتبع هذه المبادئ التوجيهية على أقصى استفادة من أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مع تحسين كفاءة عملياتها الإدارية والوظيفية في الأمد البعيد.

10. فرضية التوقعات المستقبلية

- تشير التوقعات المستقبلية لاستخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في السوق السعودية إلى المزيد من الاعتماد على هذه الأنظمة والمزايا الأعلى. ومع التقدم المستمر للتكنولوجيا وزيادة الوعي بضرورة إدارة الموارد البشرية الجيدة، فمن المتوقع أن ينتشر استخدام هذه الأنظمة على نطاق واسع في الشركات السعودية. وهذا من شأنه أن يؤدي إلى إجراءات إدارية أفضل، وكفاءة تشغيلية أكبر، ومزيد من الابتكار والتطوير في السوق المحلية.

الدراسات السابقة:

يتناول البحث الحالي دراسة تأثير إدارة الموارد البشرية على أداء المؤسسات الحكومية، وقد تمثلت المشكلة في بحث قدرة المؤسسات الحكومية على تطوير أدائها من خلال خفض النفقات وتجديد المنتجات والإجراءات وتحسين الجودة

من أجل المنافسة والاستمرار في البيئة على الرغم من البيئة الاقتصادية المتغيرة بسرعة، والتي تتميز بالاتجاهات مثل العولمة، والطلبات المتزايدة من المستثمرين والعملاء، من خلال زيادة المنتجات في المنافسة السوقية. وقد استخدم الباحث المنهج الكمي المستخدم لتحليل الدراسة الحالية، وبلغ حجم العينة المختارة لهذه الدراسة 240 مستجيباً، وقد كشفت النتائج عن رفض جميع الفرضيات باستثناء الفرضية الخامسة التي تنص على أن "اللامركزية مرتبطة بشكل إيجابي بالأداء التنظيمي"، وبذلك تم التوصل إلى أن اللامركزية لها علاقة إيجابية بالأداء التنظيمي (Anwar, 2021).

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير مكونات إدارة الموارد البشرية على التميز التنظيمي. ركز البحث على المنظمات الصناعية في مدينة شمال الأردن. ولتحقيق الأهداف، تم استخدام المنهج الكمي. وتم جمع البيانات من خلال استبانة. تم تقسيم الاستبانة إلى ثلاثة أقسام: الأول يجمع البيانات الديموغرافية، والثاني يجمع معلومات حول SHRM (التوظيف والتدريب والتطوير الوظيفي)، والقسم الأخير يجمع معلومات حول التميز التنظيمي. تم التحقيق في عينة عشوائية بسيطة من 120 مدير شركة. كشفت النتائج أن أداة جمع البيانات كانت جديرة بالثقة، وأن المديرين أعطوا الأولوية للتدريب لتحقيق التميز، يليه النمو التنظيمي، ثم التطوير الوظيفي، مع حصول التوظيف على أدنى درجة. لمكونات SHRM تأثير كبير على مكونات التميز التنظيمي مثل سعادة العملاء، ونشر التكنولوجيا، وجودة المنتج، والقدرة التنافسية ($p < 0.05$). كان التوظيف هو المساهم الأكثر أهمية في التميز التنظيمي، يليه نشر التكنولوجيا، وجودة المنتج، والقدرة التنافسية؛ ومع ذلك، كان للتطوير الوظيفي والتطوير تأثير على رضا العملاء. وأوصى البحث بأن تقوم الشركة بدمج استراتيجية SHRM مع الأنشطة الأخرى التي تساهم في التميز، باستخدام عملية التوظيف كنقطة محورية لأنها تؤثر على منتجات الشركة (Albdareen, 2020).

سعى البحث إلى إلقاء الضوء على أهمية الإرشاد الريادي في الربط بين إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية ونجاح الأعمال. ولتحقيق هذا الهدف، تم إنشاء استبيان وتم جمع البيانات من المؤسسات في مختلف القطاعات في إسطنبول. وتم تحليل البيانات من المسوحات باستخدام برنامج SPSS و AMOS. وكشفت نتائج التحليلات أن النهج الريادي يعمل كوسيط في الربط بين إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية ونجاح الشركات (Gurol, 2016).

تم إجراء هذا البحث على شركة السكر السودانية بهدف تحديد الأثر الوسيط لرضا العمل في العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأداء العاملين، وقد استند هذا البحث على عدة فرضيات أهمها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين

الثقافة التنظيمية ورضا العمل، وكذلك بين رضا العمل وكفاءة أداء العاملين، وتم تقييم رضا العمل في ثلاثة أبعاد هي التعويضات والحوافز والعلاقات العمالية، وتم فحص كفاءة الأداء باستخدام الأبعاد التالية: التدريب والمشاركة والمثابرة (Mashi، 2017).

