

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي ٢

عنوان المشروع

تأثيرات ممتة عمليات الموارد البشرية على تحسين جودة العمل

أسم الطالب

ماجد محمد مونس

المشروع النهائي- ٢

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

الشكر والتقدير

أَتَقَدِّمُ بخالص الشكر والتقدير إلى جامعة ميدأوشن ممثلةً في كلية الإدارة على ما وفّرتة من بيئة تعليمية محفّزة وداعمة للبحث العلمي والتطبيق العملي، والتي كان لها الأثر الكبير في تطوير مهاراتي الأكاديمية والبحثية خلال فترة دراستي.

كما أعبّر عن امتناني العميق لجميع أعضاء هيئة التدريس في الكلية على ما يقدّمونه من جهد وإخلاص في سبيل الارتقاء بمستوى الطلبة وصقل قدراتهم العلمية والعملية.

وأخصّ بالشكر كل من كان له دور غير مباشر في دعمي وتشجيعي على إتمام هذا المشروع، سواء من خلال كلمة طيبة أو نصيحة بناءة أو متابعة ودعم معنوي.

راجياً من الله أن يوفّقني إلى تقديم عمل يليق بجهود الجامعة وأساتذتها، وأن يجعل هذا الجهد المتواضع لبنة تُضاف إلى صرح العلم والمعرفة.

الإهداء

إلى من كان وجودهم دافعًا بعد الله لكل خطوة وصلت فيها،
إلى من دعموني بكلمة وبنظرة وبدعوة صادقة،
إلى أمي وأبي، أنتما السبب الحقيقي بعد الله في كل إنجاز وصلت له،
برضاكم وتعبيكم وصل الحلم وصار حقيقة.

إلى إخوتي وأخواتي اللي كانوا دايماً حولي في كل لحظة ضغط وسهر،
وجودكم كان يهون التعب، ويصنع من كل خطوة إنجازاً.

إلى أصدقائي وزملائي اللي كانوا السند،
كل كلمة تشجيع منكم كانت تعطيني دافع أكمل وأبذل أكثر.

وأخيراً، أهدي هذا العمل إلى نفسي،
لكل لحظة صبر، ولكل تعب وسهر مرّ عليّ،
الحمد لله الذي أعانني وأكرمني بإتمام هذا المشروع،
وأتمنى أن يكون بداية لطريق مليان إنجازات ونجاح

مستخلص الدراسة

الهدف:

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر أتمتة عمليات الموارد البشرية على تحسين جودة العمل، وبيان مدى مساهمة الأتمتة في رفع كفاءة الأداء الإداري وجودة بيئة العمل داخل المؤسسات.

المنهجية:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وذلك بهدف التعرف على أثر أتمتة عمليات الموارد البشرية على تحسين جودة العمل.

وقد تم جمع البيانات من عينة عشوائية ميسرة مكونة من (٣١) مشاركاً من طلاب وموظفين من جهات مختلفة، ممن لديهم معرفة أو تعامل مع أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية.

كما تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك لاستخلاص النتائج وتحقيق أهداف الدراسة.

النتائج:

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أتمتة عمليات الموارد البشرية وتحسين جودة العمل، حيث تسهم الأتمتة في رفع كفاءة الأداء وتقليل الأخطاء وتعزيز رضا الموظفين.

التطبيقات والأهمية:

تسهم نتائج الدراسة في توضيح أهمية التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية ودوره في تحقيق التميز الإداري والمؤسسي، كما تساعد المؤسسات في تبني أفضل الممارسات لتطبيق الأتمتة بفعالية.

الكلمات المفتاحية:

أتمتة الموارد البشرية – جودة العمل – التحول الرقمي – الأداء الوظيفي – رضا الموظفين.

جدول المحتويات

٢	الشكر والتقدير.....
٢	الإهداء.....
٤	مستخلص الدراسة.....
٧	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
٧	١,١. المقدمة:.....
٨	١,٢. مشكلة الدراسة.....
٨	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري.....
٩	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي.....
٩	١,٣. أهمية الدراسة.....
١٠	١,٣,١. على المستوى النظري:.....
١٠	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:.....
١٠	١,٤. أسئلة الدراسة.....
١١	١,٥. أهداف الدراسة.....
١١	١,٦. فرضيات الدراسة.....
١٢	١,٧. نموذج الدراسة.....
١٢	١,٨. الدراسة الميدانية.....
١٤	١,٩. مخطط المشروع.....
١٨	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
١٩	٢,١. المقدمة:.....
١٩	٢,٢. المتغير المستقل.....
١٩	٢,٣. المتغير التابع.....
٢٠	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
٢١	٢,٥. الخاتمة.....
٢٢	٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
٢٣	٣,١. المقدمة.....
٢٣	٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
٢٤	٣,٣. تصميم البحث.....

٢٥	٣,٤.مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
٢٦	٣,٥.طريقة جمع البيانات
٢٦	٣,٦.أنواع البيانات
٢٧	٣,٧.إجراءات التحليل الإحصائي
٢٨	٣,٨.الخاتمة
٢٩	٤.الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
٣٠	4.1.المقدمة
٣٠	4.2.توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
٣١	4.3.اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
٣٢	4.4.الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
٣٣	4.5.اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
٣٦	٤,٦.الخاتمة
٣٧	٥.الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
٣٨	٥,١.حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
٣٨	٥,٢.توصيات الدراسة
٣٩	٥,٣.الخاتمة
٤١	قائمة المراجع
٤٣	الملاحق

جدول الأشكال

جدول الجداول

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

٢. 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)

٢,١,١. 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.

٢,١,٢. 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 تحدث 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. (مهدي، 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؟

٢,٢. أهمية الدراسة

- 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.
- ٢,٢,١.

- 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.
- ٢,٢,٢.

