

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم إدارة المشاريع

تحليل أثر الأتمتة في المؤسسات الربحية

ANALYSIS OF THE EFFECT OF AUTOMATION IN PROFITABLE ORGANIZATIONS

بالتطبيق على القطاع الصناعي- المملكة العربية السعودية

2022-2015م

بحث مقدم للحصول على درجة الماجستير – إدارة المشاريع

إعداد مجموعة الطلاب:

محمد سليمان الطليان

وليد محيا المطيري

فيصل خلفية المطيري

العام الدراسي 2023م

الاستهلال

بسم الله الرحمن الرحيم

{ إِنَّا نُرِيدُ إِلَّا الْإِصْلَاحَ مَا اسْتَطَعْنَا وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ

تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ }

"صدق الله العظيم"

(سورة هود : من الآية 88)

الاهداء

أهدي هذا العمل إلى كل من الأساتذة الكرام

و العائلة وإلى من هم أقرب إلي قلبي والذي العزيزين كم أفتخر بكم وأحبكم

وإلى كل الأصدقاء والأحباب والزملاء

إلى كل من علمني حرفاً

إلى كل مبدع صاحب رؤية محكمة خلاقة

إليهم اهدى ثمرة جهدي

الباحثون

الشكر والتقدير

الشكر لله من قبل ومن بعد الذى هدانا لنعمة الاسلام ، ثم اقدم اسمى آيات العرفان والتقدير
والشكر اجزله لاسرة كلية ادارة الاعمال بجامعة ميدأوشن الذين لهم السهم الوافر وكل جهد متصل
حتى راي هذا البحث النور .

لو كنت اعرف فوق الشكر منزلة

اعلى من الشكر عند الله فى الثمن

اذا لمنحتكها منى مهذبة

حذواً على حذو ما اوليت من منن

فجزاه " الحق سبحانه وتعالى " خير الجزاء ومتعه بالصحة والعافية .

وازجى عميق الشكر والامانى لاسرة شركة المراعي لكريم تعاونهم .

بارك الله فيهم ومنهم واليهم مع فائق الود وجليل الدعوات .

الباحثون

المستخلص

جاءت هذه الدراسة لتلقي الضوء على أثر تطبيق الأتمتة في وظائف إدارة المؤسسات الربحية وما نتج عن ذلك من آثار إيجابية على العاملين وعلى الإدارة وعلى الشركة ككل .هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى توظيف الأتمتة وتطبيقها في سبيل تحسين أداء ، توضيح دور الأتمتة في تحسين أداء المؤسسات الصناعية ، التعرف على واقع تطبيق الأتمتة في إدارة المؤسسات الصناعية ، بالإضافة إلى التعرف على المتطلبات الأساسية للتغلب على أهم معوقات الأتمتة في إدارة أداء المؤسسات الصناعية في المملكة العربية السعودية .وتقوم الدراسة على تساؤل أساسي ونصه : ما أثر تطبيق الأتمتة في وظائف إدارة المؤسسات الربحية في القطاع الصناعي ؟ ولتحقيق ذلك استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب الدراسة الميدانية بالاعتماد على أداة الاستبانة التي تم توزيعها على عينة عشوائية من العاملين بتوزيع عدد (140) استبانة على جميع المستهدفين وتم استرداد عدد (129) استبانة ، وبذلك أصبح العدد الكلي للاستبانات التي خضعت للتحليل الإحصائي (129) استبانة أي بنسبة تجاوزت (92.1%) توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها : وجود أثر إيجابي من زيادة مستوى المعرفة بدور الأتمتة الذي يحسن من أداء إدارة الموارد البشرية ، هنالك أثر معنوي من تطبيق عمليات الأتمتة في تطوير أداء إدارة الموارد البشرية بنسبة موافقة 72% ، هنالك أثر معنوي من دور المتطلبات الأساسية للأتمتة في التغلب على معوقاتها في إدارة الموارد البشرية ، بنسبة موافقة 86% ، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) فأقل في اجابات مفردات عينة الدراسة حول (مساهمة الأتمتة في اداء إدارة الموارد البشرية)

باختلاف متغيرات العمر ، المؤهل العلمي ، تلقي التدريب ، وكان من أهم توصيات الدراسة ضرورة توظيف الأتمتة في المؤسسات الصناعية والاستمرارية في التطوير والتغيير في الأفراد والهيكل والتقنيات والأساليب والإجراءات لرفع كفاءتها وفعاليتها، العمل على توفير وتحديث قواعد بيانات كافية لحفظ البيانات والمعلومات داخل الشركة، تعزيز وعي العاملين وخاصة موظفي إدارة الموارد البشرية بإيجابيات الأتمتة، والأنظمة المطبقة في الشركة وما يتم تفعيله من أنظمة جديدة وكيفية الاستفادة منها في تيسير أعمالهم من خلال عقد ورش عمل تدريبية وندوات تعريفية.

ABSTRACT

This study came to shed light on the impact of applying automation in the management functions of profit-making institutions and the resulting positive effects on employees, management, and the company as a whole. This study aimed to identify the extent of employing and applying automation in order to improve performance, clarify the role of automation in improving the performance of industrial enterprises, identify the reality of applying automation in the management of industrial enterprises, in addition to identifying the basic requirements for overcoming the most important obstacles to automation in managing the performance of industrial enterprises. in KSA . The study is based on a basic question, which reads: What is the impact of applying automation in the management functions of profit-making institutions in the industrial sector? To achieve this, the researcher used the descriptive analytical method and the field study method, relying on the questionnaire tool that was distributed to a random sample of workers, distributing (140) questionnaires to all those targeted, and (129) questionnaires were retrieved. Thus, the total number of questionnaires that were subjected to statistical analysis became (129) questionnaire, meaning a percentage exceeding (92.1%). The study reached several results, the most important of which are: There is a positive effect from increasing the level of knowledge about the role of automation, which improves the performance of human resources management. There is a moral effect from applying automation processes in developing the performance of human resources management with an approval rate of 72. %, there is a significant effect of the role of the basic requirements of automation in overcoming its obstacles in human resources management, with an agreement rate of 86%, and there are statistically significant differences at the level of statistical significance (0.05) or less in the answers of the study sample items on (the contribution of automation to the performance of resource management Humanity) depending on the variables of

age, academic qualification, and receipt of training. One of the most important recommendations of the study was the necessity of employing automation in industrial institutions and the continuity of development and change in individuals, structures, technologies, methods and procedures to raise their efficiency and effectiveness, working to provide and update sufficient databases to save data and information within the company, Enhancing employees' awareness, especially human resources management employees, of the positives of automation, the systems applied in the company, the new systems being activated, and how to benefit from them to facilitate their work, through holding training workshops and introductory seminars.

قائمة المحتويات

الرقم	الموضوع	رقم الصفحة
1	البسمة	
2	الاستهلال	
3	الاهداء	
4	الشكر والعرفان	
5	المستخلص	
6	Astract	
7	قائمة المحتويات	
8	قائمة الجداول	
9	قائمة الاشكال	
الفصل الاول : الاطار المنهجي للبحث		
10	المقدمة	
11	مشكلة البحث	
12	تساؤلات البحث	
13	أهداف البحث	

14	اهمية البحث	
15	اهداف البحث	
16	منهجية البحث	
17	فرضيات البحث	
18	حدود البحث	
19	هيكل البحث	
20	الدراسات السابقة	
الفصل الثانى : الأتمتة – إدارة الموارد البشرية		
21	المبحث الاول: الأتمتة	
22	المبحث الثانى : إدارة الموارد البشرية	
الفصل الثالث : متطلبات تطبيق الأتمتة - المعوقات		
24	المبحث الاول : متطلبات تطبيق الأتمتة	
25	المبحث الثانى : معوقات تطبيق	
الفصل الرابع : الدراسة الميدانية		
27	المبحث الاول : اجراءات الدراسة الميدانية	
28	المبحث الثانى : عرض وتحليل البيانات	
29	المبحث الثالث : اختبار الفروض	
الفصل الخامس : الخاتمة		
30	الخاتمة	
31	النتائج	
32	التوصيات	

32	المصادر والمراجع	
34	الملاحق	

قائمة الجداول

رقم الجدول	اسم الجدول	الصفحة
(1-4)	توزيع محاور الاستبانة وفقراتها في صورتها النهائية	
(2-4)	توضيح مقياس ليكرت	
(3-4)	معاملات ارتباط بيرسون لفقرات المحاور مع الدرجة الكلية للمحور	
(4-4)	نتائج معامل ثبات في الاستبانة عن طريق معادلة الفا - كرونباخ	
(5-4)	التوزيع التكراري والنسب للمبحوثين حسب متغير العمر	
(6-4)	التوزيع التكراري والنسب للمبحوثين حسب متغير المؤهل التعليمي	
(7-4)	التوزيع التكراري والنسب للمبحوثين حسب متغير المهنة	
(8-4)	توزيع التكراري والنسب للمبحوثين حسب متغير سنوات الخبرة	
(9-4)	توزيع التكراري والنسب للمبحوثين حسب تلقي التدريب	
(10-4)	المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ونسبة المولفقة ودرجة الاستجابة لآراء المبحوثين نحو مدي المعرفة باللائمة	

(11-4)	المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ونسبة الموافقة ودرجة الاستجابة لآراء المبجوثين نحو مساهمة الأتمتة في إدارة الموارد البشرية
(12-4)	المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ونسبة الموافقة ودرجة الاستجابة لآراء المبجوثين نحو المتطلبات الأساسية للتغلب على معوقات تطبيق الأتمتة في إدارة الموارد البشرية
(13-4)	نتائج احنبار مربع كاي لمعرفة دور مستوى المعرفة بدور الأتمتة في تحسين من أداء ادارة الموارد البشرية
(15-4)	نتائج احنبار مربع كاي لإختبار دور المتطلبات الاساسية للأتمتة في التغلب على معوقاتها في إدارة الموارد البشرية
(4-16)	نتائج " تحليل التباين الأحادي " (One Way ANOVA)

قائمة الاشكال

رقم الشكل	الشكل	الصفحة
(1-2)	نموذج لهيكل وظيفي يشتمل علي موقع إدارة الموارد البشرية.	
(1-3)	التدقيق الالي لعمليات الأتمتة	
(1-4)	التوزيع التكرارى والنسب للمبجوثين حسب متغير العمر	
(2-4)	التوزيع التكرارى والنسب للمبجوثين حسب متغير المرهل العلمي	
(3-4)	التوزيع التكرارى والنسب للمبجوثين حسب متغير المهنة	
(4-4)	التوزيع التكرارى والنسب للمبجوثين حسب متغير سنوات الخبرة	
(5-4)	التوزيع التكرارى والنسب للمبجوثين حسب متغير التدريب	

	درجة الموافقة علي دور زيادة المعرفة بدور الأتمتة في تحسين اداء ادارة الموارد البشرية	(6-4)
	درجة الموافقة علي تطبيق عمليات الأتمتة في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية	(7-4)
	درجة الموافقة علي المتطلبات الأساسية لعمليات الأتمتة في التغلب على المعوقات التي يمكن ان تواجهها	(8-4)

الفصل الاول : الاطار المنهجي للبحث

المقدمة:

يشهد العالم الحديث تطورات وتحولات تقنية وعلمية هائلة ساعدت على تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية، وفي عصرنا هذا تغطي البيانات على كثير من الحلول والتقنيات التي أسهمت في تغيير أساليب وممارسات إدارة المنظمات التي تعمل حالياً على تحقيق الاستفادة القصوى من هذه التقنيات لما لها من عوائد في المجالين الإداري والتنموي ،على مدى العصور السالفة لم تشهد بيئة الأعمال تطوراً هائلاً مثلما يحدث الآن في وقتنا المعاصر، فلا ريب في أن الثابت الوحيد في بيئة الأعمال اليوم هو التغير المستمر .فأنماط الأعمال التجارية تتغير باستمرار مع تكيف الشركات السريع للتعامل مع العولمة التي أصبحت في أوج قوتها الآن، وذلك في ظل الرقمنة السريعة للصناعات، ناهيك عن احتياجات المتعاملين سريعة التغير، ينظر الي الأتمتة بانها وسيلة ذات قيمة عالية في الإدارة الحديثة، فإن " انترنيت الاشياء " إضافة إلى "الذكاء الاصطناعي" وأتمتة الأعمال" يدعم الإدارة بمعطيات توجه اعمالها وفي ظل التحديات التي تواجه المنظمات في تحقيق إستراتيجيتها وأهدافها، (الشريف، 1443هـ)

يشهد سوق أتمتة العمليات حراكاً مستمراً حيث اعتمد استخدامه بمستويات غير مسبقة، وحققت بفضلها مؤسسات عالمية عملاقة عائدات هائلة على الاستثمارات وفترات استرداد مالي أقصر. ومن المتوقع أن تجني السوق العالمية مليارات الدولارات من عمليات الأتمتة خلال السنوات المقبلة ، حيث تعتبر عملية الأتمتة عملية مستمرة في التطور وتنفذ مهامها تتسم بالتعقيد والقيمة العالية وكان لذلك أثر هائل على أداء المؤسسات ونتاجيتها ورفع الانتاج وتخفيض التكاليف بشكل كبير وايضاً تطوير معايير الجودة مما يتعكس علي زيادة الربحية . وتوفر أتمتة العمليات عملية حوكمة ومراجعة صارمة للحسابات مما يتيح تتبع جميع خطوات العملية بشكل تفصيلي وفوري

"أتمتة العمليات هي أحد العوامل التي تمكن من تطبيق التكنولوجيات الناشئة .على المستوى المصغر، تجعل أتمتة العمليات جميع عمليات إدارة الموارد البشرية أكثر فعالية، مثل عمليات البحث والتوظيف والتدريب وإدارة الاداء والبقاء على الموظفين وإقالتهم، وما إلى ذلك .وعلى المستوى الموسع تحتاج الحكومات إلى المواءمة بين استراتيجيات إدارة رأس المال البشري الحالية والمستقبلية، لذا ينبغي أن تتسم الاستراتيجيات طويلة المدى بمزيد من المرونة والفعالية حيث يتم تنفيذ حلول أتمتة العمليات عادة في المؤسسات التي تستخدم

الموارد البشرية على نطاق واسع للمهام والأنشطة الموجهة نحو العمليات كبيرة الحجم والتفاعلية والمتكررة (معالجة الشؤون المالية والمحاسبة والموارد البشرية والنظام، دعم المبيعات)

ويعد قطاع الصناعة من أهم القطاعات التي أصبحت تعتمد على النظم الآلية بشكل أساسي بالنظر إلى التغير والتجديد المستمر الذي تشهده هذه الأخيرة بالإضافة إلى توفر عنصر المنافسة في هذا القطاع. ومما لا شك فيه أن الإنسان أو الفرد هو أساس كل نهضة إذ يمثل الرقم الصعب في معادلة التنمية بمختلف أبعادها، وانطلاقاً من المؤشرات الأساسية الثلاثة لتنمية الموارد البشرية المعتمدة من قبل برنامج الأمم المتحدة للتنمية وهي اكتساب المعرفة ومستوى معيشي لائق وحياة صحية، وحتى يكون هذا الفرد مواكبا لمختلف التغيرات المحيطة به والتي تشهدها البيئة الخارجية في ظل ما يسمى بالعولمة فإنه وجب على الدولة الاهتمام بهذا العنصر الذي يعتبر الوسيلة المهمة من وسائل التنمية وغايتها في الوقت نفسه.

مشكلة الدراسة :

في إطار إدراك المؤسسات الصناعية في المملكة العربية السعودية لإحداث نقلة نوعية بزيادة الربحية وتعزيز ميزتها التنافسية ، فقد جعلت من رفع مستوى جودة المنتجات المقدمة أحدي الاهداف الاستراتيجية ، وعلى الصعيد العملي، تسعى المؤسسات الصناعية داخل المملكة في الآونة الأخيرة إلى التنافس في تقديم أفضل وأرقى المنتجات، والوصول إلى أعلى مستوى من الجودة التي لا بد أن تتسم بالحيادية والشفافية والوضوح التام في طرق عملها، لنيل رضا العملاء أو المستهلكين . وللوصول إلى هذا المستوى، لا بد أن تسير العمليات ألياً، لكي تكون أكثر دقة وموضوعية، وهذا يتطلب تدخلات تقنية متطورة وحديثة تساعد متخذي القرار وتدعمهم للوصول إلى حل أو قرار ذي مستوى أكثر مهنية وحيادية.

كما أشار جعفر (2020) إلى أن كفاءة أي مؤسسة ترتبط بكفاءة مواردها البشرية لذا يجب إدخال ودعم المنظمات بالتقنية المعلوماتية والتي تعتبر ضرورة حتمية تحتاجها المنظمات لإرشفة وأتمتة نظم العمل الخاص بها، ونظراً لما تتمتع به هذه الانظمة على قدرتها في حفظ ومعالجة واسترجاع الكم الهائل من المعلومات بطريقة منظمة وسريعة ودقيقة

يقتضي توظيف الأتمتة في المؤسسات الصناعية الاستمرارية في التطوير والتغيير في الأفراد والهيكل والتقنيات والأساليب والإجراءات لرفع كفاءتها وفعاليتها ولهذا أصبح التحديث والتطوير جزءاً من العملية الإدارية ووظيفة رئيسية من وظائف المؤسسة الناجحة فليس بالإمكان لأية مؤسسة تحقيق النجاح في ظل إتباع سياسة الجمود والثبات بل لا بد من التكيف مع التطورات والأحداث المتغيرة في محيط البيئة الداخلية والخارجية

واستيعاب وتوظيف الأساليب التكنولوجية الحديثة وتقنيات العصر المتعددة والمتنوعة بتعدد المجالات والتخصصات، وهذا بطبيعة الحال أن تستجيب لمتطلبات المجتمع والتطور العلمي والتكنولوجي الحاصلة، وتعد أتمتة إدارة الموارد البشرية أحد المتطلبات التي يجب أخذها بعين الاعتبار في بيئة العمل الحديثة والتي تعتمد على استخدام النظم الآلية والتقنيات الحديثة في العديد من المجالات، ونظرا لتنامي حجم المؤسسات والموارد البشرية، فإن الأمر تطلب ضرورة تطبيق الأتمتة في إدارة الموارد البشرية في سبيل تحقيق كفاءة وفاعلية أكبر من خلال الاستفادة من مميزات وخصائص التقنية الحديثة في إدارة الموارد البشرية.

ومع التطور التكنولوجي السائد، استعانت أغلب المؤسسات ببرامج تدعم أنظمة العمل بها، التي تسهم في تقليل التكلفة والوقت والجهد على العاملين داخل المؤسسة، التي من شأنها إزالة الأعمال اليدوية الروتينية، والتركيز على الأعمال ذات الأهمية القصوى ومن هذا المنطلق فقد نبعت المشكلة الأساسية لهذه الدراسة، كما ان الباحثين يرون ان أغلب المؤسسات الصناعية ذات الصبغة الربحية ما زالت تعتمد بدرجة عالية جدا في ممارسة وظائفها الإدارية على طرق تقليدية إضافة إلى النتائج التي تتبع من هذه الطرق، وتتسم بعدم الحيادية وضعف الدقة، وبهذا تتمحور مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي: ما أثر تطبيق الأتمتة في وظائف إدارة المؤسسات الربحية في القطاع الصناعي -المملكة العربية السعودية للفترة من 2015- 2022م؟

تساؤلات الدراسة:

- 1- ما مدى معرفة العاملين بالمؤسسات الصناعية بدور أنظمة الأتمتة على أداء المؤسسات الصناعية في المملكة العربية السعودية ؟
- 2- ما هي المتطلبات الأساسية لتطبيق الأتمتة بالمؤسسات الصناعية في المملكة العربية السعودية
- 3- ما واقع تطبيق الأتمتة في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الربحية في القطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية
- 4- ما هي أهم الإحتياجات للتغلب على المعوقات التي تواجه عملية تطبيق الأتمتة في المؤسسات الربحية في القطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية؟

أهداف الدراسة:-

- التعرف على مدى توظيف الأتمتة وتطبيقها في سبيل تحسين أداء المؤسسات الصناعية في المملكة العربية السعودية.
- محاولة توضيح دور الأتمتة في تحسين أداء المؤسسات الصناعية في المملكة العربية السعودية .
- التعرف على واقع تطبيق الأتمتة في إدارة المؤسسات الصناعية في المملكة العربية السعودية .
- التعرف على المتطلبات الأساسية للتغلب على أهم معوقات الأتمتة في إدارة أداء المؤسسات الصناعية في المملكة العربية السعودية

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

تبرز الأهمية النظرية لهذه الدراسة من خلال قيمته العلمية، حيث يجمع بين متغيرين هامين في الوقت الراهن، فالأتمتة أصبحت عنصراً هاماً في عملية تنمية الموارد البشرية فهي العنصر الأساسي في النظم الإدارية والصناعية والخدمات التي تستعملها المؤسسة، كما أن ندرة الدراسات التي تتناول أتمتة إدارات المؤسسات الربحية في القطاع الصناعي وتسليط الضوء على الأهمية التي تتمتع بها النظم الخبيرة في إدارات المؤسسات الربحية، التي تسهم في توعية المؤسسات بضرورة الاهتمام بها، والسعي إلى استخدامها والاستفادة منها قدر الإمكان، كما تمكن أهمية الدراسة في عكس أن تنفيذ حلول أتمتة العمليات يؤدي إلى إجراء عملية تصحيح أكثر فاعلية للموارد البشرية. كما أنها ستسهم في سد بعض النقص لمثل هذه الموضوعات في المكتبات العربية. و في ظل ما يتم التوصل إليه من نتائج وتوصيات يأمل أن تستفيد منها المؤسسات العمومية والخاصة .

الأهمية التطبيقية:

تتبع الأهمية التطبيقية من الأسهم في توجيه المسؤولين في إدارات المؤسسات الربحية نحو التركيز على استخدام وإدخال التقنيات الحديثة، وأتمتة جميع أعمالها للرقى بجودة الخدمات، والبعاد عن الطرق التقليدية المعتادة التي تكسب العاملين للوقت، مع إمكان التركيز على مهام أفضل وأكثر أهمية، إضافة إلى إلقاء الضوء على تقليل التكلفة والجهد بدرجة فارقة وكبيرة في دعم متخذي القرارات في الإدارات وغيرهم، للوصول إلى نتائج ذات جودة عالية ومهنية، كم يمكن أن تسهم

في دعم العاملين للتعامل بكل احترافية ومرونة وتجاوز المخاطر التي قد تقع على عاتق إدارة المؤسسة الربحية، كما تأتي الأهمية التطبيقية في كون أنه تمتع منصات أتمتة العمليات بالقدرة على أتمتة مجموعة كبيرة من العمليات في الوظائف الرئيسية

فرضيات الدراسة:

الفرضية الاولى : زيادة مستوى المعرفة بدور الأتمتة يحسن من أداء إدارة المؤسسات الربحية في القطاع الصناعي

الفرضية الثانية : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق أتمتة العمليات في المؤسسات الربحية في القطاع الصناعي وإداء تلك المؤسسات

الفرضية الثالثة : للمتطلبات الأساسية للأتمتة دور في التغلب على معوقات إدارة المؤسسات الربحية في القطاع الصناعي

الفرضية الرابعة : لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين دور عمليات أتمتة العمليات في إدارة المؤسسات الربحية في القطاع الصناعي تعزي للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية لدي عينة الدراسة

منهجية الدراسة:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي نظرا لقدرته على وصف وتحليل وتوضيح أبعاد وجوانب الموضوع بهدف الاطلاع على معرفة واقع استخدام النظم الآلية والتحكم الآلي (الأتمتة) ومساهمتها في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية من خلال تحسين أدائها الوصفي التحليلي حيث يعتبر أكثر المناهج انسجاما مع طبيعة و أهداف الدراسة الحالية ، ويبينى هذا المنهج على دراسة نظرية لبناء الإطار المعرفى من خلال الاستفادة من المراجع والمصادر المتنوعة ما بين الكتب والمقالات والأبحاث والأوراق العلمية المحكمة المنشورة في الدوريات أو المؤتمرات والندوات سواء الموجودة في مكتبة جامعة ميدأوشن أو المنشورة في قواعد البيانات الإلكترونية عبر شبكة الإنترنت ، واعتمدت الدراسة في شقها الآخر على الدراسة الميدانية من خلال استخدام أسلوب الاستبيان للحصول على البيانات الأولية المطلوبة

أدوات الدراسة:

تم الاعتماد في بناء الاستبانة على الإطار النظري للدراسة و البحوث والدراسات السابقة والاسترشاد ببعض الأدوات الموجودة في المجال . ويتم تصميم الاستبانة بحيث تحتوي على مجموعة من الأسئلة التي تدعم موضوع الدراسة من خلال علاقتها المباشرة بأهداف الدراسة وتساؤلاتها .