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس (الأكاديميين وغير الأكاديميين) في 3 جامعات يبلغ عدد سكانها 11411 وكان حجم العينة 965. وذكرت الدراسة أن التسويق الداخلي (IM) هو مفهوم يتم فيه التعامل مع الموظفين داخل المنظمات كعملاء داخليين. يركز مفهوم التسويق الداخلي على كيفية خدمة المنظمة للموظفين. بالإضافة إلى ذلك، تم تطوير التسويق الداخلي (IM) كاستراتيجية من أجل تحقيق رضا الموظفين داخل الشركة. وذلك لأنه عندما يتم التعامل مع الموظفين كعملاء، يصبحون أكثر التزامًا، وتعاونًا وحماسًا ورضا. رضا الموظفين هو عنصر أساسي في أي منظمة. وذلك لأن الموظفين الذين يفهمون أهداف وأنشطة مؤسستهم يساعدون في تلبية المعايير المطلوبة وإقامة علاقات ناجحة مع العملاء. رضا الموظفين عن عملهم يرفع من معنوياتهم، مما يساهم بدوره بشكل كبير وإيجابي في الأداء عالي الجودة وخدمة العملاء الخارجية، وأشارت نتائج التحليلات إلى وجود ارتباطات مهمة وإيجابية بين جميع متغيرات التسويق الداخلي ورضا الموظفين في ثلاث جامعات باكستانية مستهدفة (Mahmood، 2013).

تركز الدراسة على مجموعة من المنشآت الصغيرة والمتوسطة في جدة، وقد تم إعداد استبانة للتحقيق، ولتحقيق هدف هذا البحث تم توزيع (150) استبانة على العاملين في المنشآت محل الدراسة، وبلغ عدد الاستبانات المسترجعة (147) استبانة بنسبة (98%)، وبعد مراجعة الاستمارات المجمعة تبين وجود (6) استبانات تحتوي على بيانات خاطئة وجزئية، وبذلك يكون عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (141) استبانة بنسبة (94%) من إجمالي الاستبانات الموزعة. وبعد اختبار وتقييم فرضيات الدراسة، كشفت النتائج أن أساليب إدارة الموارد البشرية لها تأثير ذو دلالة إحصائية على رضا العاملين في المنشآت الصغيرة والمتوسطة في جدة، المملكة العربية السعودية. كما أظهرت النتائج أن التوظيف والاختيار لهما تأثير ذو دلالة إحصائية على رضا العاملين في المنشآت الصغيرة والمتوسطة في جدة، المملكة العربية السعودية. كما أظهرت النتائج أن برامج التدريب لها تأثير ذو دلالة إحصائية على رضا العاملين في المنشآت الصغيرة والمتوسطة في جدة، المملكة العربية السعودية. ومن أبرز توصيات الدراسة أن تقوم الإدارة العليا في المؤسسات السعودية بتطبيق نظام حوافز أكثر عدالة يوفر للموظفين مزايا أخرى غير المزايا الأساسية، مثل التأمين الصحي، والأجور الإضافية، وغيرها من المزايا غير الأساسية (Badraig، 2022).

المنطلقات النظرية للدراسة:

تشكل الأسس النظرية للدراسة إطاراً مفاهيمياً وأساسياً لفهم وتفسير تأثير أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على كفاءة عمليات إدارة الأفراد في المؤسسات السعودية. ويرتكز هذا البحث على مجموعة من الأفكار والمفاهيم التي تساعد في تقييم وفهم العلاقة بين التكنولوجيا الإدارية وأداء الأعمال. وفيما يلي أهم الأسس النظرية المهمة التي تستند إليها الدراسة:

1. نظرية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (e-HRM)

- تزعم هذه النظرية أن تطبيق التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية قد يزيد من كفاءة وفعالية الإجراءات الإدارية. تشرح هذه النظرية كيف يمكن الاستفادة من التكنولوجيات الإلكترونية لأتمتة العمليات الإدارية وتعزيز إدارة المعلومات وتحليلها، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الإداري والتنظيمي. تستند هذه الفكرة إلى فكرة مفادها أن التكنولوجيا الإلكترونية قد تعمل على تحسين الاتصال الداخلي وزيادة الشفافية وتوفير الوقت والتكاليف (Sila، 2021).

2. نظرية الكفاءة التشغيلية

- تركز هذه النظرية على طرق تحسين العمليات الإدارية من خلال خفض النفقات وتوفير الوقت وتعزيز الإنتاجية. يبحث البحث في كيفية مساعدة أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق هذه الكفاءة من خلال أتمتة العمليات القديمة وتقديم حلول جديدة لإدارة الأشخاص. وفقاً لهذه الفرضية، قد يؤدي استخدام التكنولوجيا إلى زيادات كبيرة في الكفاءة التشغيلية مع تقليل هدر الموارد أيضاً (BAKIĆ، 2024).