٢,٣ أسئلة الدراسة

- 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)؟

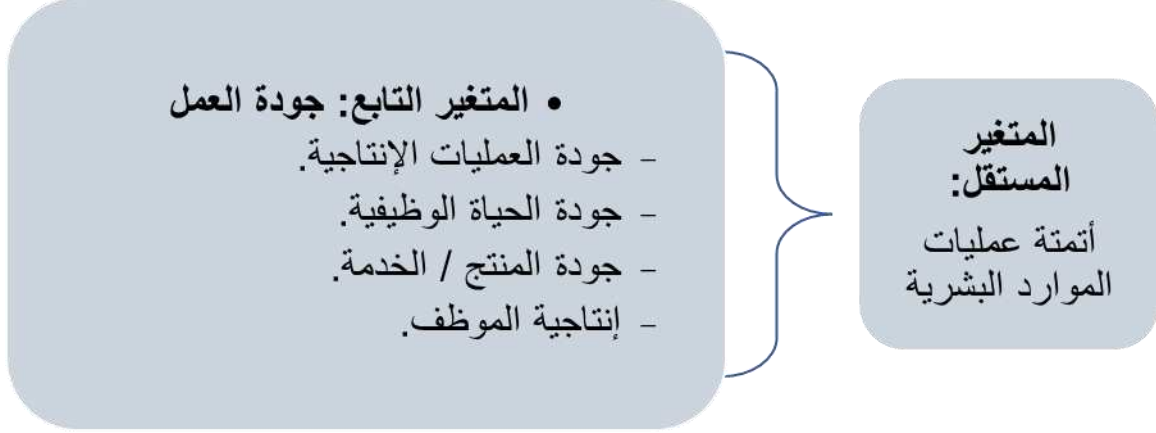
٢,٤. أهداف الدراسة

- 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.

٢,٥. فرضيات الدراسة

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

٦,١. نموذج الدراسة



٦,٢. الدراسة الميدانية 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:** تمثلت المصادر الأولية في هذه الدراسة في البيانات التي تم جمعها مباشرة من أفراد عينة الدراسة، وذلك من خلال الاستبانة التي تم توزيعها إلكترونياً على طلاب وموظفين من جهات مختلفة، بهدف الحصول على البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة وتحليلها.

مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في طلاب وموظفين من جهات مختلفة، ممن لديهم معرفة أو تعامل مع أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية، وذلك بما يتناسب مع طبيعة الدراسة وأهدافها.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية ميسرة من مجتمع الدراسة، وبلغ عدد أفراد العينة (٣١) مشاركًا من طلاب وموظفين من جهات مختلفة، وذلك بناءً على عدد الاستجابات المستلمة على الاستبانة الإلكترونية. وقد تم الاعتماد على هذه العينة نظرًا لسهولة الوصول إلى أفرادها وملاءمتها لأهداف الدراسة الحالية.

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

٦,٣. مخطط المشروع

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

الفصل الثالث: (منهجية الدراسة، وإجراءاتها)

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

الفصل الرابع

- تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

الفصل الخامس

- النتائج والتوصيات
- المراجع والمصادر
- الملاحق

استبيانات لمتغيرات البحث:

الجنس	العمر	المؤهل العلمي	عدد سنوات الخبرة	هل تلتقيت تدريجياً على أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية؟	أنظمة الموارد البشرية في منشآت تسهل الوصول إلى بيانات الموظفين بسرعة	الأنظمة 2. خفضت الحاجة إلى الإجراءات الورقية في العمل	الأنظمة 3. ساعدت في تسريع إنجاز المعاملات الإدارية	الأنظمة 4. تطبيق الأنظمة ساعد في تقليل الأخطاء في العمل	الأنظمة 5. الإلكترونية حسنت التنسيق والتواصل بين الموظف والإدارة	الأنظمة 6. جودة العمل داخل المنشأة بشكل عام	تطبيق الأنظمة 7. ساعدني على أداء مهامي بسرعة أكبر لتحسين الأداء	استمرار 8. تطوير أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية امر ضروري لتحسين الأداء
ذكر	أقل من ٢٥ سنة	دبلوم	من ٤ إلى ٦ سنوات	نعم	موافق	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق	موافق بشدة
ذكر	من ٢٥ إلى ٣٤ سنة	بكالوريوس	أكثر من ١٠ سنوات	لا	محايد	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق	موافق بشدة
ذكر	من ٢٥ إلى ٣٤ سنة	بكالوريوس	أقل من سنة	لا	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة
ذكر	من ٢٥ إلى ٣٤ سنة	بكالوريوس	من ٤ إلى ٦ سنوات	نعم	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة
ذكر	من ٣٥ إلى ٤٤ سنة	دبلوم	أكثر من ١٠ سنوات	لا	غير موافق	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة
ذكر	من ٢٥ إلى ٣٤ سنة	بكالوريوس	من ٤ إلى ٦ سنوات	نعم	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق بشدة
ذكر	أقل من ٢٥ سنة	بكالوريوس	من ١ إلى ٣ سنوات	نعم	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة
ذكر	أقل من ٢٥ سنة	ثانوي أو أقل	أقل من سنة	لا	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة
ذكر	أقل من ٢٥ سنة	بكالوريوس	من ١ إلى ٣ سنوات	نعم	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق	موافق بشدة
ذكر	أقل من ٢٥ سنة	ثانوي أو أقل	من ١ إلى ٣ سنوات	نعم	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة
ذكر	من ٢٥ إلى ٣٤ سنة	بكالوريوس	من ١ إلى ٣ سنوات	نعم	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق
ذكر	أقل من ٢٥ سنة	بكالوريوس	من ١ إلى ٣ سنوات	لا	موافق	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة
ذكر	أقل من ٢٥ سنة	بكالوريوس	أقل من سنة	لا	محايد	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة
أنثى	من ٣٥ إلى ٤٤ سنة	بكالوريوس	من ٤ إلى ٦ سنوات	لا	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة
أنثى	أقل من ٢٥ سنة	بكالوريوس	أقل من سنة	لا	موافق	موافق	موافق	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة
أنثى	من ٢٥ إلى ٣٤ سنة	دبلوم	من ١ إلى ٣ سنوات	لا	موافق	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق	موافق	موافق بشدة	موافق	موافق بشدة
أنثى	من ٢٥ إلى ٣٤ سنة	بكالوريوس	من ٧ إلى ١٠ سنوات	نعم	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة
ذكر	أقل من ٢٥ سنة	دبلوم	أقل من سنة	نعم	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	محايد
أنثى	من ٢٥ إلى ٣٤ سنة	بكالوريوس	من ٤ إلى ٦ سنوات	نعم	محايد	محايد	موافق	موافق	محايد	موافق	موافق	موافق
ذكر	من ٢٥ إلى ٣٤ سنة	دبلوم	من ١ إلى ٣ سنوات	نعم	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
أنثى	أقل من ٢٥ سنة	بكالوريوس	من ١ إلى ٣ سنوات	نعم	موافق	موافق	غير موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق بشدة
ذكر	من ٢٥ إلى ٣٤ سنة	دبلوم	من ٧ إلى ١٠ سنوات	نعم	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق	محايد	محايد	موافق
أنثى	من ٣٥ إلى ٤٤ سنة	بكالوريوس	من ٧ إلى ١٠ سنوات	نعم	غير موافق	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة
أنثى	من ٢٥ إلى ٣٤ سنة	ثانوي أو أقل	من ٧ إلى ١٠ سنوات	نعم	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة
ذكر	من ٣٥ إلى ٤٤ سنة	بكالوريوس	من ٤ إلى ٦ سنوات	نعم	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق	محايد	محايد	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة
ذكر	من ٢٥ إلى ٣٤ سنة	بكالوريوس	من ١ إلى ٣ سنوات	نعم	موافق	موافق	موافق	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة
ذكر	من ٣٥ إلى ٤٤ سنة	ماجستير	من ٤ إلى ٦ سنوات	نعم	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة
أنثى	من ٣٥ إلى ٤٤ سنة	بكالوريوس	من ٤ إلى ٦ سنوات	نعم	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	محايد	محايد	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة
ذكر	أقل من ٢٥ سنة	دبلوم	من ٤ إلى ٦ سنوات	نعم	موافق بشدة	موافق بشدة	محايد	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة
أنثى	من ٢٥ إلى ٣٤ سنة	بكالوريوس	من ٤ إلى ٦ سنوات	نعم	موافق	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة	موافق بشدة