ويمكن ان تبني الاستبانة من الأجزاء التالية :

١- الجزء الأول : يحتوي على أسئلة تختص بالمعلومات الشخصية وهي : العمر، المؤهل التعليمي، سنوات الخبرة في الوظيفة، سنوات الخبرة ، الجهة التي تنتمي لها ، انظمة الأتمتة التي يتم التعامل معها.

٢- الجزء الثاني : ويشتمل على ثلاثة محاور تتعلق بأثر تطبيق أنظمة الأتمتة على أداء المؤسسة الربحية، المحور الاول: مدي معرفة العاملين بالأتمتة في شركة المراعي ، المحور الثاني مساهمة الأتمتة في إدارة الموارد البشرية ،المحور الثالث المتطلبات الأساسية للتغلب على معوقات تطبيق الأتمتة في إدارة الموارد البشرية

حدود الدراسة :

الحدود الزمانية:خلال الفصل الدراسي الثاني 1445 هـ ، الموافق 2023م

الحدود المكانية: يتم تطبيق الدراسة علي العاملين في المؤسسات الربحية في القطاع الصناعي بالمملكة العربية السعودية

الحدود الموضوعية : أتممة العمليات في تحسين إداء المؤسسات الصناعية الربحية

الأساليب الإحصائية:

يتم جمع لبيانات من خلال اداء الدراسة ومراجعتها وتفريغها وتحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences)والذي يرمز له اختصاراً بالرمز(SPSS)

سوف يتم استخدام كل من أساليب الصدق والثبات ، التكرارات والنسب المئوية لوصف مجتمع الدراسة بالنسبة للمعلومات الأولية، المتوسط الحسابي وذلك لحساب القيمة التي يعطيها أفراد مجتمع الدراسة لكل عبارة من عبارات المحور . الانحرافات المعيارية للتعرف على التباين في

أراء أفراد العينة على كل عبارة من عبارات الاستبانة، معامل الارتباط ويستخدم هذا الاختبار للتحقق من وجود علاقة إرتباطية خطية بين كل عبارة من عبارات الاستبانة والمحور الذي تنتمي إليه العبارة، يتم استخدام تحليل التباين لمعرفة الفروقات ذات الدلالة الاحصائية بين متغيرات الدراسة ، استخدام الارتباط لدراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة ، حسلب معامل الانحدار لمعرفة أثر تطبيق عمليات الأتمتة على الاداء

هيكل الدراسة:

تقسيم الدراسة إلى خمسة فصول، الفصل التمهيدي وتم فيه تحديد مشكلة الدراسة وأهداف الدراسة وأهمية الدراسة والفرضيات وأهم المفاهيم المتعلقة بالموضوع مع عرض بعض الدراسات المشابهة لموضوع دراستنا.

الفصل الثاني فقد يتناول في الإطار النظري للدراسة والذي يحتوى الجزء الأول منه ماهية الأتمتة، لمحة تاريخية وأسباب ظهورها ووصولها إلى أهداف وأهمية تطبيق واستخدام الأتمتة، أنواع الأتمتة، أما الجزء الثاني فيحتوى إدارة الموارد البشرية والذي تضمن نشأة الموارد البشرية وأهميتها وأهدافها والوظائف الأساسية للموارد البشرية وصولاً إلى الاتجاهات النظرية

الفصل الثالث يتناول العلاقة بين الأتمتة واداء الموارد البشرية في المؤسسات الصناعية

الفصل الرابع يتناول الدراسة الميدانية لهذا البحث فيه التعريف بميدان الدراسة والمنهج المستخدم وكذا أدوات جمع البيانات وتحديد العينة وبعدها قمنا بعرض وتحليل البيانات في ظل فرضيات الدراسة.

الفصل الخامس يتناول أهم النتائج ومناقشتها ، التوصيات ، الخاتمة ، المراجع، الملاحق

مصطلحات الدراسة:

مفهوم الأتمتة :

هو مصطلح مستحدث يطلق على كل شيء يعمل ذاتيا بدون تدخل بشري فيمكن تسمية صناعة الأتوماتيكية بالأتمتة الصناعية مثلا: وهي تعني حتى في أتمتة الأعمال الإدارية

الأتمتة :هي استخدام الكمبيوتر والأجهزة المبنية على المعالجات أو المتحكمات والبرمجيات في مختلف القطاعات الصناعية والتجارية والخدماتية من أجل تأمين سير الإجراءات والأعمال بشكل آلي دقيق وسليم بأقل خطأ ممكن

الأتمتة :هي تنفيذ مجموعة من الأعمال المتتابعة دون تدخل الإنسان ما لم يكون ذلك من مقتضيات الأتمتة

كما يمكن القول أن مفهوم الأتمتة يعكس الأتمتة بشكل أكثر شمولاً من غيره ورغم تباين تعاريف المصطلح نفسه غير أن الاتفاق بات واضحاً في تعريب المراد منه ودلالاته وأن اختلف في مسماه فمن المتفق عليه أن Automation قصد منه عامة استخدام الحاسب الآلي وبرمجياته في عمليات وأنشطة المؤسسات المختلفة

تعريف الأتمتة إجرائياً:

هي الاعتماد على الوسائل والتقنيات الحديثة والنظم الآلية للقيام بمهام وتحسين أداء المورد البشري.

مفهوم الأداء:

يعرف الأداء بأنه "قدرة المؤسسة على الاستمرارية والبقاء محققة التوازن بين رضا المساهمين والعمال

قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها طويلة الأجل"، ويستمد من هذا التعريف أنه تم التركيز على الأهداف طويلة الأمد والتي تتمثل باتفاق معظم الباحثين في البقاء والنمو.

تعريف الموارد البشرية:

مجموعة الفعاليات والأنشطة الإدارية التي تتعلق بجودة الحياة للعاملين تخطيطاً وتنظيماً وتوجيهاً ومراقبة وتحديد احتياجات المنظمة من القوة البشرية واستقطابها واختيارها وتعيينها، والعمل على تنميتها وتدريبها وتطويرها ورفع كفاءاتها وفعاليتها، بما يضمن أفضل أداء لتحقيق أهداف المنظمة.

مجموعات الأفراد الذين يسهمون بطريقة فعالة في تنمية المجتمع ويمكنهم استلام مسؤوليات مختلفة، وأداء أعمالهم على أحسن وجه

تعريف الموارد البشرية إجرائياً:

يقصد بها تدريب وتحسين وتطوير المعرفة والمهارات وقدرات القوى البشرية العاملة في المؤسسة الصناعية على تطبيق الأتمتة والتحكم فيها وذلك من أجل تحسين الأداء.

لتعريف الإجمالي لأتمتة إدارة الموارد البشرية :

هي نظام يعتمد على التفاعل بين العنصر البشري والنظم الآلية في تنفيذ مهام والقيام بالأساليب العملية المتطورة التي تخدم العنصر البشري في الشركة.

الدراسات السابقة:

دراسة العتيبي (2008) بعنوان: الأتمتة ودورها في تحسين أداء إدارات الموارد البشرية في الأجهزة الأمنية السعودية ، استهدفت الدراسة لمعرفة دور الأتمتة في تحسين أداء إدارات الموارد البشرية في الأجهزة الأمنية، وكشفت تحديات تطبيقها ومتطلبات تفعيلها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي عن طريق مدخل المسح الاجتماعي، وتم إجراء الدراسة الميدانية باستخدام استبيان مناسب للدراسة أعد كأداة للدراسة، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن استخدام الأتمتة بالأجهزة الأمنية بصفة عامة كانت بدرجة ضعيفة، وأن الأتمتة يمكن أن تسهم في تخطيط واستقطاب الموارد البشرية وتحديد الاحتياجات التدريبية بدرجة كبيرة، وأن الأتمتة يمكن أن تسهم في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية في الأجهزة الأمنية بدرجة كبيرة وتقرب من درجة كبيرة جداً، وأظهرت النتائج كذلك وجود صعوبات تحد بدرجة كبيرة من تطبيق الأتمتة بإدارة الموارد البشرية كما اكتشفت الدراسة أن متطلبات تطبيق الأتمتة بإدارة الموارد البشرية والمقترحة في هذه الدراسة ستؤدي إلى زيادة فعالية أتمتة إدارات الموارد البشرية بدرجة كبيرة جداً، وتبين أن (70 %) من أفراد الدراسة التحقوا بدورات تدريبية في مجال نظم المعلومات والاتصالات ويحملون مؤهل باكالوريوس فأكثر، كما وضعت الأطروحة نموذج تنظيمي من شأنه المساهمة في تفعيل الأتمتة في الأجهزة الأمنية في السعودية.

دراسة نعلاني (2015) بعنوان: استعدادات العاملين نحو أتمتة العمل الإداري في جامعة حلب وتهدف هذه الدراسة إلى بيان أثر استعدادات العاملين في أتمتة العمل الإداري، وتوضيح أثر المتغير الوسيط (الاستعداد التكنولوجي ودعم الإدارة العليا) في العلاقة بين استعدادات العاملين وأتمتة العمل الإداري، وكذلك توضيح الفروق الجوهرية في استعدادات العاملين نحو أتمتة العمل الإداري التي تعزي للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية ، تكون مجتمع الدراسة من العاملين في مديريات جامعة حلب، التي بلغ عددها (8 مديريات). وتكونت عينة الدراسة من العاملين في مديريات جامعة حلب ، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات،

كما اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وكان أبرز النتائج: وجود أثر ذي دلالة إحصائية لاستعدادات العاملين ودعم الإدارة العليا، على حين أنه ال يوجد أثر توصل ذو دلالة إحصائية للاستعداد التكنولوجي في أتمتة العمل الإداري، إضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة البحث حول استعداداتهم نحو أتمتة العمل الإداري تعزى إلى المتغيرات الوظيفية .