3. نظرية إدارة المعرفة

- تركز هذه الفكرة على كيفية جمع المعرفة وتخزينها وتوزيعها واستخدامها في المنظمة. تعد أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية أدوات قيمة لإدارة المعرفة لأنها توفر قواعد بيانات مركزية تحتوي على معلومات دقيقة وحديثة عن الأشخاص وأنشطتهم. تساهم هذه الفكرة في فهم أفضل لكيفية استفادة الشركات من المعلومات الموجودة لتحسين عملية اتخاذ القرار الاستراتيجي والكفاءة الإدارية (Jaradat، 2018).

4. نظرية التغيير التنظيمي

- تبحث هذه الفكرة في كيفية تأثير التكنولوجيا على التحول داخل الشركات. وهي تبحث في كيفية تعامل العمال مع التغيير وكيفية إدارة التحول من العمليات التقليدية إلى العمليات الإلكترونية. وتستند هذه الفكرة إلى فكرة مفادها أن التحول الناجح يتطلب المساعدة والتدريب المستمرين للعمال لدمج التقنيات الجديدة بشكل صحيح. ويغطي هذا النهج أيضاً كيفية التغلب على المعارضة الداخلية للتغيير وتعزيز ثقافة مبتكرة داخل الشركة (Bozkus، 2023).

5. نظريات الدافع والرضا الوظيفي

- تسعى هذه النظرية إلى شرح العناصر التي تؤثر على دافع الموظفين ورضاهم عن العمل. تُستخدم هذه الفكرة في البحث لفهم كيف يمكن لأنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تعزيز تجربة الموظفين من خلال توفير الأدوات لمساعدة الأشخاص على إدارة حياتهم العملية بشكل أكثر فعالية. وتستند هذه الفرضية إلى فكرة مفادها أن تمكين العمال وتعزيز التواصل مع الإدارة من شأنه أن يعزز رضاهم الوظيفي والرغبة في العمل الجاد (indeed، 2023).

6. نظريات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية

- تركز هذه الفكرة على كيفية مواءمة مبادرات الموارد البشرية مع الأهداف الاستراتيجية الأوسع للشركة. تساهم أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تنفيذ هذه الفكرة من خلال توفير البيانات والتحليلات الموثوقة، مما يسمح للإدارة باتخاذ خيارات استراتيجية مدروسة. وتستند هذه الفرضية إلى افتراض مفاده أن الإدارة الجيدة للموارد البشرية قد تساعد المنظمة بشكل كبير في تحقيق أهدافها الاستراتيجية (Kamal، 2023).

7. نظرية تبني التكنولوجيا

- تدرس هذه النظرية المتغيرات التي تؤثر على قبول وتنفيذ التكنولوجيات الجديدة داخل الشركات. ومن أبرز النظريات في هذه النظرية نموذج قبول التكنولوجيا، الذي يصف كيف يتبنى الناس التكنولوجيا بناءً على عاملين أساسيين: الفائدة المتصورة وسهولة الاستخدام المتصورة. وفي سياق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، تبحث هذه النظرية في كيفية تأثير هذه الخصائص على تبني العمال والمديرين واستخدامهم الناجح للتكنولوجيا الجديدة.

8. نظرية رأس المال البشري

- تسلط هذه الفكرة الضوء على أهمية الاستثمار في تنمية مهارات الموظفين ومعارفهم من أجل تحقيق التقدم الاقتصادي والتنظيمي. وقد تستخدم الشركات أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لتعزيز إدارة رأس المال البشري وتطويره. وتوفر هذه الأنظمة أدوات لتحديد متطلبات التدريب، وتتبع تحسين المهارات، وتقديم برامج تدريبية مخصصة لتحسين كفاءات العمل.

9. نظرية الثقافة التنظيمية

- تبحث هذه النظرية في تأثيرات ثقافة الشركات على سلوك الموظفين وأداء الشركة. وقد تعمل أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تعزيز ثقافة الشركات من خلال تشجيع الانفتاح والتعاون والابتكار. وتعزز هذه الأنظمة المثل العليا والثقافة الجيدة للشركات من خلال تمكين التواصل والتعاون المفتوحين.

10. نظرية إدارة الأداء (Performance Management Theory):

- تهدف هذه النظرية إلى تحسين أداء الموظفين من خلال نظام متكامل للتخطيط، المراقبة، والتقييم. تساعد أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تطبيق هذه النظرية من خلال توفير أدوات لتحديد الأهداف، متابعة الأداء، تقديم التغذية الراجعة، وتقييم النتائج بشكل دوري. تعتمد هذه النظرية على فكرة أن الإدارة الفعالة للأداء يمكن أن تؤدي إلى تحسين كبير في إنتاجية الموظفين والشركة ككل.