جدول أدوات البحث:

رقم	أداة البحث	الهدف من استخدامها	الفئة المستهدفة	طريقة التطبيق
1	الاستبيان	جمع البيانات حول أثر أتمتة عمليات الموارد البشرية على تحسين جودة العمل، من خلال آراء مجموعة من الأفراد.	مجموعة من الأفراد من فئات مختلفة طلاب وموظفين من جهات متعددة	م توزيع الاستبيان إلكترونياً عبر نموذج Google Forms خلال الفصل الدراسي ١٤٤٧هـ / ٢٠٢٥

٧. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٧,١ . المقدمة:

يهدف هذا الفصل إلى استعراض الإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، وذلك من خلال توضيح المفاهيم الأساسية المرتبطة بعملية أتمتة الموارد البشرية، وبيان أثرها على جودة العمل داخل المؤسسات. كما يتضمن هذا الفصل عرضاً لأبرز الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت هذا الموضوع، بهدف الاستفادة من نتائجها وتحديد الفجوات البحثية التي تسعى هذه الدراسة إلى معالجتها

٧,٢ . المتغير المستقل

قصد بالمتغير المستقل في هذه الدراسة أتمتة عمليات الموارد البشرية، وهي العمليات الإدارية التي تُدار إلكترونياً باستخدام الأنظمة والتقنيات الحديثة بدلاً من الأساليب الورقية التقليدية. تهدف الأتمتة إلى رفع كفاءة العمل الإداري وتحسين جودة الأداء وتسريع إنجاز المعاملات داخل المؤسسة، كما تسهم في تقليل الأخطاء وتسهيل الوصول إلى المعلومات ودعم اتخاذ القرار الإداري.

وتُعد الأتمتة من الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، حيث تعمل على تحويل الإجراءات اليدوية إلى أنظمة رقمية تفاعلية، مما يعزز من فعالية الاتصال بين الموظفين والإدارة، ويزيد من إنتاجية المؤسسة بشكل عام

٧,٣ . المتغير التابع

قصد بالمتغير التابع في هذه الدراسة تحسين جودة العمل، وهو مستوى الدقة والإتقان في أداء المهام الوظيفية، ومدى رضا الموظف عن بيئة عمله، وكفاءة العمليات الإدارية داخل المؤسسة. وتعد جودة العمل من أهم مؤشرات نجاح المنظمات، إذ تسهم في رفع الإنتاجية وتقليل الأخطاء وتعزيز الالتزام الوظيفي.

ويُفترض أن تطبيق الأتمتة في إدارة الموارد البشرية يؤدي إلى تحسين جودة العمل من خلال تسريع الإجراءات، وتبسيط العمليات، وتقليل الوقت المستغرق لإنجاز المهام، وتوفير بيئة عمل أكثر مرونة وتنظيمًا تسهم في زيادة رضا الموظفين وكفاءة الأداء المؤسسي.

٧,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

ترتبط أتمتة عمليات الموارد البشرية ارتباطًا وثيقًا بتحسين جودة العمل داخل المؤسسات، إذ تمثل الأتمتة عاملاً رئيسيًا في تطوير الأداء الإداري والتنظيمي. فكلما زاد مستوى الاعتماد على الأنظمة الإلكترونية في تنفيذ العمليات الإدارية، ارتفعت كفاءة العمل وجودة مخرجاته.

تُسهم الأتمتة في تبسيط الإجراءات الإدارية وتقليل الأخطاء الناتجة عن العمل اليدوي، كما تعمل على تسريع إنجاز المعاملات وتحسين عملية التواصل بين الإدارات المختلفة.