دراسة دوغة (2017،) بعنوان: دور الأتمتة في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة الصناعية: دراسة ميدانية بالشركة المغربية لألنابيب باملسيلة، وتهدف الدراسة إلى التعرف إلى مدى توظيف الأتمتة وتطبيقها في سبيل تحسين أداء الموارد البشرية، إضافة إلى محاولة توضيح دور الأتمتة في تحسين أداء تنمية الموارد البشرية. كما أنها سعت إلى التعرف إلى واقع تطبيق الأتمتة في إدارات الموارد البشرية في المؤسسات الصناعية. تم جمع البيانات وفق المنهج الوصفي واستخدمت الاستبانة من موظفي الموارد البشرية بالشركة المغربية ، وبلغ عددهم (50) موظف. وكان من أبرز نتائجها أن العاملين يمتلكون الخبرة الكافية لتطبيق الأجهزة والتحكم فيها، كما أن الشركة تتبنى إستراتيجية واضحة في مجال أتمتة مواردها البشرية، إضافة إلى أن الشركة تعتمد على تنظيم دورات تدريبية للعمال على مختلف الأجهزة والوسائل، وإجراء ندوات تهدف إلى التعرف بالأتمتة

دراسة براخلية (2018،) بعنوان: تأثير الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية، وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف إلى مفهوم الإدارة الإلكترونية ومتطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في مجال إدارة الموارد البشرية، إضافة إلى التعرف إلى التغيرات الجديدة لوظائف إدارة الموارد البشرية في ظل الإدارة الإلكترونية ، كما أنها أسهمت في التعرف إلى أهم العقبات واملشكالت التي تقف في سبيل التحول إلى الإدارة الإلكترونية ، وبيان أهمية توظيف الإدارة الإلكترونية في زيادة فاعلية إدارة الموارد البشرية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتاريخي والمقارن. وكان أبرز النتائج أن مفهوم استخدام التكنولوجيا في الإدارة الإلكترونية مفهوم واسع يشمل عدة أنظمة إلكترونية مختلفة، الإدارة الإلكترونية ، بل تعني استغلال أمثل لتلك التكنولوجيا في إنجاز الأعمال الإدارية بما يخدم مصلحة والمنظمة والعاملين فيها .كما أسهمت الإدارة الإلكترونية في إحداث تغيرات جوهرية في وظائف إدارة الموارد البشرية.

الفصل الثاني

الإطار النظري

المبحث الأول: الأتمتة

ماهية الأتمتة:

يعد مفهوم الأتمتة هي نتاج التطور الفكري منذ القدم ولا يمكن القول بأنها بدأت في وقت محدد ويعد مفهوم الأتمتة من المفاهيم والمصطلحات التي انتشر استخدامها نهاية القرن العشرين بوصفه معبراً عن مرحلة جديدة من مراحل التقدم الفني والتقني وذلك لأن ما أدى إلى وصول الأتمتة إلى واقعها المتطور الحالي هو تراكم الإسهامات في محاولة التقليل من جهد الإنسان المبذول لإنجاز الأعمال اليومية وابتكار الأدوات اللازمة لذلك أو تطوير ما كان متوافر منها.

الأتمتة تعبير دال على مجموعة الأساليب التي تسمح بالغاء التدخل البشري في سلسلة من العمليات ، خيار الأتمتة هو خيار إستراتيجي لابد ان تتعامل مع جميع المنظماتوتعتبره فرصة لابتدئه منها اذا ارادات الاستمرار في السوق، الأتمتة تعتبر بداية التطوير الإداري ولحل العديد من المشاكل نظراً لما تتيحه من إمكانية الوقوف على الضعف الإداري في المنظمة ومن ثم إصلاحه

وقد شاع استخدام المصطلح الانجليزي Automation رغم ما اكتنفه من غموض وإشكاليات لغوية في العربية بين الباحثين فنحى البعض إلى الخلط بين عدد من المفاهيم فجعلها بعضهم مترادفة كمن ذهب إلى أن الأتمتة قد يراد بها آلية أتوماتية أو تشغيل أتوماتي/ آلي. ويتناسب المصطلح الانجليزي Automation مع المفاهيم التالية: أتمتة، ميكنة، مكننة، حوسبة وقد يعكس مصطلح حوسبة استخدام الأجهزة الحاسوبية والبرمجيات

أن Automation يقصد منه عامة استخدام الحاسب الآلي وبرمجياته في عمليات وأنشطة المنظمات المختلفة ، إلا أن مفهوم الأتمتة الأكثر وضوحاً هو: "التشغيل الآلي لجهاز أو عملية أو نظام يتم التحكم به آلياً بواسطة أجهزة آلية أخرى تحل محل الإنسان في المراقبة والجهد واتخاذ القرارات المبرمجة

أهداف الأتمتة:

هنالك عدة أهداف لتطبيق واستخدام الأتمتة منها :

- زيادة السرعة و الدقة بإجابة المراجعين والاقتصاد من وقتهم .
- عدم الحاجة إلى المراجعة الحضورية من أجل عرض الطلب ومتابعة جوابه.
- تسهيل عملية الاتصال بين الإدارات المختلفة داخلياً وخارجياً والمتباعدة جغرافياً من خلال ربطها بشبكات اتصال إلكترونية
- خلق الطرق الصحيحة و قياس دوران الأعمال في الدائرة و متابعة تحسينهم المستمر
- زيادة السرعة و إيجاد السهولة في مراسلات ما بين الدوائر .خ. الإيصال السريع للمراسلات التي قد صنف.
- تطوير عمليات الإدارة وتعزيز فعاليتها في خدمة الأهداف المؤسسية
- تقديم آليات فعالة وداعمة لاتخاذ القرارات.
- زيادة دقة وموثوقية وصحة البيانات، وتقليل نسبة الأخطاء البشرية.
- تقليص الإجراءات الإدارية ، فمع توفر المعلومات بشكلها الرقمي تنقلص الأعمال الورقية وتعبئة البيانات يدوياً.
- رفع مستويات الانتاج وخفض التكاليف بشكل كبير وتطوير معايير الجودة
- تبسيط متطلبات الاعمال المتطورة

أهمية تطبيق الأتمتة:

هنالك العديد من الاسباب التي تدعو إلى الاهتمام بالأتمتة فلا تقتصر الأسباب إلى الأسلوب التقني على الجوانب المادية بل يتجاوز الأمر ذلك إلى جوانب واعتبارات نوجزها في الآتي:

- 1- التأثير التلقائي بتقنية المعلومات من خلال تصنيع أجهزة ومعدات حديثة وبشكل مستمر ومتطور
- 2- فعالية الأتمتة في خدمة الوظائف والأنشطة الإدارية مع تزايد المعلومات التي تتدفق بشكل هائل وضخم إضافة إلى تزايد العاملين المعتمدين على المعلومات عن العاملين الذين لا يعتمدون على المعلومات مما أدى إلى زيادة فعالية الأتمتة
- 3- إن الأتمتة جزء من التغيرات المصاحبة لظهور الحاسب واستخداماته الواسعة في المجالات كافة والتطور في تصنيع الحاسبات بتسارع مستمر مما سهل من الاستفادة منها لانخفاض أسعارها .

- 4- أن الأتمتة تؤدي إلى رفع فعالية التعاون بين فرق العمل المختلفة مما يدعم العملية الإنتاجية ويسهم في رفع كفاءتها حيث لوحظ زيادة الإنتاجية بجانب أن رأس المال المستثمر في مجال الأتمتة أقل بكثير من رأس المال في الأعمال الغير المؤتمتة
- 5- الرغبة في تحسين إنتاجية العاملين فقد كشفت نتائج العديد من الدراسات تحقيق العاملين مستويات عالية من الإنتاجية في بعض الأعمال المؤتمتة تصل نسبتها إلى (90 %) فيما بلغت الإنتاجية في الأعمال غير المؤتمتة إلى مستويات متدنية
- 6- النمو الهائل في إعداد العاملين الإداريين حيث أن نسبة الأعمال الإدارية من إجمالي العاملين ارتفعت من 35 % إلى 45 % ويرتبط بظاهرة الميل المستمر لتزايد العاملين إلى حقيقتين هامتين هما:
 - أنه كلما تزايد عدد العاملين كلما تزايدت التكاليف الإجمالية للعمل كمصروفات إدارية وعمومية وبالتالي فأى تحسين في الإنتاجية للأعمال الإدارية من خلال الأتمتة هي تحقيق وفر ملموسة في التكلفة الكلية على مستوى المنظمة ككل.
 - أنه رغم التزايد المستمر فواقع حال المنظمات الفعلي يفتقر إلى قوى عاملة ذات خبرة ومهارة مناسبة تستوعب تطبيق أساليب التقنية الحديثة للأتمتة.

فوائد الأتمتة:

1. تسهيل الإجراءات والعمليات في المنظمات مما يساعد إيجاباً على الارتقاء والوصول الي تقديم خدمات أكثر جودة ودقة للعالمين
2. تقليص وقت تنفيذ وانجاز المعاملات الإدارية المختلفة
3. المساعدة على جعل العمليات أكثر دقة وحيادية
4. تسهيل الاتصالات من داخل المنظمة وخارجها
5. تقليل إستخدام الورق يسهم في معالجة مشكلة الحفظ والتخزين والتوثيق في المنظمات
6. حجم التوفير المتوقع في التكاليف الخاصة بأتمتة العمليات سيكون هائلاً ومن الصعب تجاهله
7. تؤدي إلى إحداث تغيير في استراتيجية التوظيف لصالح المهنيين الأكثر مهارة وكفاءة
8. إعادة بناء مهارات العمالة الحالية وفق الأدوار والمسؤوليات الوظيفية الجديدة
9. الحاجة إلى أدوار تشغيلية وأدوار إدارية منخفضة إلى متوسطة لإدارة عمليات الأتمتة
10. تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة

مجالات استخدام الأتمتة:

- 1- الموارد البشرية: إدارة جدول الرواتب تسجيل المكافآت إدارة بيانات الموظفين إدارة المطالبات تتبع الطلب تسجيل / شطب موظف إدارة الإستعلامات الروتينية
- 2- المالية والمحاسبة: معالجة الفواتير الحسابات المدينة ، الحسابات الدائنة ، إدارة نظام المشتريات والتوريد الخارجي، سجلات للتقاري،ر إدارة الفوترة
- 3- دارة الإستعلامات: دارة الشكاوى ، معالجة الطلب، إدارة الاشتراك ، إدارة مكتب المساعدة ، دعم المبيعات

المبحث الثاني: إدارة الموارد البشرية

نشأة الموارد البشرية:

لقد استهلكت الدراسات المعمقة الخاصة بإدارة الموارد البشرية مع القرن العشرين حيث ظهرت إيديولوجية جديدة تخص عنصر الأفراد كعنصر أساسي في تحريك العجلة الاقتصادية وكان رائد هذه الدراسات هو فريدريك تايلور

وذلك لأن ارتفاع تكلفة الفرد والتكاليف الرأسمالية جعل المنظمات تهتم بالكفاءة الإنتاجية للعاملين، حيث أن الحاجة إلى تطور أساليب العمل وإيجاد معايير للحكم على مدى كفاءة الفرد مما أدى إلى ظهور الحركة العلمية ونشأت مع أفكار تايلور صاحب نظرية الإدارة العملية التي تعني استخدام المعرفة والاستقصاء العلمي وتهدف إلى مبدأ تقسيم العمل. فكانت مساهمة تايلور في مجال إدارة الموارد البشرية من خلال ما توصل إليه من نتائج أدت إلى تغيير النظرة اتجاه العنصر البشري، وظهور قاعدة جديدة تعتبر العنصر البشري عاملاً هاماً في تنمية المنظمة وبالتالي بناء الاقتصاد ما لم تكن الحاجة إلى إنشاء جماعة أو نقابة عمالية متخصصة في حل النزاعات الإنسانية إلا أن في الحرب العالمية التي كانت تمثل عمال المؤسسات وتمارس على العمال سلطة كاملة وبسبب الضغوطات مثل الإضراب والنزاعات انتعشت حركة العمل مما دفع بحكومات الدول المتقدمة في تلك الفترة جماعة قادرة على حل المشاكل المتعلقة بظروف العمل والمنظمة ومنه ظهرت وظيفة جديدة لها مهمة إدارة الموارد البشرية في المنظمة. وقد عمل تايلور على تطبيق مبادئ رئيسية اعتبرها سر نجاح المؤسسات، أهم هذه المبادئ

- العمل بمبدأ العمل وتوزيع المسؤوليات .
- إتباع السبيل العلمي في اختيار العمال مع تعهد هم بالتدريب والتعليم لتحسين مستوياتهم .
- تشجيع التخصص في المهارات.