المنهجية وطرق البحث:

- تتميز هذه الدراسة بمنهجية شاملة تستخدم مجموعة متنوعة من أدوات وأساليب البحث لجمع وتحليل البيانات بهدف الحصول على فهم دقيق وشامل لتأثير أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على كفاءة عمليات إدارة الموظفين في الشركات السعودية. وتستفيد هذه التقنية من الاستبيانات وتحليل الأساليب الكمية ونمذجة البيانات والتحليل الفعال والتحليل المتعدد المتغيرات. وتهدف هذه الأدوات إلى تقديم رؤى معمقة بناءً على بيانات صحيحة، مما يحسن من موثوقية وفعالية النتائج المستخلصة من هذا البحث.

1. استبيانات:

- الاستبيانات هي واحدة من أكثر الطرق شعبية ونجاحًا للحصول على البيانات الأولية من المشاركين في البحث. يتم إنشاء استبيان شامل بعناية لضمان معالجة جميع الأجزاء ذات الصلة بموضوع البحث. يحتوي الاستبيان على مزيج

من الأسئلة المغلقة والمفتوحة المصممة لجمع بيانات موثوقة وكاملة فيما يتعلق بتأثير أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على كفاءة الإجراءات الإدارية والأشخاص. تتضمن محاور الاستبيان ما يلي:

- **المعلومات الديموغرافية:** تسأل هذه الأسئلة عن أعمار العمال وجنسهم ومستوياتهم التعليمية وسنوات خبرتهم. تساعد هذه المعلومات في تحليل توزيع المشاركين واكتشاف الروابط المحتملة بين المتغيرات الديموغرافية واستخدام النظام الإلكتروني.
- **تركز الأسئلة على مدى استخدام العمال لأنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، ومدى تكرار تفاعلهم معها، ومدى فهمهم لمزاياها ومزاياها.** كما تتم مناقشة الصعوبات التي يواجهها الأشخاص في استخدام هذه المنصات.
- **تأثير الأنظمة على الكفاءة:** تطلب الأسئلة من العمال تحليل تأثير الأنظمة الإلكترونية على كفاءتهم الشخصية وكذلك كفاءة العمليات الإدارية داخل الشركة. يتم قياس مدى تحقيق الأنظمة لأهدافها المتمثلة في زيادة الكفاءة وتقليل الوقت المستغرق في المهام الإدارية.
- **السعادة الوظيفية والدافعية:** تركز الأسئلة على رضا الموظفين عن الأنظمة الإلكترونية وكيف يؤثر ذلك على الدافع والأداء الوظيفي. يتم تقييم درجة التغيير في الرضا والدافع نتيجة لاستخدام التقنيات الإلكترونية. التحديات والأفكار: تغطي الأسئلة الصعوبات التي يواجهها العمال أثناء استخدام الأنظمة، بالإضافة إلى أي اقتراحات لديهم لترقية الأنظمة وجعلها أكثر فعالية وسهولة في الاستخدام.

2. تحليل البيانات الكمية:

بعد جمع البيانات من المسوحات، يتم استخدام أساليب تحليل البيانات الكمية لتقييم النتائج وتفسيرها بشكل صحيح. تتضمن هذه الأساليب ما يلي:

- **المتوسطات والانحرافات المعيارية وتوزيعات التردد هي أمثلة على الإحصاءات الوصفية، والتي تستخدم لتقديم نظرة عامة على البيانات المجمعة.** يعمل هذا التحليل على إنشاء صورة واضحة للخصائص الأساسية للبيانات بالإضافة إلى اكتشاف الأنماط العامة.
- **الاختبارات الإحصائية تُستخدم اختبارات الفرضيات مثل اختبار t وتحليل التباين (ANOVA) لمقارنة الاختلافات عبر المجموعات.** تساعد هذه الاختبارات في تقييم ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات قيد النظر.

- يتم استخدام تحليل الارتباط للتحقيق في الارتباط بين العوامل، مثل استخدام التقنيات الإلكترونية ورضا العمل أو كفاءة الإدارة. قد يساعدك تحليل الارتباط في اكتشاف درجة واتجاه الارتباطات بين المتغيرات.

3. نمذجة البيانات:

- إن نمذجة البيانات هي جانب أساسي من جوانب تقنية البحث لأنها تساعدنا على فهم التفاعلات المعقدة بين المتغيرات. وقد استخدم هذا البحث تقنيات نمذجة البيانات التالية:
- يتم استخدام تحليل الانحدار لوصف الارتباط بين العوامل المستقلة (مثل استخدام التقنيات الإلكترونية) والمتغيرات التابعة (مثل إنتاجية العمل). يعد تحليل الانحدار مفيداً لتحديد الدرجة التي تؤثر بها العوامل المستقلة على المتغيرات التابعة وتقدير شدة هذه التأثيرات.
 - يتم استخدام النماذج الهيكلية لنمذجة الروابط السببية بين المتغيرات وضمان صحة النموذج. تساعد النماذج الهيكلية في فهم الروابط المعقدة والمتشابكة بين المتغيرات، مما يسمح بتفسير أكثر اكتمالاً للبيانات.