هذا بدوره يؤدي إلى رفع رضا الموظفين عن بيئة العمل، وزيادة مستوى الالتزام والإنتاجية، مما ينعكس بشكل مباشر على جودة العمل.

وتؤكد نتائج العديد من الدراسات السابقة أن أتمتة عمليات الموارد البشرية تُعد من أهم العوامل المؤثرة في تحسين جودة العمل، لأنها توفر الوقت والجهد وتساعد في اتخاذ قرارات أكثر دقة وموضوعية، وهو ما يسهم في تحقيق كفاءة مؤسسية أعلى واستدامة في الأداء.

٧,٥ . الخاتمة

في ختام هذا الفصل، يتضح أن أتمتة عمليات الموارد البشرية تمثل أحد أهم التحولات الإدارية في العصر الحديث، لما لها من دور فعال في تطوير الأداء المؤسسي وتحسين جودة العمل.

فالأتمتة لم تعد مجرد خيار تقني، بل أصبحت ضرورة استراتيجية تمكّن المؤسسات من مواكبة التطورات الرقمية وتسهم في رفع الكفاءة التشغيلية ودقة الإجراءات الإدارية.

كما تبين أن جودة العمل لا تتحقق فقط من خلال الجهد الفردي، بل من خلال تكامل الأنظمة والسياسات والإجراءات الحديثة التي تسهّل العمل وتقلل الأخطاء وتزيد من رضا الموظفين.

وتشير الدراسات السابقة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين تطبيق الأتمتة في الموارد البشرية وتحسين جودة العمل، إذ تؤدي الأتمتة إلى تسريع المعاملات، وتطوير التواصل الداخلي، وتعزيز بيئة العمل بما يدعم الإنتاجية ويحقق أهداف المؤسسة بكفاءة أعلى.

وعليه، يُعد هذا الفصل الأساس النظري الذي تستند عليه الدراسة في فصولها اللاحقة، حيث سيتم في الفصل الثالث توضيح منهجية الدراسة وإجراءاتها، وجمع وتحليل البيانات للتحقق من صحة فرضيات البحث وبلوغ أهدافه.

٨. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

٨,١. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية والإجراءات التي اتُبعت في تنفيذ الدراسة، من حيث منهج البحث، وتصميم الأداة، وتحديد مجتمع الدراسة وعينتها، بالإضافة إلى الطرق الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

ويُعد هذا الفصل الأساس العملي الذي يُوضح كيف تم تطبيق الدراسة ميدانيًا للتحقق من أثر أتمتة عمليات الموارد البشرية على تحسين جودة العمل

٨,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

المتغير المستقل – أتمتة عمليات الموارد البشرية

يُقصد بها تطبيق الأنظمة الإلكترونية والتقنيات الحديثة في تنفيذ العمليات الإدارية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، مثل التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، الإجازات، والرواتب، بما يسهم في تقليل الجهد والوقت وتحسين كفاءة وجودة العمل الإداري.

وقد تم قياس هذا المتغير من خلال مجموعة من عبارات الاستبيان التي تناولت مدى تطبيق الأتمتة في المنظمة، وسرعة إنجاز المعاملات، ودقة الإجراءات الإدارية، وتحسين التواصل بين الموظفين والإدارة.

ثانيًا: المتغير التابع – تحسين جودة العمل

يُقصد به مستوى الإتقان والدقة في أداء المهام الوظيفية داخل بيئة العمل، ومدى رضا الموظفين عن عملهم وظروفهم المهنية، وجودة العمليات الإدارية في المؤسسة.

وقد تم قياس هذا المتغير من خلال مجموعة من عبارات الاستبيان التي ركزت على جودة العمليات، وجودة الحياة الوظيفية، ورضا الموظف، والإنتاجية العامة.

ويُفترض أن تطبيق أتمتة عمليات الموارد البشرية يسهم في تحسين جودة العمل من خلال رفع كفاءة الأداء وتقليل الأخطاء وتعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين.

٨,٣. تصميم البحث (بصلة البحثي)

يرتبط تصميم هذا البحث ارتباطًا مباشرًا بموضوع الدراسة الذي يهدف إلى قياس أثر أتمتة عمليات الموارد البشرية على تحسين جودة العمل.

تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي نظرًا لملاءمته لطبيعة الموضوع، إذ يسمح هذا المنهج بوصف الظاهرة كما هي في الواقع وتحليل العلاقات بين متغيراتها من خلال جمع البيانات الميدانية وتحليلها إحصائيًا.

يُعد هذا التصميم الأنسب لدراسة العلاقة بين المتغير المستقل (أتمتة عمليات الموارد البشرية) والمتغير التابع (تحسين جودة العمل)، كونه يمكن الباحث من تحليل مدى تأثير الأتمتة في رفع كفاءة الأداء الإداري وتحسين جودة بيئة العمل.

كما أن هذا التصميم يساعد في فهم الظاهرة قيد الدراسة بطريقة واقعية وشمولية، من خلال الاعتماد على آراء عينة متنوعة من الأفراد (طلاب وموظفين) يمثلون فئات مختلفة من المجتمع.

وبالتالي يسهم هذا الربط بين التصميم وموضوع البحث في الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية تدعم تحقيق أهداف الدراسة، وتعزز من موثوقيتها العلمية والتطبيقية.

٨,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع البحث: يتكوّن مجتمع البحث من مجموعة من الأفراد الذين تتوافر فيهم خصائص تتعلق بموضوع الدراسة، بحيث يمكن من خلالهم قياس أثر أتمّة عمليات الموارد البشرية على تحسين جودة العمل.

ونظرًا لطبيعة الدراسة، فقد شمل مجتمع البحث أفرادًا من فئات مختلفة في المجتمع، من بينهم طلاب جامعيون وموظفون في جهات متعددة، ممن لديهم تعامل مباشر أو غير مباشر مع الأنظمة الإلكترونية في بيئات العمل.

اختير هذا المجتمع نظرًا لتنوع فئاته وما يمثله من شريحة مناسبة تعكس وجهات نظر مختلفة حول تطبيق الأتمّة في الموارد البشرية وتأثيرها على جودة العمل في مؤسساتهم أو في تجاربهم الشخصية.