مفهوم إدارة الموارد البشرية:

إن أهمية الموارد البشرية لا جدال فيها ولا يوجد خلاف حولها نظراً للنتائج والمساهمات التي تنتج عنها، فتكمن أهمية إدارة الموارد البشرية بصورة عامة في كل ما يتعلق بالموظف والعامل وذلك بدءاً من اختيارهم، وتعد هذه الخطوة من أهم الوظائف الإدارية للموارد البشرية، حيث يتم اختيار الموظفين المؤهلين للقيام بأعمال محددة، ووضعهم في المكان المناسب. ويمكن تلخيص أهمية إدارة الموارد البشرية في العناصر التالية:

- تهتم بالموارد الرئيسي في المنظمة وهم الأفراد
- لا توجد أي مؤسسة دون إدارة الموارد البشرية .
- تقوم بتطوير مهارات الأفراد العاملين في المؤسسة .
- دراسة مشاكل الأفراد ومعالجتها مع اختيار الأفراد المنامين لشغل الوظائف
- تزويد إدارات الإنتاج والشوق والشؤون المالية باحتياجاتهم من الإعداد والتخصصات المناسبة مع طبائع أو خصائص الأعمال المؤداة ومع أعباء العمل بكل إدارة - .
- دعم أداء الإدارات الأخرى بالمنظمة وتسيير بلوغ أهدافها والأهداف العامة للمنظمة - .
- توفير آليات للإجابة على تساؤلات الأفراد المتأثرين بالتغير، وتحديد التغيرات وتأثيرها عليهم والتوقعات المحتملة ومحاولة حل الصراع والضغوط التي يتعرض لها الأفراد أثناء التغير.

هذه العناصر لها أهمية على مستوى المنظمة كما أنه تظهر أهمية الإدارة الفاعلة للموارد البشرية في المنظمة أيضا على المستوى القومي، (الموارد البشرية أساس الاستقلال والنفوذ أداة تنافسية عالمية، العقول المبتكرة تخفض فاتورة التكنولوجيا المستوردة، الموارد البشرية الفاعلة أداة لزيادة الصادرات، الإدارة الفاعلة للموارد البشرية تعزز الأمن القومي).

أهداف إدارة الموارد البشرية :

تتمثل أهم أهداف إدارة الموارد البشرية فيما يليك

- تهيئة ظروف عمل مناسبة
- صيانة القوى العاملة وتنميتها وتطويرها.
- حل مشكلات العاملين الخاصة بالعمل
- الاهتمام بمقترحات العاملين وتطبيق المناسب منها .
- تنمية العلاقات الطيبة في العمل بين الأفراد
- تحقيق التعاون الفعال بين العاملين لتحقيق أهداف المشروع .
- إيجاد الحوافز لدى القوى العاملة لتقديم أقصى مجهود ممكن لتحقيق أهداف المشروع
- تحقيق العدالة والتكافؤ لجميع العاملين في المشروع من حيث الترقية والأجور، التدريب والتطوير...
- بناء وتدعيم الولاء المؤسسي لدى العاملين وتحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي لديهم

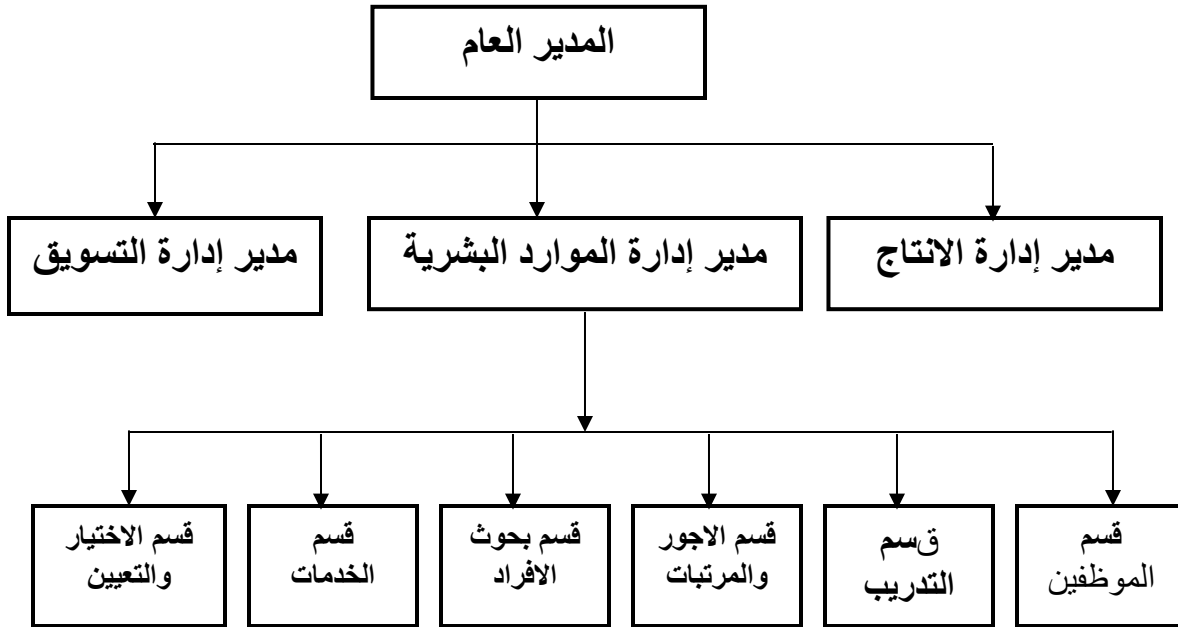
- توعية العاملين بمدى أهمية دورهم في تحقيق أهداف خطة التنمية الاقتصادية ودفعهم لبذل أقصى جهود ممكنة.

الوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية :

وظيفة إدارة الموارد البشرية بطبيعتها وظيفة تتلخص مهمتها في مساعدة المديرين التنفيذيين على وضع الفرد المناسب في المكان المناسب، وأيضا تتمثل في التعامل مع قضايا ومشكلات العنصر البشري بما يمكنهم من تحقيق الأهداف المحددة لوحدهم. وعليه فإن وظائف إدارة الموارد البشرية تتمثل فيما يلي:

- الرقابة على ظروف العمل وتسيير الخدمات الخاصة بالأفراد، وإعداد السجلات، المرتبطة بهم وتتبع حياتهم الوظيفية
- الإشراف على موازنة الأجور، المرتبات، الحوافز والمكافآت والعلاوات
- العمل على حل مشاكل الأفراد في كافة مجالات العمل
- اعتماد عقود العمل والأوامر الإدارية الخاصة بالجزاءات في حدود اللوائح المعمول بها
- التنسيق مع كافة المنظمات في قطاعات العمل الأخرى، فيما يتعلق بتسيير العنصر البشري ورعايته صحيا ومهنيا، بما يكفل تكوين قوة عمل راضية ومنتجة
- تطبيق إجراءات الإعلان عن الوظائف الشاغرة، وكل ما يتعلق بعمليات الاختيار، التعيين وتكوين الأفراد.
- تلقي شكاوي ومقترحات الأفراد، ودراستها والرد عليها
- الإشراف على تنفيذ القرارات المتعلقة بالترقيات، وتنظيم عمليات حضور وانصراف الأفراد، وعلى إعداد وتنظيم السجلات المرتبطة باستخدام الأفراد وتقدير كفاءاتهم
- القيام بالدراسات الخاصة بتحليل سياسات تسيير الموارد البشرية، ولوائح استخدامها والخاصة ببحوث الأفراد بما يساعد على
- تنسيق التنظيم وتحديد تفصيلات الهيكل التنظيمي
- اكتشاف وسائل أفضل لرفع القدرة الإنتاجية للمنظمة وتحقيق أهدافها في مجال الأرباح

نموذج موقع إدارة الموارد البشرية في الهيكل التنظيمي
الشكل (1/2) نموذج لهيكل وظيفي يشتمل علي موقع إدارة الموارد البشرية.



المصدر: صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية من الناحية العملية والعلمية، الدار الجامعية، الاسكندرية، 1999م، ص 79.

الشكل يوضح لنا موقع إدارة الموارد البشرية وهي في يد الإدارة العليا للمؤسسة أو تحت إدارة المدير العام للمؤسسة مباشرة وهو مسؤول مسؤولية مباشرة عنها لا يشركه فيها احد غيره.

لذلك تعد الأدوار التي تؤديها إدارة الموارد البشرية عاملاً مهماً في تحديد وضعها التنظيمي في المنظمات المعاصرة التي تعيش بيئة تنافسية وميلاً متزايداً نحو العولمة، فالمنظمة الناجحة تتمتع إدارة الموارد البشرية فيها بممارسة أدوارها كاملة.

ويري الباحث ان الأهداف والمبادئ والسمات المميزة للموارد البشرية ذات معاني ودلالات كبيرة لذلك لابد للعاملين في مجال المعلن في مجال الموارد البشرية التمعن فيه ومحاولة تطبيق هذه الاهداف علي أرض الواقع، خصوصاً العاملين في المنظمات في المنظمات والمؤسسات الكبيرة ذات البعد الاستراتيجي.

الاتجاهات النظرية لإدارة الموارد البشرية :

لم يجري التطور في الأفكار السابقة في العالم مجرد، وإنما هي محيط اقتصادي واجتماعي متغير، حيث عرفت المؤسسة تطورات عديدة، فقبل الحرب العالمية الثانية كان معيار المردودية المالية الدليل على صحة المؤسسة والميزان الاقتصادي و أسلوب القياس المثالي، كما أن الاقتصاد كان يحتاج إلى يد عاملة كثيرة وكانت غالبيتها من الأرياف دون أي عرف أو تقاليد صناعية، ودون أي تطبيق تقني، مما دفع بالتأيلورية إلى تقسيم المهام ثم تلتها نظرية العلاقات الإنسانية لتأتي بعدها نظريات أخرى ساهمت و لو بالقليل في تنظيم الحياة الصناعية

أ- مدرسة الإدارة العلمية :إن بداية الحركة العلمية مقترن باسم «فريدريك تايلور» حيث يعتبر المنظر الأساسي والرئيسي لأفكار هذه الحركة، ولقد اهتم تايلور خلال عمله بالإنتاج بأقصى حد ممكن من خلال مجموعة العمل التي يشرف عليها، فلم يكن مرتاحا لنظام الأجر حسب القطعة، لاعتقاده أن هذا النظام لا يقوم على تقدير سليم لطاقة العمل الإنتاجية، بل مبني على سجلات عمل سابقة. وتتميز سنة 1898 م بداية تجاربه المشهورة في مجالات رفع الكتل المعدنية وقطع المعادن، ومن نتاج دراسته ادر كان الإدارة يمكن أن تكون علما له قوانين ومبادئ وأن الدارة العلمية ثورة ذهبية لأنها طريق لمواجهة مشاكل الإدارة اليومية. وقد بين أن الإدارة مسئولة عن اختيار العاملين وتدريبهم على كيفية أداء العامل بدلا من ترك المسؤولية لهم، إلا أن الإدارة العلمية تجاهلت العامل الإنساني ونظرت إلى الإنسان نظرة ميكانيكية، إلا أن مولد إدارة الموارد البشرية قد يرتبط بظهور الحركة الإدارة العلمية وما لعبته من دور في معالجة مشكلة العاملين التي أخذت تظهر كمشكلة اجتماعية. أما «فايول» فقد بين أن العمليات الإدارية لا تتم من قبل مصلحة مختصة، حيث يمكن للعمال المشاركة أيضا في العملية الإدارية، ولقد وضع فايول أربعة عشر مبدءا للإدارة كما اهتم كثيرا بمبدأ تقسيم العمل ومبادئ تسيير الموارد البشرية تحت أشكال الاستقرار والمبادرة والاتحاد أو روح الجماعة، كما يجب أن يتلقى المروؤوس أوامره من رئيس واحد وان السلطة تتركز حول الرئيس مثله في ذلك مثل تايلور