4. التحليل الفاعلي:

الهدف من التحليل الفاعل هو فحص فعالية أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من خلال تحديد مدى نجاحها في تلبية أهدافها. يحتوي هذا التحليل على العديد من الجوانب المهمة:

- تتضمن دراسة التوافق تحديد الدرجة التي تتوافق بها الأنظمة مع متطلبات ومتطلبات الموظفين. تساعد هذه الدراسة في تحديد مدى ملاءمة الأنظمة الإلكترونية لبيئة التشغيل ومتطلبات المستخدم.
- يتضمن تحليل الأداء مقارنة الأداء الفعلي للأنظمة بالأهداف المحددة. يتم تقييم الدرجة التي تنتج بها الأنظمة النتائج المقصودة، ويتم فحص التناقضات بين الأداء الفعلي والمرغوب فيه.
- يتضمن تحليل الكفاءة تقييم فعالية الأنظمة من حيث تحسين الإجراءات الإدارية، وخفض النفقات، وتقليل الوقت المستغرق في المهام الإدارية. يتم تقييم الدرجة التي تساهم بها الأنظمة الإلكترونية في زيادة الكفاءة التشغيلية للشركة.

5. التحليل المتعدد المتغيرات:

يستخدم التحليل المتعدد المتغيرات لفحص البيانات التي تتضمن عدة متغيرات مستقلة أو تابعة. تتضمن هذه الدراسة عدة مناهج متطورة، بما في ذلك:

- يستخدم التحليل العاملي لتقليل عدد المتغيرات واكتشاف العوامل الأساسية التي تفسر تقلب البيانات. يساعد هذا التحليل في تبسيط البيانات وتحديد البعد الأساسي المؤثر على سلوك المتغير.
- يستخدم التحليل التمييزي لتقسيم الأشخاص أو الأشياء إلى مجموعات مختلفة بناءً على مجموعة من المعايير. تساعد هذه الدراسة في تحديد الخصائص التي تحدد المجموعات المختلفة وفهم الاختلافات بينها.
- يستخدم التحليل العنقودي لتقسيم الأشخاص أو الأشياء إلى مجموعات متجانسة بناءً على صفات متشابهة. تساعد هذه الدراسة في تحديد أنماط البيانات والعناقيد، بالإضافة إلى فهم ارتباطات المتغيرات.

أدوات الدراسة:

تعتمد الدراسة على مجموعة من الأدوات لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لتحليل تأثير استخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على كفاءة عمليات إدارة الأفراد في الشركات السعودية. تشمل هذه الأدوات الاستبيانات، المقابلات الشخصية، وتحليل الوثائق. تساهم هذه الأدوات في تقديم بيانات شاملة ومتنوعة تساعد في الوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة. فيما يلي توضيح لكل أداة من أدوات الدراسة وكيفية استخدامها:

1. استبيانات

- الاستبيانات هي واحدة من أكثر الطرق شعبية ونجاحاً لجمع البيانات الأولية الكمية والمنظمة. يتم إنشاء استبيان دقيق وكامل لتغطية جميع أجزاء التحقيق. الغرض من الاستبيان هو دراسة تصورات العمال والمديرين لتأثير أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على كفاءة العملية الإدارية. يحتوي الاستبيان على سلسلة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة التي تغطي المواضيع التالية: العوامل الديموغرافية تشمل جمع المعلومات عن العمر والجنس والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة. استخدام الأنظمة الإلكترونية، بما في ذلك الدرجة التي يستخدم بها الموظفون أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، وكذلك وعيهم بفوائدها ومشاكلها. تأثير التقنيات الإلكترونية على الإجراءات الإدارية وأداء الموظفين في إكمال الأنشطة اليومية وتحقيق أهداف العمل.

2. مقابلات شخصية:

- المقابلات الشخصية هي استراتيجية فعالة لجمع البيانات النوعية واكتساب معرفة أفضل بالقضية قيد التحقيق. يتم إجراء المقابلات شبه المنظمة مع مجموعة محدودة من العمال والمديرين الذين لديهم خبرة مباشرة في أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. تهدف هذه المقابلات إلى الحصول على بيانات ومعلومات إضافية متعمقة حول تجارب الأفراد وآرائهم وملاحظاتهم حول استخدام الأنظمة الإلكترونية. تتميز المقابلات بسلسلة من الأسئلة المفتوحة التي تمكن المشاركين من التعبير عن أنفسهم بحرية وبعمق. تركز الأسئلة على كيفية استخدام الأنظمة الإلكترونية في العمل اليومي، والمشاكل التي تواجهها، ومزايا الأنظمة في تعزيز كفاءة العملية الإدارية، ورضاهم عن الأنظمة، وتأثيرها على الدافع والأداء الوظيفي.