طرق وتقنيات أخذ العينة: اعتمدت الدراسة على أسلوب العينة غير الاحتمالية (العينة الميسّرة)، نظرًا لصعوبة الوصول إلى جميع أفراد المجتمع الأصلي.

ويُقصد بالعينة الميسّرة أنها العينة التي يتم اختيارها من الأفراد الذين يسهل الوصول إليهم والتواصل معهم، بشرط أن تتوافر فيهم الخصائص المطلوبة للدراسة.

تم توزيع الاستبيان الإلكتروني على مجموعة من الأفراد من مختلف الفئات (طلاب وموظفين من جهات متعددة)،

وتم اختيار المشاركين بناءً على رغبتهم في التعاون والإجابة عن أسئلة الاستبيان.

بلغ عدد أفراد العينة الذين تم جمع بياناتهم وتحليلها (٣١) مشاركًا خلال الفصل الدراسي (١٤٤٧هـ / ٢٠٢٥م)

٨,٥. طريقة جمع البيانات

تم جمع البيانات الخاصة بهذه الدراسة باستخدام الاستبيان الإلكتروني بوصفه الأداة الرئيسة لجمع المعلومات من أفراد عينة الدراسة.

وقد تم تصميم الاستبيان بما يتوافق مع أهداف البحث ومتغيراته، حيث اشتمل على مجموعة من العبارات التي تقيس أثر أتمتة عمليات الموارد البشرية على تحسين جودة العمل.

تم توزيع الاستبيان إلكترونياً من خلال نموذج Google Forms على مجموعة من الأفراد من مختلف الفئات (طلاب وموظفين من جهات متعددة)، وذلك خلال الفصل الدراسي (١٤٤٧هـ / ٢٠٢٥م).

وقد روعي في عملية توزيع الاستبيان سهولة الوصول إلى المشاركين وتنوعهم بما يضمن تمثيلاً مناسباً لمجتمع الدراسة

٨,٦. أنواع البيانات

أولاً: البيانات الأولية

وهي البيانات التي تم جمعها مباشرة من الميدان من خلال الاستبيان الإلكتروني الذي وُزِعَ على أفراد عينة الدراسة المكوّنة من طلاب وموظفين من جهات متعددة.

وتمثل هذه البيانات المصدر الأساسي للتحليل الإحصائي والاختبارات التي تهدف إلى قياس أثر أتمتة عمليات الموارد البشرية على تحسين جودة العمل.

ثانياً: البيانات الثانوية

وهي البيانات التي تم جمعها من المصادر والمراجع المنشورة مثل الكتب، والدراسات السابقة، والمقالات العلمية، والرسائل الأكاديمية.

وقد استخدمت هذه البيانات في بناء الإطار النظري للدراسة ودعم التحليل العلمي بالأسس والمفاهيم النظرية التي تناولت موضوع الأتمتة وجودة العمل.

٨,٧. إجراءات التحليل الإحصائي

سيتم تحليل البيانات التي سيتم جمعها من أفراد عينة الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، بهدف اختبار فرضيات الدراسة وتحقيق أهدافها.

وسيتمتع التحليل الإحصائي على مجموعة من الإجراءات والخطوات كما يلي:

١. ترميز البيانات وتنظيمها:

بعد جمع الاستجابات من المشاركين، سيتم ترميزها وتحويلها إلى بيانات رقمية تمكّن من معالجتها إحصائيًا.

٢. تحليل الخصائص الديموغرافية:

سيتم استخدام التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص المشاركين في الدراسة من حيث العمر، المؤهل العلمي، والمركز الوظيفي.

٣. قياس صدق وثبات الأداة:

سيتم حساب معامل الثبات (ألفا كرونباخ – Cronbach's Alpha) للتحقق من مدى اتساق عبارات الاستبيان وموثوقية البيانات.

٤. تحليل المتوسطات والانحراف المعياري:

سيتم استخدام المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لتحديد مستوى استجابات العينة وقياس مدى تأثير أتمتة عمليات الموارد البشرية على تحسين جودة العمل

٥. اختبار العلاقات بين المتغيرات:

سيتم استخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لتحليل العلاقة بين المتغير المستقل (أتمتة عمليات الموارد البشرية) والمتغير التابع (تحسين جودة العمل).

٦. اختبار الفرضيات:

سيتم لاحقًا اختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة.

٨,٨. الخاتمة

في ختام هذا الفصل، تم استعراض المنهجية العلمية التي بُنيت عليها هذه الدراسة، والتي توضح الخطوات المتبعة لتحقيق أهداف البحث والتحقق من فرضياته.

شمل هذا الفصل عرض تصميم البحث وصلته بموضوع الدراسة، ومنهج البحث المستخدم، ومجتمع الدراسة وعينتها، وأداة جمع البيانات، بالإضافة إلى الطرق المتبعة في جمع البيانات وأساليب التحليل الإحصائي المقترحة.

وقد تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي نظرًا لملاءمته لطبيعة موضوع الدراسة، حيث يتيح هذا المنهج وصف الظاهرة قيد البحث وتحليلها ميدانيًا بطريقة منهجية قائمة على البيانات الواقعية.

كما تم توضيح آلية جمع البيانات باستخدام الاستبيان الإلكتروني، الذي يمثل الأداة الرئيسة لقياس أثر أتمتة عمليات الموارد البشرية على تحسين جودة العمل.