ب- مدرسة العلاقات الإنسانية :على أنقاض الأفكار السابقة التي جعلت من الإنسان العامل جزء كباقي الأجزاء الأخرى المكونة للهيكل التنظيمي للمؤسسات الصناعية، ظهر فكر موازي جعل من هذا الإنسان المحور الرئيسي لكل تحليلاته للعمل و مشاكل التنظيم، ومن الرواد الأوائل لهذا الاتجاه نجد الاسترالي «آلتون مايو» الذي قام بسلسلة من الدراسات والتجارب الميدانية من اجل إثبات أن العوامل المادية وحدها لا يؤدي إلى الزيادة في الإنتاج ولا إلى تحسينه ومن أهم دراساته «دراسة هاوثرن

الشهيرة» التي أجريت بمصانع "الوسترن إلكترونيك" وقد كانت هذه الدراسات تهدف في البداية إلى دراسة الظروف الفيزيائية للعمل وعلاقتها بالإنتاج ثم تحولت اهتماماته لدراسة العوامل الاجتماعية المحددة للسلوك التنظيمي، وقد خلصت الدراسات إلى نتيجة هامة وهي ضرورة البحث الدائم عن تغير اتجاهات 2العمال وسلوكهم ، ومن جهة ثانية فقد ركزت على مجموعة من الأبعاد كالمؤسسة وهي عبارة عن بناء اجتماعي يؤدي إلى تحقيق أهداف اجتماعية، وكما ركز على الشكل غير الرسمي للمؤسسة، وكذا الاهتمام بالقادة من حيث الاختيار والإعداد والتدريب إلى جانبها على الرجل الاجتماعي بدل الاقتصادي وأن إشباع الحاجات الخاصة بالتنظيم غير الرسمي سيؤدي إلى تحقيق أهداف التنظيم الرسمي تلقائياً، ولقد دفعت هذه النتائج التون مايو إلى صياغة فلسفة عامة لحل من خلالها مشكلات الحضارة الصناعية الحديثة، وأن حل هذه المشكلات هو ظهور مجتمع جديد. كما أن اتجاه «مايو» عكس بصورة دقيقة الوضع العام الذي كان سائداً في المجتمعات والتنظيمات الاقتصادية في أوروبا وأمريكا، إلا أن النتائج التي توصل إليها الفريق الباحث لم تسلم بدوره من النقد، فقد ذهب البعض إلى أن تجارب «الوسترن» لم تكشف لنا عن ظواهر جديدة، لكن هذا النقد لم يؤخذ في الحسبان، كما أن هذه الدراسات كشفت لنا بشكل علمي ولأول مرة عن وجود ما أصبح يسمى باسم "التنظيم غير الرسمي" للعمل وتأثير الجماعة على سلوكيات العمال والإنتاج. ولقد جاءت هذه النتائج بعد استخدام فريق البحث لأداتي المقابلة والملاحظة التي ساعدت على كشف أمور أخرى (الحوافز المعنوية وأهميتها، نمط الإشراف والعلاقات الحسنة على مردود العامل حيث أصبح هناك تأكيد على النواحي الإنسانية التي أصبح على المديرين والمشرفين إعطاؤها مزيداً من الاهتمام.

الفصل الثالث

متطلبات تطبيق الأتمتة - المعقوات

مقدمة:

يمكن أن تؤدي أتمتة العمليات إلى سهولة القدرة على التوسع والحد من الأخطاء اليدوية، نظرا لأهمية وطبيعة العمليات المنفذة في إدارة الموارد البشرية حيث أدت أتمتة العمليات إلى إعادة الكثير من الأعمال والعمليات الإدارية إلى الداخل عبر مجموعة واسعة من الوظائف المتنوعة، وتسمح أتمتة العمليات بتنفيذ هذه الأعمال في الداخل بتكاليف بسيطة للغاية، حتى وإن قورنت بما يعادلها في الخارج، مما يسهل من زيادة فرص إدارة الموارد البشرية في تنفيذ وأتمتة العمليات حيث تعتبر الأعمال الإدارية وأعمال الموارد البشرية ملائمة تماما بشكل مثالي ألي الأتمتة. فكثيرا ما تكون القوى العاملة داخل إدارة الموارد البشرية مسؤولة عن متابعة الإجراءات الصارمة والمنظمة للغاية، وتعتبر أتمتة العمليات ملائمة تماما لهذه المهام بشكل فعال على نطاق واسع، علاوة على ذلك فإن العمل الذي تقوم به الأتمتة يخفف من وطائف الضغط على موظفي إدارة الموارد البشرية ويجعلهم يركزون على أمور أخرى أكثر استراتيجية وأهمية.

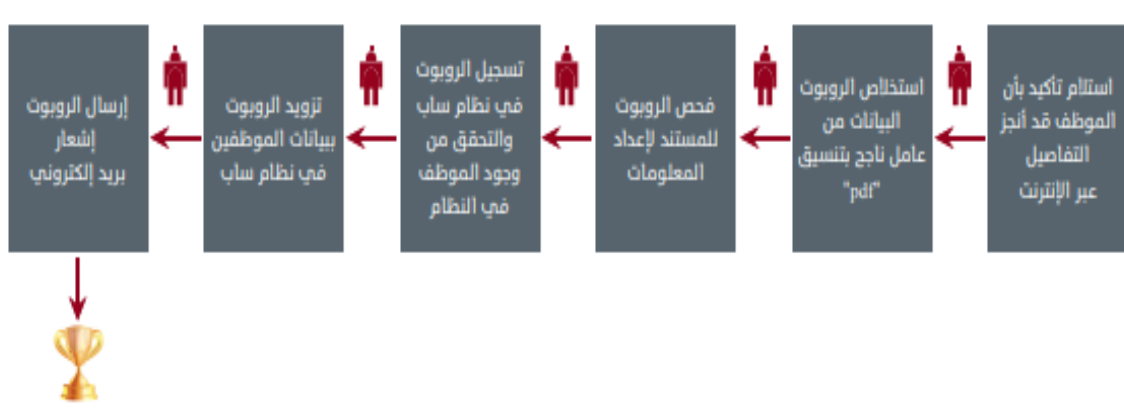
لاتزال الكثير من الدول، التي يتزايد عدد سكانها، تفرض قيودا على زيادة عدد الموظفين في مؤسسات القطاع الحكومي في الغالب، مما يجعل توسيع العمليات بالغ الصعوبة، وتسمح أتمتة العمليات للمؤسسات "بالاستفادة القصوى بأقل مجهود ممكن"، حيث يمكن للتكنولوجيا السماح بزيادة جودة الخدمة مع الحفاظ على نفس العدد. ومع ارتفاع الطلب في هذه المؤسسات، أصبح من الأسهل والأكثر فعالية زيادة نطاق القوى العاملة الناتجة من عمليات الأتمتة لتنفيذ المهام الإدارية المتكررة بدلاً من زيادة القوى العاملة البشرية لاداء نفس المهام. وتتيح أتمتة العمليات التحول في تقديم خدمات الحوكمة/ القطاع الحكومي من خلال الاستفادة من التقنيات الناشئة وتبني نهج تعاوني لتعزيز الكفاءة التشغيلية وتحسين قدرات الموظفين.

أتمتة العمليات:

يحظى التحول الرقمي بأهمية كبيرة لدى المؤسسات على اختلافها. بمجرد نضج مبادرات التحول الرقمي في الموجة الاولى، فإن المؤسسات سوف تتطلع بشكل متزايد إلى الحصول على حلول أتمتة عمليات أكثر تطوراً لزيادة إنتاجية قوتها العاملة، وستواصل التكنولوجيا الحالية مثل إنترنت الأشياء هيمنتها على المشهد

التكنولوجي العالمي، حيث ستصبح أكثر انتشارا وفائدة مع ظهور التكنولوجيا الناشئة، مثل الذكاء الاصطناعي المتعدد الاغراض الذي سيصبح عمليًا بشكل متزايد.

شكل رقم(3-1): يوضح التدقيق الالي لعمليات الأتمتة



1- إنترنت الأشياء :

يلعب إنترنت الأشياء دورا جوهريا في الثورة الرقمية، حيث يسمح للمؤسسات من مختلف المجالات بأتمتة عملياتها الفعلية ومتابعتها وتحسينها. وفي مثال على قدرات إنترنت الأشياء، نفذت شركة "تيسال موتورز" الرائدة في مجال السيارات أعمال ترقية "شاملة" مؤخرا لسياراتها، مما يسمح لمعاملتها بتحديث برامجهم الثابتة بنفس طريقة تحديث أجهزة هواتفهم المتحركة، وسيستمر هذا الإنفاق في الارتفاع مع بدء إنترنت الأشياء في تقديم المزيد من المزايا الكبيرة، وتسمح تقنيات الأتمتة بأداء عدد أكبر من العمليات دون مساهمة كبيرة من الأيدي العاملة البشرية

2- تحليلات البيانات

جمع البيانات وتحليلها قدم فوائد جمة لاتحصى للمؤسسات، ومع ارتفاع أتمتة العمليات ، فإن تلك الفوائد ستستمر في الزيادة، فمع بدء المؤسسات في الاستفادة المتزايدة من البيانات لضبط العمليات المؤتمتة وتحسينها، ستتمكن من تكوين الرؤى وتحديد العوائق مما يساعد على تحسين الإنتاجية الإجمالية، كما تراعي التحليلات المنتجات والحلول المبتكرة الجديدة، وعلى سبيل المثال تستخدم "أوبر" بيانات ضخمة وتقنيات تحليلية متقدمة لتعزيز تسعيرة وقت الذروة، وتحديد السائقين الثانويين، وتقديم خدمة أكثر فاعلية للمستخدمين.

3- الذكاء الاصطناعي

يعمل الذكاء الكامن في الأتمتة على تحقيق هدفه من خلال مجموعة واسعة من التقنيات بداية من التعلم الآلي وصولاً إلى الحوسبة المعرفية، ومع تطور هذه التقنيات وجاهزية الابتكارات للسوق، ستصبح عملية الإتمتة قويةً ومتعددة الأغراض بشكل واسع.

4- تطبيقات حلول أتمتة العمليات المبتكرة:

تبحث المؤسسات باستمرار عن طرق أخرى لتطبيق الأتمتة في عملياتها؛ لتحسين الإنتاجية وخفض التكاليف، ومع التطور التكنولوجي، يمكن تنفيذ عدد أكبر من المهام بالكامل عن طريق العمليات المؤتمتة. وأقل ما يقال هو أن الموارد البشرية وخدمة المتعاملين والموارد المالية تشهد بالفعل عمليات مؤتمتة لجهة تتبع الإيصالات، وتخزين الوثائق واسترجاعها، ومتابعة سجل الدوام

وعلى الرغم من أن الثورة الرقمية مستمرة بالفعل، إلا أنه لا يزال هناك نطاق كبير يمكن للمؤسسات التي تعمل في مختلف المجالات تحسين أنظمتها الحالية، وإعادة هندسة عملياتها وزيادة تطبيق أتمتة العمليات، ومع نضج التقنيات واكتشاف تطبيقات جديدة للحلول المشتركة، ستواصل مبادرات الإتمتة والمبادرات الرقمية الانتشار على نطاق واسع. وهناك فرصة ضئيلة للغاية في أن تتباطأ وتيرة التحول الرقمي على المدى القريب، ومن الحتمي أن يتفوق المنافسون الأكثر تكيفاً مع التحول الحالي على المؤسسات التي لا تواكب ذلك التحول، لذلك فإن كل مؤسسة ترغب في أن تحظى بموقع متميز في هذا السوق سوف تستثمر وتواصل محاولاتها للدخول في المنافسة.