3. تحليل الوثائق

- تحليل المستندات هو طريقة أساسية لجمع البيانات والمعلومات من مصادر ثانوية داخل الشركة. يتضمن هذا النوع من التحليل دراسة وتقييم مجموعة واسعة من الأوراق التي تحتوي على معلومات تتعلق بموضوع البحث.
- تحتوي هذه الأوراق على: تقدم التقارير السنوية والربع سنوية تحليلاً كاملاً لأداء الشركة واستخدامها للتقنيات الإلكترونية. سياسات وإجراءات الموارد البشرية التي تحكم استخدام التكنولوجيا الإلكترونية وكيفية تبنيها واستخدامها داخل المنظمة. سجلات وتقييمات الأداء التي تتضمن معلومات حول أداء الموظفين وكفاءتهم بعد استخدام التقنيات الإلكترونية.
- الاتصالات الداخلية والتقارير التي تسجل القضايا والمشكلات التي يواجهها العمال أثناء استخدام الأنظمة، بالإضافة إلى أفكار للتحسين.
- يساهم تحليل هذه الأوراق في معرفة أفضل للسياق التنظيمي والتشغيلي لاستخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، بالإضافة إلى الأدلة التي تدعم الاستنتاجات من الاستطلاعات والمقابلات. قد يكشف تحليل المستندات أيضاً عن التناقضات بين النشر الفعلي واستخدام الأنظمة الإلكترونية والقواعد والإجراءات المعلنة.

حدود الدراسة:

➤ الحدود البشرية

الحدود البشرية تشير إلى المشاركين في الدراسة والأطراف المستهدفة لجمع البيانات. في هذه الدراسة، تشمل الحدود البشرية الموظفين والمديرين في الشركات السعودية الذين يستخدمون أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. يتم اختيار عينة من الموظفين والمديرين من مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية لضمان تنوع البيانات وشموليتها.

➤ الحدود الزمانية

الحدود الزمانية تشير إلى الفترة الزمنية التي يتم خلالها جمع البيانات وتحليلها. في هذه الدراسة، تغطي الحدود الزمانية فترة زمنية محددة تمتد على مدى سنة كاملة. هذه الفترة الزمنية تشمل:

- جمع البيانات الأولية: من خلال الاستبيانات والمقابلات الشخصية التي تجري على مدى أشهر معينة لضمان شمولية البيانات وتنوعها عبر فصول السنة المختلفة.
- تحليل البيانات: الذي يتم بعد جمع البيانات الأولية، ويستغرق عدة أشهر لضمان دقة التحليل واستخلاص النتائج بشكل علمي وموضوعي.
- فترة المراجعة والتقييم: حيث يتم مراجعة النتائج والتأكد من صحتها، واستقصاء أي بيانات إضافية إذا لزم الأمر لتأكيد النتائج وتحسين دقتها.

➤ الحدود المكانية

الحدود المكانية تشير إلى المواقع الجغرافية التي يتم فيها إجراء الدراسة. في هذه الدراسة، تقتصر الحدود المكانية على الشركات السعودية التي تعتمد أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. تشمل هذه الحدود:

- المقدرات الرئيسية للشركات: في المدن الكبرى مثل الرياض، جدة، والدمام، حيث تتركز معظم الشركات الكبرى والمؤسسات الرائدة في مجال التكنولوجيا وإدارة الموارد البشرية.
- الفروع الإقليمية: للشركات التي لديها انتشار جغرافي واسع داخل المملكة، وذلك لضمان تنوع البيانات وشمولية النتائج عبر مختلف المناطق الجغرافية.
- الشركات متعددة الجنسيات: التي تعمل في السعودية وتستخدم أنظمة إدارة الموارد البشرية المتقدمة، مما يوفر منظورًا عالميًا ويضيف تنوعًا للبيانات.

1. Agustian, K. (2023). Human Resource Management Strategies in Achieving Competitive Advantage in Business Administration. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/374425992_Human_Resource_Management_Strategies_in_Achieving_Competitive_Advantage_in_Business_Administration
2. Albdareen, R. (2020). The Effect of Strategic Human Resources Management (SHRM) on Organizational Excellence. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/345977526_The_Effect_of_Strategic_Human_Resources_Management_SHRM_on_Organizational_Excellence
3. Alhamad, A. Q. (2022). The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommunications companies in Jordan. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/357188154_The_effect_of_electronic_human_resources_management_on_organizational_health_of_telecommunications_companies_in_Jordan \
4. Alshaikhmubarak, A. A. (2020). The impact of high-performance human resource practices on the research performance and career success of academics in Saudi Arabia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/346243781_The_impact_of_high-performance_human_resource_practices_on_the_research_performance_and_career_success_of_academics_in_Saudi_Arabia
5. Ansary, A. F. (2020). UPDATE: An Overview of the Saudi Arabian Legal System. Retrieved from https://www.nyulawglobal.org/globalex/Saudi_Arabia1.html
6. Anwar, K. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/350489870_The_impact_of_Human_resource_management_practice_on_Organizational_performance
7. Badraig, H. A. (2022). The Role of Human Resource Management Practices in Achieving Job Satisfaction within Organizations in the Kingdom of Saudi Arabia)A field study on a group of small and medium-sized companies in Jeddah(. Retrieved from <https://www.ijrsp.com/pdf/issue-34/8.pdf>
8. BAKIĆ, L. (2024). What Is Operational Efficiency? Examples & Strategies. Retrieved from <https://productive.io/blog/what-is-operational-efficiency/>
9. Bozkus, K. (2023). Organizational Culture Change and Technology: Navigating the Digital Transformation. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/374308739_Organizational_Culture_Change_and_Technology_Navigating_the_Digital_Transformation