٩. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

٩,١. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض نتائج البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان، وتحليلها إحصائيًا لمعرفة أثر أتمتة عمليات الموارد البشرية على تحسين جودة العمل. ويتضمن الفصل وصفًا لخصائص عينة الدراسة، وتحليلًا لنتائج المتغير المستقل (أتمتة عمليات الموارد البشرية) والمتغير التابع (تحسين جودة العمل)، بالإضافة إلى مناقشة النتائج في ضوء أهداف الدراسة وفرضياتها. ويمثل هذا الفصل الجانب العملي الذي تستند إليه الدراسة للتحقق من العلاقة بين المتغيرات، وتفسير النتائج بشكل يساعد في الوصول إلى الاستنتاجات النهائية في الفصل الخامس

٩,٢. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تكوّنت عينة الدراسة من (٣١) مشاركًا من فئات متنوعة، شملت طلابًا وموظفين من جهات مختلفة، ممن تختلف خبراتهم ومستوى تعاملهم مع الأنظمة الإلكترونية داخل بيئات العمل. ويُعد هذا التنوع في خصائص العينة عاملاً مهماً في توفير بيانات شاملة تساعد على فهم أثر أتمتة عمليات الموارد البشرية على تحسين جودة العمل من وجهات نظر متعددة.

وقد أظهرت بيانات العينة تباينًا في عدد من الخصائص الديموغرافية مثل:

- العمر
- المؤهل العلمي
- الحالة الوظيفي

٩,٣. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

أولاً: الصدق

تم التحقق من الصدق للاستبيان من خلال التأكد من مناسبة العبارات لقياس متغيرات الدراسة، وربط كل مجموعة من العبارات بالبعد الذي تنتمي إليه في نموذج البحث. كما تم التأكد من وضوح صياغة العبارات وارتباطها المباشر بموضوع الدراسة، مما يشير إلى تمتع الأداة بدرجة جيدة من الصدق البنائي.

ثانياً: الثبات

لقياس ثبات أداة الدراسة، تم استخدام معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا). وقد بلغت قيمة معامل الثبات لجميع عبارات الاستبيان:

$$(\alpha = 0.705)$$

وتُعد هذه القيمة مقبولة في الدراسات الاجتماعية، حيث تشير القيم التي تتجاوز (٠,٧٠) إلى مستوى جيد من الاتساق الداخلي بين عبارات المقياس. وبناءً عليه، فإن الاستبيان يتمتع بدرجة مناسبة من الثبات ويمكن الاعتماد عليه في القياس والتحليل.

٩,٤. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

أظهرت نتائج الاستبيان أن أفراد عينة الدراسة عبّروا عن مستوى مرتفع من الموافقة على العبارات المتعلقة بأتمتة عمليات الموارد البشرية، وذلك من خلال ميل استجاباتهم نحو خيارَي “موافق بشدة” و “موافق” في معظم الأسئلة. وهذا يشير إلى إدراك المشاركين لأهمية الأتمتة ودورها في تحسين العمل داخل المنشأة.

أولاً: الإجابة على السؤال الأول:

ما أهمية تطبيق الأتمتة في عمليات الموارد البشرية؟

أظهرت النتائج أن المشاركين يرون أن الأتمتة تسهم في تسهيل العمل، وتوفير الوقت، وتقليل الجهد المبذول في الإجراءات الورقية، إضافة إلى تسريع الوصول إلى المعلومات ورفع كفاءة الأداء الإداري.

ثانياً: الإجابة على السؤال الثاني:

ما أثر أتمتة عمليات الموارد البشرية على جودة العمل؟

اتفقت أغلب آراء المشاركين على أن جودة العمل تحسّنت بعد تطبيق الأتمتة، من خلال زيادة دقة إنجاز المهام، وتقليل الأخطاء، وتحسين سرعة تنفيذ الإجراءات.

ثالثاً: الإجابة على السؤال الثالث:

ما أثر الأتمتة على جودة العمليات داخل المنشأة؟

أفاد المشاركون بأن الأتمتة أسهمت في تنظيم العمل بشكل أفضل، وتحسين تدفق المعلومات، وتقليل التشتت الإداري، مما انعكس على جودة العمليات اليومية.

رابعاً: الإجابة على السؤال الرابع:

ما أثر الأتمتة على جودة الحياة الوظيفية؟

تشير نتائج الاستبيان إلى أن الأتمتة وفّرت بيئة عمل أكثر راحة للموظفين، وفلّلت من الضغوط المرتبطة بالإجراءات اليدوية، مما ساعد على رفع مستوى جودة الحياة الوظيفية.

خامساً: الإجابة على السؤال الخامس:

ما أثر الأتمتة على رضا الموظف؟

عبر المشاركون عن رضاهم تجاه الأنظمة الإلكترونية المستخدمة، حيث ساعدتهم على إكمال مهامهم بشكل أسرع وبجودة أعلى، مما رفع مستوى الرضا الوظيفي.

سادساً: الإجابة على السؤال السادس:

ما أثر الأتمتة على إنتاجية الموظف؟

توضّح إجابات العينة أن الأتمتة أسهمت في زيادة الإنتاجية العامة، لأنها تقلل الوقت المستغرق في الإجراءات، وتتيح للموظف التركيز على المهام النوعية بدلاً من الأعمال الروتينية.

٩,٥ . اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

يهدف هذا الجزء إلى اختبار الفرضيات التي وضعتها الدراسة، وذلك بالاعتماد على التحليل الوصفي لنتائج الاستبيان. وقد أظهرت إجابات عينة الدراسة وجود اتجاهات إيجابية نحو تطبيق الأتمتة ودورها في تحسين جودة العمل، مما يدعم صحة فرضيات الدراسة.

أولاً: الفرضية الرئيسية

“توجد علاقة ذات دلالة بين أتمتة عمليات الموارد البشرية وتحسين جودة العمل.”

تشير نتائج الاستبيان إلى أن المشاركين اتفقوا على أن الأتمتة تؤدي إلى تحسين جودة العمل من خلال تقليل الأخطاء، زيادة الدقة، تسريع الإنجاز، وتحسين بيئة العمل. وبذلك تدعم استجابات العينة صحة الفرضية الرئيسية، وتؤكد وجود علاقة إيجابية واضحة بين الأتمتة وجودة العمل.

ثانياً: اختبار الفرضيات الفرعية

١. الفرضية الفرعية الأولى:

“تؤثر الأتمتة على جودة العمليات داخل المنشأة.”