متطلبات تطبيق الأتمتة في إدارة الموارد البشرية :

إن الاتمته نظام متكامل من المكونات التقنية والمعلوماتية والمالية والتشريعية والبشرية وغيرها من الأطراف المتداخلة، وتطبيقها يستلزم دراسة متطلباتها وأخذها في الحسبان قبل خوض التجربة، حتى تؤتي ثمارها على الوجه المرجو منها، ويمكن تلخيص أهم المتطلبات اللازمة لتطبيق الأتمتة في الآتي:

(أ) وضع خطط التأسيس

تشكيل إدارة مدعومة من قبل الإدارة العليا تتولى التخطيط الإستراتيجي لعملية الأتمتة، وتحديد الجدول الزمني للتنفيذ وآلياته والإمكانات المادية والبشرية، والأهداف ومعايير الإنجاز، الاستعانة بالجهات البحثية والاستشارية ذات الخبرة في التخطيط والتنفيذ، تحديد منفذ موحد للأتمتة لجميع المستفيدين بشكل يوائم

احتياجاتهم ، التكامل والتوافق بين المعلومات المرتبطة بأكثر من جهة لتكون متوفرة ومتاحة ببسر وسهولة، توفير التمويل الكافي والمستمر لجميع متطلبات الأتمتة

(ب) توفير البنية التحتية (التقنيات)

- عتاد الحاسوب Hardware : يتمثل في المكونات المادية للحاسوب ونظمه وشبكاته وملحقاته.
 - البرامج Software : وتنقسم إلى قسمين
- 1- برامج النظام : مثل نظم التشغيل، ونظم إدارة الشبكة، مترجمات لغة البرمجة وغيرها.
 - 2- برامج التطبيقات: وتنقسم إلزمناها برامج التطبيقات العامة : مثل مستعرضات الويب، والبريد الإلكتروني، وقواعد البيانات وغيرها .، برامج التطبيقات الخاصة وهي تتنوع حسب الخدمة التي تؤديها ومنها على سبيل المثال برامج إدارة الموارد البشرية و البرامج المحاسبية، وبرامج إدارة المشاريع وغيرها.
- شبكات الاتصالات Network : هي الوصلات الإلكترونية الممتدة عبر نسيج اتصالي لشبكات والإنترنت Internet ، الإنترنت Intranet ، والإكسترانت Extranet

(ج) الموارد البشرية: التدريب والتثقيف

تعتبر العنصر الأهم في المنظومة الإلكترونية وتشمل صناع المعرفة Workers Knowledge من القيادات الرقمية، والمديرين، والمحللين للموارد المعرفية، ورأس المال الفكري في المنظمة ، الكوادر الإدارية من أصحاب التخصص الذين لهم خبرتهم في تطبيقات التقنية وكيفية تعظيم قيمتها والاستفادة من إمكاناتها، تهيئة الموارد البشرية من خلال نشر الوعي والثقافة التقنية بينهم، وتبصيرهم بمزاياها وخدماتها، وعقد الدورات التدريبية وورش العمل لتعليمهم أنظمة الأتمتة وآليات عملها والتعامل معها .

(د) إصدار التشريعات

الأنظمة والتشريعات: هي الضوابط اللازمة لتنفيذ أعمال الأتمتة، والسيطرة على التجاوزات غير المرغوبة ، شمولية الأنظمة الموضوعة لجميع أنشطة المنظمة ومجالاتها، ومرونتها لأي تحديث أو تطوير، بالإضافة لوضوحها وإمكانية تطبيقه، إقرار مشروعية الوثائق الإلكترونية، والاعتماد عليها في الأعمال الإدارية، مثل إثبات الشخصية الإلكترونية، والتوقيع الإلكتروني، مشاركة المختصين في الشأن التقني إلى جانب القانونيين في وضع الأنظمة.

هـ) التطوير الإداري

يتطلب تطبيق أسلوب الأتمتة إجراء تغييرات في الجوانب الهيكلية والتنظيمية والإجراءات والأساليب الإدارية التقليدية بما يتلاءم مع مبادئها، لتحقيق إدارة أسرع وأكثر كفاءة وفعالية في إطار زمني متدرج من المراحل التطويرية، وتكتمل عملية التطوير الإداري عبر عدد من الممارسات الإدارية (إعادة هندسة العمليات الإدارية، تكييف عناصر البناء التنظيمي عن طريق التركيز على تغيير الثقافة التنظيمية، لاستيعاب مفردات العمل الإلكتروني، لكي تصبح العمليات الإلكترونية ومعطياتها من مكونات ثقافة المنظمة)

و) أمن المعلومات وحمايتها

يقصد بأمن المعلومات ضمان بقاء المعلومات الخاصة بالمنظمة التي تدار إلكترونياً في مأمن من الوصول إليها والتلاعب بها، ويعتبر ذلك من أكبر التحديات التي تواجه الأتمتة، وينبغي الاستعداد له بتطبيق الآتي : (وضع القوانين والتشريعات الخاصة بأمن المعلومات، وتحديد عقوبات التعدي على شبكة الإدارة واختراقها ، تخصيص فريق أمني تابع للإدارة لمتابعة متطلباتها الأمنية، وتطوئرها لمواجهة ما يستجد من حيل القرصنة بما يضمن خصوصية المعلومات، لتنبيه على جميع المستويات الإدارية بضرورة استخدام برامج الحماية، وتبصيرهم بخطورة التفريط في هذا الأمر ومتابعتهم من قبل إدارتهم، استخدام أنظمة قوية لتشفير المعلومات، ولمراقبة الشبكة واكتشاف نقاط الضعف الأمنية، وللحماية من الفيروسات والتجسس، وتحديثها باستمرار، استخدام برامج النسخ الاحتياطية Backup)

معوقات تطبيق الأتمتة:

1- معوقات إدارية

- ضعف التخطيط والتنسيق والمتابعة من قبل الإدارة العليا.
- غياب التنسيق بين الأجهزة والإدارات الأخرى ذات العلاقة بنشاط المنظمة.
- سيطرة المفاهيم التقليدية البيروقراطية على أجواء العمل الإداري في المؤسسة وعدم التمكن من تجاوزها أو الحد من تأثيرها.
- التصور الخاطئ بأن التغيير يحدث فقط في العمليات والإجراءات الإدارية، في حين ينبغي أن يشمل التغيير علاقات القيادة بموظفيها وبالقيادات الأخرى وكثيراً من مفاهيم البيئة الإلكترونية، كالشفافية والمرونة واللامركزية وغيرها.

- تعقيد و عدم مرونة الإجراءات الإدارية تجعل الأتمتة تتحول إلى مجرد ممارسات تقنية مفككة ليس لها حصانة الكيان الإداري وشخصيته

2- معوقات بشرية

- محدودية وعي بعض الموظفين والقيادات بأهمية التحول إلى الأتمتة وإيجابياتها
- قلة عدد الموارد البشرية المؤهلة بالمهارات الأساسية لاستخدام عناصر الأتمتة
- مقاومة بعض الموظفين والقيادات للتغيير
- ضعف الحوافز المادية والمعنوية التي تشجع على متابعة التعليم والتدريب والتطوير
- قلة برامج التدريب وورش العمل في مجال التقنية الحديثة والأنظمة الإلكترونية

3- معوقات مالية

- ضعف موارد المؤسسة المالية اللازمة لتوفير عناصر البنية التحتية للإتمتة
- محدودية الموارد المالية اللازمة للبرامج التدريبية.
- ارتفاع تكلفة عمليات الصيانة للأجهزة والشبكات وغيرها من التقنيات الحديثة.

4- معوقات فنية

- عدم الاستعانة ببيوت الخبرة والاستشارة في مجال تقنيات المعلومات والأنظمة
- تقادم مهارات الموظفين في الحقل التقني مما يجعلهم يقاومون التقنيات الحديثة

5- معوقات تشريعية

- احتياج الواقع الإداري الإلكتروني إلى جهد ووقت لوضع القوانين والتشريعات التي تضبط علاقاته وممارساته
- عدم صلاحية الأنظمة واللوائح التقليدية المعمول بها لتطبيقها على الإدارة والمعاملات الإلكترونية، مما يجعل هذا البديل لا يفي بالحاجة في ظل غياب الأنظمة واللوائح التي تضبط علاقات العمل والتعاون داخل الإدارات الإلكترونية
- غياب تشريعات الجرائم الإلكترونية مما يؤثر على أمن وحماية المعلومات

6- معوقات أمنية

- ضعف برامج الحماية مقابل التطور السريع في أساليب الهجمات الإلكترونية مثل القرصنة والاختراق، وتنوع جرائم الحاسوب ما بين فيروسات، وسطو إلكتروني، وبرامج تجسس وغيرها وصعوبة التصدي لها
- خطورة الوصول إلى البنية التحتية وقواعد بيانات الإدارة الإلكترونية من قبل غير المخولين بذلك، واستخدامها بشكل غير مشروع أو تدميرها أو حذفها
- صعوبة تحديد والوصول إلى مرتكبي الجرائم الإلكترونية لأن هذا النوعية من الجرائم يمكن ارتكابها من أي مكان في العالم
- عدم وجود اتفاقيات وتشريعات دولية موحدة في تجريم وملاحقة مرتكبي جرائم الإلكترونية

نبذة عن الشركة محل الدراسة

2. التعريف بشركة المراعي بالمملكة العربية السعودية:

تأسست شركة المراعي في عام 1977 وعلى مدار أكثر من 40 عاما ضلت الجودة سمة أساسية لكل ما تقدمه الشركة من منتجات فتوسعت أعمالها حتى أصبحت المراعي أكبر شركة لإنتاج وتوزيع الأغذية والمشروبات في الشرق الأوسط وأكبر شركة ألبان متكاملة رأسيا على مستوى العالم، وأصبحت علامة "المراعي" التجارية رمزاً للجودة بشعارها "جودة تستحق الثقة". يقع المقر الرئيسي للشركة في العاصمة السعودية الرياض، وتقدم خمسة منتجات رئيسية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وهي : منتجات الألبان والعصائر ومنتجات المحابز والدواجن ومنتجات حليب الأطفال الرضع.

تتكون شركة المراعي من عدة فروع كما يظهر من خلال الخريطة المرفقة:

الشكل 01. خريطة توضح فروع شركة المراعي 2018



– **الموظفين:** ما بين العامين 2015 و2016، نمت شركة المراعي بشكل توسعي حيث أعلن أن عدد موظفيها يبلغ 38 ألف وظيفة، أي أن المراعي خلقت أكثر من 30 ألف فرصة عمل خلال العقد الماضي. في عام 2016 أعلنت المراعي عن رغبتها بتملك أرض زراعية في الولايات المتحدة الأمريكية في منطقة كاليفورنيا لغرض التوسع في قطاعها الزراعي حيث تم امتلاك 14,000 فدان. وبلغ عدد موظفي شركة المراعي في الثلاث الأشهر الأولى من سنة 2018 ما يزيد عن 42 ألف عامل، حيث استحدثت المراعي ما يقارب 4 آلاف عقد عمل ما بين 2016-2018. وتدير الشركة أكاديمية المراعي التي تساعد الموظفين على الانخراط بشكل تام في مسيرتهم المهنية، بالإضافة إلى برنامج المراعي لقادة المستقبل الذي يعد الخريجين لمواقع قيادية ومشروع التدريب الاحترافي المخصص للخريجين المحليين الجدد.