10. Cakmak, Z. (2023). Adapting to Environmental Change: The Importance of Organizational Agility in the Business Landscape. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/374163347_Adapting_to_Environmental_Change_The_Importance_of_Organizational_Agility_in_the_Business_Landscape
11. Channuwong, S. (2023). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/371409367_HUMAN_RESOURCE_MANAGEMENT_AND_ORGANIZATIONAL_PERFORMANCE
12. Chinyere, J. (2021). Data-Management-System-and-Organizational-Efficiency. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/355395701_Data-Management-System-and-Organizational-Efficiency
13. Darwish, T. K. (2022). Bringing it all back home: the HRM role in workforce localisation in MNEs in Saudi Arabia. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2022.2148551>
14. Elrehail, H. (2019). Employee satisfaction, human resource management practices and competitive advantage. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/335001236_Employee_satisfaction_human_resource_management_practices_and_competitive_advantage_The_case_of_Northern_Cyprus
15. French, M. (2023). IMPROVING EMPLOYEE JOB SATISFACTION WITH HR TECH: THE FULL GUIDE. Retrieved from <https://www.subscribe-hr.com.au/blog/improving-job-satisfaction-hr-tech>
16. Gillis, A. S. (2020). HRIS (human resource information system). Retrieved from <https://www.techtarget.com/searchhrsoftware/definition/HRIS>
17. Gurol, Y. (2016). Strategic Human Resource Management and Firm Performance: The Mediating Role of Entrepreneurial Orientation. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816315798>
18. Harazneh, Y. M. (2021). The Impact of E-HRM Usage on HRM Effectiveness: Highlighting the Roles of Top Management Support, HR Professionals, and Line Managers. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/349696719_The_Impact_of_E-HRM_Usage_on_HRM_Effectiveness_Highlighting_the_Roles_of_Top_Management_Support_HR_Professionals_and_Line_Managers
19. Holliday, M. (2020). What Is a HRMS?
20. indeed. (2023). 5 Motivation Theories To Use in the Workplace (With Tips). Retrieved from <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/motivation-theories>
21. Jadeer. (2023). The Impact of Labor Laws Updates on HR Management in KSA ! Retrieved from <https://www.linkedin.com/pulse/impact-labor-laws-updates-hr-management-ksa-jadeer-ai-mi8vf>
22. Jakubiec, M. (2019). THE IMPORTANCE OF INTERNAL COMMUNICATION FOR MANAGEMENT OF AN ORGANISATION. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/336990805_THE_IMPORTANCE_OF_INTERNAL_COMMUNICATION_FOR_MANAGEMENT_OF_AN_ORGANISATION

23. Jaradat, A. (2018). The effects of knowledge management processes on human resource management: Mediating role of knowledge utilization. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/324903640_The_effects_of_knowledge_management_processes_on_human_resource_management_Mediating_role_of_knowledge_utilization
24. Kamal, S. (2023). Strategic Human Resources Management: Study the Alignment of HR Practices with Overall Business Strategy and Its Impact on Organizational Performance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/373946879_Strategic_Human_Resources_Management_Study_the_Alignment_of_HR_Practices_with_Overall_Business_Strategy_and_Its_Impact_on_Organizational_Performance
25. Kaufmann, W. (2018). Administrative Delay, Red Tape, and Organizational Performance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/328840235_Administrative_Delay_Red_Tape_and_Organizational_Performance
26. Kozlowski, S. W. (2022). Enhancing the Effectiveness of Work Groups and Teams. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/10.1111/j.1529-1006.2006.00030.x>
27. Mahmood, A. (2013). Evaluation of the degree to which employee satisfaction is related to internal marketing within Pakistani universities. Retrieved from <https://salford-repository.worktribe.com/output/1430363/>
28. Mamun, A. A. (2022). Technology Adoption and Human Resource Management Practices: The Use of Artificial Intelligence for Recruitment. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/364160066_Technology_Adoption_and_Human_Resource_Management_Practices_The_Use_of_Artificial_Intelligence_for_Recruitment_in_Bangladesh
29. Martinez, A. (2018). Internal Communication Issues in the Firms: Does It Affect the Productivity? Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/323127938_Internal_Communication_Issues_in_the_Firms_Does_It_Affect_the_Productivity
30. Mashi, M. S. (2017). The Mediating role of Job Satisfaction in the Relationship between Organizational Justice and Employee Outcomes. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01900692.2017.1388819>
31. moldstud. (2024). Overcoming Resistance to Technological Change in Organizations. Retrieved from <https://moldstud.com/articles/p-overcoming-resistance-to-technological-change-in-organizations>
32. Okatta, C. G. (2024). LEVERAGING HR ANALYTICS FOR STRATEGIC DECISION MAKING: OPPORTUNITIES AND CHALLENGES. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/380122032_LEVERAGING_HR_ANALYTICS_FOR_STRATEGIC_DECISION_MAKING_OPPORTUNITIES_AND_CHALLENGES