أظهر المشاركون موافقتهم على أن الأتمتة تسهم في تنظيم العمليات اليومية وتسهيل الإجراءات، مما يدل على دورها الإيجابي في رفع جودة العمليات.

٢. الفرضية الفرعية الثانية:

“تؤثر الأتمتة على جودة الحياة الوظيفية.”

اتضح من النتائج أن الأتمتة قلّلت العبء الوظيفي على الموظفين، ووفرت بيئة عمل مريحة وأكثر تنظيمًا، مما انعكس إيجابًا على جودة الحياة الوظيفية.

٣. الفرضية الفرعية الثالثة:

“تؤثر الأتمتة على رضا الموظف.”

أظهرت بيانات العينة أن الموظفين أصبحوا أكثر رضا عن مهامهم الوظيفية نتيجة سهولة الإجراءات ودقتها وسرعة إنجازها، وهو ما يدعم الفرضية.

٤. الفرضية الفرعية الرابعة:

“تؤثر الأتمتة على إنتاجية الموظف.”

اتفقت العينة على أن الأتمتة ساعدت في زيادة إنتاجية الموظفين من خلال توفير الوقت وتقليل الجهد المبذول في المهام الروتينية

مناقشة عامة للنتائج

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة التي أشارت إلى الدور الإيجابي للأتمتة في رفع كفاءة العمل وتطوير أداء المؤسسات.

وقد بينت إجابات المشاركين وجود أثر واضح للأتمتة في تحسين جودة العمليات، تعزيز رضا الموظفين، وزيادة الإنتاجية، مما يجعل الأتمتة أحد أهم الأدوات الحديثة لتحسين جودة العمل داخل المؤسسات.

٩,٦. الخاتمة

في ختام هذا الفصل، تم عرض وتحليل نتائج الدراسة المتعلقة بأثر أتمتة عمليات الموارد البشرية على تحسين جودة العمل، وذلك من خلال الإحصاء الوصفي لعينة الدراسة واختبارات الصدق والثبات وتحليل الفرضيات. وقد أظهرت النتائج أن أفراد العينة يتجهون بشكل واضح نحو الموافقة على أهمية الأتمتة ودورها في رفع مستوى جودة الأداء داخل المنشآت.

كما بينت النتائج وجود تأثير إيجابي للأتمتة في تحسين جودة العمليات، ورفع رضا الموظفين، وزيادة الإنتاجية، إضافة إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية. وتنسجم هذه النتائج مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة، مما يعزز مصداقية النتائج الحالية ويؤكد أهمية تبني الأتمتة كنهج إداري حديث في المؤسسات.

ويمهد هذا الفصل للانتقال إلى الفصل الخامس، الذي يتضمن عرضاً لأبرز نتائج الدراسة النهائية وتقديم التوصيات والمقترحات التي يمكن أن تُفيد الباحثين وصناع القرار في مجال إدارة الموارد البشرية.

١٠. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

١٠,١ . حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

على الرغم من النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، إلا أنها اقتصررت على دراسة أثر أتمتة عمليات الموارد البشرية على تحسين جودة العمل من وجهة نظر عينة محدودة من الأفراد. وبناءً على ذلك، توصي الدراسة بإجراء دراسات مستقبلية تتناول الجوانب التالية:

- دراسة أثر أتمتة عمليات الموارد البشرية على الأداء المالي للمؤسسات.
- توسيع نطاق الدراسة لتشمل عينات أكبر ومن قطاعات مختلفة، مثل القطاع الحكومي والخاص.
- دراسة دور التقنيات الحديثة، مثل الذكاء الاصطناعي، في تطوير أتمتة الموارد البشرية وتحسين جودة العمل.
- إجراء دراسات مقارنة بين المؤسسات التي تطبق الأتمتة وتلك التي لا تطبقها، لمعرفة الفروق في الأداء وجودة العمل.

وتسهم هذه الدراسات المستقبلية في تعميق الفهم حول أتمتة الموارد البشرية وتعزيز نتائج الدراسة الحالية.

١٠,٢ . توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وفي إطار رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ التي تهدف إلى تعزيز التحول الرقمي ورفع كفاءة الأداء المؤسسي، توصي الدراسة بما يلي:

١. توسيع تطبيق أتمتة عمليات الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية والخاصة، لما لها من دور في تحسين جودة العمل ورفع كفاءة الأداء الإداري، بما ينسجم مع مستهدفات التحول الرقمي في رؤية ٢٠٣٠.
٢. الاستثمار في تدريب وتأهيل الموارد البشرية على استخدام الأنظمة الإلكترونية الحديثة، دعمًا لمستهدفات الرؤية في تنمية رأس المال البشري وبناء كوادر وطنية قادرة على التعامل مع التقنيات المتقدمة.
٣. تطوير وتحديث أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية بشكل مستمر لضمان مواكبتها للتطورات التقنية، وتحقيق الكفاءة التشغيلية التي تسعى إليها رؤية المملكة ٢٠٣٠.
٤. تعزيز ثقافة التحول الرقمي داخل بيئة العمل من خلال دعم الإدارة العليا لمشاريع الأتمتة، بما يسهم في تحسين بيئة العمل ورفع مستوى رضا الموظفين.
٥. الاهتمام بأمن المعلومات وحماية بيانات الموظفين عند تطبيق أنظمة الأتمتة، بما يتوافق مع توجهات الرؤية في تعزيز الأمن السيبراني وبناء بيئة رقمية آمنة وموثوقة.
٦. الاستفادة من نتائج الدراسة في دعم متخذي القرار عند وضع السياسات والاستراتيجيات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، بما يسهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة ورؤية المملكة ٢٠٣٠.

١٠,٣. الخاتمة:

تناولت

هذه الدراسة موضوع أثر أتمتة عمليات الموارد البشرية على تحسين جودة العمل، وذلك في ظل التوجه المتزايد نحو التحول الرقمي واعتماد التقنيات الحديثة في بيئات العمل. وقد سعت الدراسة إلى التعرف على مفهوم الأتمتة وأهميتها، وقياس مدى تأثيرها على جودة العمل من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة.

وأظهرت نتائج الدراسة وجود اتجاه إيجابي نحو تطبيق أتمتة عمليات الموارد البشرية، حيث بينت النتائج أن الأتمتة تسهم في تسريع إنجاز الأعمال، وتقليل الأخطاء، وتحسين جودة العمليات، ورفع مستوى رضا

الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. كما أكدت النتائج أن تبني الأتمتة يُعد عاملاً مهماً في تحسين جودة العمل داخل المؤسسات.

وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، تم تقديم مجموعة من التوصيات التي من شأنها دعم تطبيق الأتمتة وتطويرها بما يتوافق مع متطلبات التحول الرقمي ورؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. وتأمل الدراسة أن تسهم نتائجها في إثراء الجانب العلمي، وأن تكون مرجعاً مفيداً للباحثين وصناع القرار في مجال إدارة الموارد البشرية.

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.

- ابن منظور، جمال الدين محمد بن مكرم (٢٠٠٨)، لسان العرب، بيروت، دار صادر، ط٦، مج٣.
- أبو العنين، محمد عبد الوهاب (٢٠١٩) أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على جودة الحياة الوظيفية، رسالة دكتوراة، جامعة عين شمس، القاهرة.
- حامد، نور الدين، ونور الهدى بورعدة (٢٠١٧)، أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على فعالية الأداء الوظيفي بدائرة الموارد البشرية بمؤسسة تكرير البترول – سونطراك سكيكدة، مجلة الأصل للبحوث الاقتصادية والإدارية، الجزائر، ع٢٤.
- الحراحشة، حسين محمد (٢٠١١) إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي، ط١، عمان، الأردن، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع.
- خيرى، أسامة. (٢٠١٣). الإدارة العامة، الأردن، دار الراية للنشر والتوزيع.
- دحيج، سالم حمد سالم حمد (٢٠٢٣) دور الأتمتة في تحسين قيادة المؤسسات الاجتماعية، رسالة ماجستير، جامعة قطر.
- رشيد، مازن (٢٠١٣)، إدارة الموارد البشرية: الأسس النظرية والتطبيقات العلمية في المملكة العربية السعودية، الرياض، العبيكان للنشر.
- رضوان، محمود عبدالفتاح (٢٠١٢) إدارة الجودة الشاملة، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ط١.
- عبد النور، غرابية، ومحفوظ، أتشي (٢٠١٠) أثر إدارة الجودة الشاملة على أداء المؤسسات، مذكرة ليسانس غير منشورة.
- عبدربه، رائد محمد. (٢٠١٣). مبادئ إدارة الأعمال، الأردن، الجنادرية للنشر والتوزيع.
- عريقات، أحمد يوسف وآخرون. (٢٠١١). المفاهيم الإدارية الأساسية: النظرية والتطبيق، ط١، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- العنقري، نورة محمد عبد الرحمن، الدخيل، هيفاء منصور عثمان (٢٠٢٣) دور الأتمتة في وظائف إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية على الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للإدارة. ٤٣ (٣).

- الغامدي، هند بنت أحمد (٢٠٢٢). أتمتة التعاملات الإلكترونية بالشؤون الإدارية في إدارة تقنية المعلومات بالإدارة العامة لتعليم البنات بالرياض تصور مقترح. المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية. ع ١٢.
- قريشي، محمد الطاهر، بومجان عادل، وسلطان، محمد رشدي. (٢٠١٧). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية: المفهوم، المتطلبات، ودورها في تطوير الإدارة. مجلة العلوم الإنسانية، ع ٤٧.
- 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.
- كاملية، بن شلوية، وأمال شرفي. (٢٠١٣) الجودة كمدخل لتحسين الأداء الإنتاجي في المؤسسات العمومية- دراسة حالة مؤسسة مطاحن الواحات الرياض سطيف - تقرت، مذكرة لاستكمال نيل شهادة الليسانس، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة.
- الهمشري، عمر أحمد (٢٠٠١). الإدارة الحديثة للمكتبات ومراكز المعلومات، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع.
- يوسف، بومدين، (٢٠٠٧)، إدارة الجودة الشاملة والأداء المتميز، مجلة الباحث، ع ٥، جامعة بومرداس، الجزائر.

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

الملاحق

يتضمن هذا الملحق استبانة الدراسة التي تم استخدامها لجمع البيانات من أفراد عينة البحث، وذلك بهدف التعرف على أثر أتمتة عمليات الموارد البشرية على تحسين جودة العمل.

أولاً: البيانات العامة

- الجنس
- العمر
- المؤهل العلمي
- المسمى الوظيفي

ثانياً: عبارات الاستبانة

يرجى تحديد درجة الموافقة على العبارات التالية

مقياس الإجابة:

(موافق بشدة – موافق – محايد – غير موافق – غير موافق بشدة)

أنظمة الموارد البشرية في منشأتي تُسهّل الوصول إلى بيانات الموظفين بسرعة

الأتمة خفّضت الحاجة إلى الإجراءات الورقية في العمل

الأتمة ساعدت في تسريع إنجاز المعاملات الإدارية

تطبيق الأتمة ساعد في تقليل الأخطاء في العمل

الأنظمة الإلكترونية حسّنت التنسيق والتواصل بين الموظفين والإدارة

الأتمة ساهمت في رفع مستوى رضا الموظفين عن بيئة العمل

تطبيق الأتمتة ساعدني على أداء مهامي بسرعة أكبر.

الأتمتة أدت إلى تحسين جودة العمل داخل المنشأة بشكل عام.

أرى أن استمرار تطوير أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية أمر ضروري لتحسين الأداء.

جدول أدوات البحث

يوضح هذا الملحق أداة البحث المستخدمة في جمع البيانات من أفراد العينة.

أداة البحث	الهدف منها
الاستبانة	جمع البيانات الأولية من أفراد العينة حول أثر أتمتة عمليات الموارد البشرية على تحسين جودة العمل