33. Okolie, U. C. (2019). CHALLENGES OF HRM IN A GLOBAL BUSINESS ENVIRONMENT: A REVIEW AND RESEARCH AGENDA. Retrieved from <https://ijoness.com/resources/html/article/details?id=190614&language=en>
34. Olawale, O. (2024). LEVERAGING HR ANALYTICS FOR STRATEGIC DECISION MAKING: OPPORTUNITIES AND CHALLENGES. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/380122032_LEVERAGING_HR_ANALYTICS_FOR_STRATEGIC_DECISION_MAKING_OPPORTUNITIES_AND_CHALLENGES
35. Panjaitan, E. H. (2023). THE ROLE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE IN PRIVATE COMPANIES. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/368677053_THE_ROLE_OF_HUMAN_RESOURCE_MANAGEMENT_IN_IMPROVING_EMPLOYEE_PERFORMANCE_IN_PRIVATE_COMPANIES
36. Papaevangelou, O. (2024). Efficacy of embedding IT in human resources (HR) practices in education management. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/376600848_Efficacy_of_embedding_IT_in_human_resources_HR_practices_in_education_management
37. performly. (2022). The Importance Of Human Resource Management Software In Saudi Arabia. Retrieved from <https://www.performly.com/blog/the-importance-of-human-resource-management-software-in-saudi-arabia>
38. Qasim, A. (2018). Enhancing internal communication in organisations using enterprise social networking. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/322178096_Enhancing_internal_communication_in_organisations_using_enterprise_social_networking
39. S, R. A. (2024). The Influence of Digital Technology on Human Resource Management Practice. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/377959245_The_Influence_of_Digital_Technology_on_Human_Resource_Management_Practice
40. Shukur, H. (2019). Human resource management systems for enterprise organizations: A review. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/337854443_Human_resource_management_systems_for_enterprise_organizations_A_review
41. Sila, I. (2021). The Impact of E-HRM Usage on HRM Effectiveness: Highlighting the Roles of Top Management Support, HR Professionals, and Line Managers. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/349696719_The_Impact_of_E-HRM_Usage_on_HRM_Effectiveness_Highlighting_the_Roles_of_Top_Management_Support_HR_Professionals_and_Line_Managers
42. Smithjoy. (2024). How do HR System in Saudi Arabia ensure compliance with Saudi labor laws? Retrieved from <https://medium.com/@smithjoy0856/how-do-hr-system-in-saudi-arabia-ensure-compliance-with-saudi-labor-laws-0fbf4e21b050>
43. Tlaiss, H. (2020). Human resource managers advancing the careers of women in Saudi Arabia: caught between a rock and a hard place. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/342502859_Human_resource_managers_advancing_the_careers_of_women_in_Saudi_Arabia_caught_between_a_rock_and_a_hard_place

44. Torre, S. D. (2024). Corporate training programs: boost your company's success. Retrieved from <https://www.iseazy.com/blog/corporate-training-programs/>
45. Ungashick, B. (2023). Breaking Down the Cost of HRIS Systems: What to Expect. Retrieved from <https://www.outsail.co/post/breaking-down-the-cost-of-hris-systems-what-to-expect>
46. Varma, C. (2018). IMPORTANCE OF EMPLOYEE MOTIVATION & JOB SATISFACTION FOR ORGANIZATIONAL PERFORMANCE. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/329698335_IMPORTANCE_OF_EMPLOYEE_MOTIVATION_JOB_SATISFACTION_FOR_ORGANIZATIONAL_PERFORMANCE
47. villanovau. (2024). Challenges in Human Resources. Retrieved from <https://www.villanovau.com/articles/hr/human-resource-management-challenges/>
48. Vuong, T. D. (2022). The Key Strategies for Measuring Employee Performance in Companies: A Systematic Review. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/367528681_The_Key_Strategies_for_Measuring_Employee_Performance_in_Companies_A_Systematic_Review
49. Wijayadne, D. R. (2021). Increased Employee Productivity with The Application of e-HRM. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/355825848_Increased_Employee_Productivity_with_The_Application_of_e-HRM

Midocean University

Management college

Specialization: Master in business management

**The impact of using human resources management systems on the efficiency of people
management processes in Saudi companies**

Student preparation/Ali Ahmed Alabraq.

Supervisor/

Dr.Asma Abuanzeh

Year:

2024