كما تتعاون المراعي مع الحكومة السعودية من خلال المعهد التقني للألبان والأغذية الذي يقوم بتدريب الشباب السعودي في مصانع الشركة لتأهيلهم وإعدادهم للعمل في منشآت التصنيع الغذائي المختلفة في البلاد. وهناك أيضا تقدم ملموس في مشروع هورايزون 2017، وهو عبارة عن مبادرة لتخطيط الإحلال في الوظائف العليا. وينفذ هذا المشروع بالتعاون مع كورنفيرو كلية الأعمال المشهورة آيأمدي، ويتم من خلاله تصميم دورات دراسية في القيادة والأعمال والابتكار حسب الحاجة، علماً بأن المراعي قد استثمرت في هذا البرنامج. وبنهاية العام 2018 ستكمل المراعي تدريب ثلاثة مستويات من الإدارة العليا حسب معايير كلية آيأمدي. ومنذ العام 2014 بلغ عدد

الكوادر التي قامت المراعي بتدريبها أكثر من 37 ألف شخص عبر برامج متعددة. كما تعرف المراعي بأنها أحد أفضل جهات العمل في دول مجلس التعاون الخليجي. ويتم تشجيع كل موظف في المراعي على التدريب والتطوير وفقاً لأقصى قدراتهم وفي نوفمبر 2017 فازت شركة المراعي بجائزتي "ثقافة السعادة" و"أفضل ثقافة للتعليم" من جوائز "لنكدان" للمواهب في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

- الموارد البشرية: تملك المراعي 42 ألف موظف حسب ما جاء في التقرير الرباعي الأول لسنة 2018، وشركة المراعي تقدم لفئة من موظفيها غير التنفيذيين خيار تملك أسهم الشركة بالإضافة إلى حوافز بناء على الأداء، مما يساهم في تقريب مصالح مساهمي الشركة وموظفيها. ويعتمد استحقاق الموظفين لخيار ملكية الأسهم على تحقيقهم أو تجاوزهم لأهداف الأداء السنوية التي تحددها الشركة وفقاً لخطتها الخماسية. إضافة إلى أن استهداف المراعي لجذب الخبرات والكفاءات السعودية المؤهلة في قطاع الصناعات الغذائية بالملكة العربية السعودية ودعمها لجهودها في توطيد الوظائف على الأمد الطويل، فقد واصلت تقديم "القرض السكني" للموظفين السعوديين المؤهلين بما يتوافق مع السياسات والإجراءات التنظيمية لهذا البرنامج. وأطلق قسم الموارد البشرية في المراعي عدداً من المبادرات التي ساهمت في استقطاب أفضل المواهب منها برنامج مديرو المستقبل (GPT) وبرنامج المعهد التقني للألبان والأغذية وأكاديمية المراعي للمبيعات بالإضافة إلى نادي المراعي. وتلعب برامج تحسين الأداء الإداري وخطط التعاقب وتطوير القيادة دوراً بالغ الأهمية في الاحتفاظ بالموظفين ومكافأهم ليتمكنوا من ترك بصمة مميزة لهم في تاريخ الشركة.

الفصل الرابع

الدراسة الميدانية

المبحث الاول : اجراءات الدراسة الميدانية

المبحث الثانى : عرض وتحليل البيانات

المبحث الثالث : اختبار الفروض

المبحث الاول

اجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد :

يتناول هذا الفصل من الدراسة وصفاً دقيقاً ومفصلاً للمنهجية والاجراءات التى تم اتباعها فى تنفيذ هذه الدراسة الميدانية بالشركة بالاضافة الى تحليل نتائج الدراسة ، يهدف الى التعرف على اثر الأتمتة على اداء الشركة .

منهجية الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفى التحليلى حيث يتناسب مع طبيعه الدراسة ويمتاز هذا المنهج بانه يقوم بوصف دقيق ومفصل للمشكلة موضوع الدراسة من خلال جمع البيانات والمعلومات وتحليلها وتفسيرها وذلك من اجل الحصول على نتائج علمية والخروج بتوصيات يستفاد منها فى المستقبل ، بالاضافة الى استخدام منهج دراسة الحالة والذي يعتمد على الدراسة الميدانية للحالة حيث تم استخدام الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات الاولى عن المشكلة موضوع الدراسة .

مجتمع الدراسة :

يتالف مجتمع الدراسة من كافة المستويات التنظيمية بالشركة حيث يمثلون مدراء ورؤسا الاقسام والموظفون والذين لهم صلة بموضوع الدراسة ويبلغ عدد افراد مجتمع الدراسة (140) موظف يشغلون وظائف ادارية وفنية وتطبيقية وذلك حسب سجلات الادارة العامة للموارد البشرية بالشركة ، قام الباحث باختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة حيث قام الباحث بتوزيع عدد (140) استبانته على جميع المستهدفين وتم استرداد

عدد (129) استبانة ، وبذلك أصبح العدد الكلى للاستبانات التى خضعت للتحليل الاحصائى (129) استبانة
اى بنسبة تجاوزت (92.1%) وهى نسبة عالية ومقبولة .

اداة الدراسة :

وقد استخدم الباحث أداة الاستبانة لجمع المعلومات والبيانات اللازمة، لمناسبتها للمنهج
المتبع في الدراسة، والأكثر ملائمة لتحقيق أهدافها والإجابة على تساؤلاتها.

واعتمد الباحث عند إعداد الاستبانة على المصادر التالية:

- 1- المراجع ذات الصلة بموضوع الدراسة أو جزء من مشكلة الدراسة.
 - 2- البحوث والدراسات السابقة التي تناولت بعض من محاور الدراسة
 - 3- المشرف العلمي وآراء المحكمين الذين عرضت عليهم الاستبانة في صورتها المبدئية ومقابلة
بعض المختصين في مجال الدراسة والاستفادة من آرائهم حول المقياس المستخدم في الدراسة
وطريقة صياغة الفقرات بما يتناسب مع أهداف الدراسة.
- وبناء على طبيعة البيانات التي يراد جمعها، وعلى المنهج المتبع في الدراسة، وكذلك الوقت
المسموح، وبناء على إطلاع الباحثة على الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بمشكلة الدراسة،
والإلمام بالعديد من الجوانب في كيفية تكوين أداة مناسبة للدراسة، استخدمت الباحثة الاستبانة وتم
تصميمها للإجابة على تساؤلات الدراسة.

وقد تكونت الاستبانة من جزئين وهما:

الجزء الأول : يحتوي على أسئلة تختص بالمعلومات الشخصية وهي : العمر، المؤهل التعليمي، سنوات
الخبرة في الوظيفة، سنوات الخبرة ، الجهة التي تنتمي لها ، انظمة الأتمتة التي يتم التعامل معها.

٢- الجزء الثاني : ويشتمل على ثلاثة محاور تتعلق بأثر تطبيق أنظمة الأتمتة على أداء المؤسسة الربحية، المحور الاول: مدي معرفة العاملين بالأتمتة في شركة المراعي ، المحور الثاني مساهمة الأتمتة في إدارة الموارد البشرية ،المحور الثالث المتطلبات الأساسية للتغلب على معوقات تطبيق الأتمتة في إدارة الموارد البشرية

جدول رقم (4-1) توزيع محاور الاستبانة وفقراتها في صورتها النهائية

عدد الفقرات	المحاور
10	مدي معرفة العاملين بدور الأتمتة
10	مساهمة الأتمتة في إدارة الموارد البشرية
10	المتطلبات الأساسية للتغلب على معوقات تطبيق الأتمتة
30	الاستبانة

وقد تمت الاجابة عليها من خلال مقياس ليكرت الخماسي:

تم ترميز وإدخال البيانات حسب مقياس ليكرت الخماسي، ولتحديد طول فترة المقياس ليكرت الخماسي

تم حساب المدي:

المدي 5-1=4 ، ثم تقسيمة على عدد فترات المقياس الخمسة، للحصول على طول الفترة كما يلي:

طول الفترة $4 \div 5 = 0.80$ ، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس، وهي: (الواحد

الصحيح)، وذلك لتحديد الأعلي للفترة الأولي وهكذا، والجدول رقم (2) يوضح أطوال الفترات كما يلي:

جدول رقم (4-2): توضيح مقياس ليكرت

درجة الموافقة	المتوسط المرجح	درجة الممارسة
لا أوافق بشدة	من 1 إلى 1.80	ضعيفة جداً
لا أوافق	من 1.81 إلى 2.60	ضعيفة
محايد	من 2.61 إلى 3.40	متوسطة
أوافق	من 3.41 إلى 4.20	كبيرة
أوافق بشدة	من 4.21 إلى 5	كبيرة جداً

ثبات وصدق اداة الدراسة :

للتأكد من الصدق الظاهري للاستبانة وصلاحيه عباراتها من حيث الصياغة والوضوح وتغطية فقراتها للمفاهيم المراد قياسها تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين من الاساتذة الاكاديميين واصحاب الاختصاص من ذوى الخبرة والعلاقة بمجال الدراسة كما فى وبعد استعادة الاستبانة من المحكمين تم اجراء التعديلات التى تم اقتراحها عليها .

صدق الاتساق الداخلى :

يقصد بثبات الاختبار ان يعطى المقياس نفس النتائج اذا ما استخدم اكثر من مرة واحدة تحت ظروف مماثلة ، اما الصدق فهو مقياس يستخدم لمعرفة درجة صدق المبحوثين من خلال اجاباتهم على مقياس معين ، ويحسب الصدق بطرق عديده اسهلها كونه يمثل الجزر التربيعى لمعامل الثبات ، وتتراوح قيمة كل من الصدق

والثبات بين الصفر والواحد الصحيح ، وقام الباحث بإيجاد الصديق الذاتي لعبارات محاور الاستبيان احصائياً باستخدام معادلة الصديق الذاتي:

جدول رقم (4-3) : معاملات ارتباط بيرسون لفقرات المحاور مع الدرجة الكلية للمحور

المحور	الفقرة	معامل الارتباط بالمحور
مدي معرفة العاملين بدور الأتمتة	1	**0.650
	2	**0.918
	3	**0.944
	4	**0.654
	5	**0.672
	6	**0.812
	7	**0.852
	8	**0.834
	9	**0.807
	10	**0.855
مساهمة الأتمتة في إدارة الموارد البشرية	11	**0.854
	12	**0.871
	13	**0.804
	14	**0.651
	15	**0.872

المحور	الفقرة	معامل الارتباط بالمحور
	16	**0.887
	17	**0.932
	18	**0.727
	19	**0.967
	20	**0.817
المتطلبات الأساسية للتغلب على معوقات تطبيق الأتمتة	21	**0.877
	22	**0.935
	23	**0.791
	24	**0.884
	25	**0.884
	26	**0.838
	27	**0.878
	28	**0.880
	29	**0.912
	30	**0.645

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

من نتائج الجدول (3) يتبين أن جميع قيم معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات المحاور والدرجة الكلية مع محورها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وعليه فإن جميع فقرات المحاور متسقة

داخلياً مع المحور الذي تنتمي إليه، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحاور، ومنسبتها لقياس ما أعدت لقياسه.

معامل الثبات:

وقام الباحث بحساب معامل ثبات في الاستبانة عن طريق معادلة الفا - كرونباخ لكل محور من محاور الدراسة ولبيانات المحاور مجتمعه وفق الجدول التالي :-

جدول رقم (4-4): نتائج معامل ثبات في الاستبانة عن طريق معادلة الفا - كرونباخ

المحور	درجة الثبات	عدد الفقرات
المحور الاول	0.851	10
المحور الثانى	0.854	10
المحور الثالث	0.900	10
معامل الثبات العام	0.941	30

المصدر من اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية 2022م

يلاحظ من الجدول (4) ان معامل الثبات العام بلغ (0.941) مما يدل على ان الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والصدق مما ينعكس ايجاباً على الدراسة ويجعل التحليل الاحصائي سليماً ويعطى نتائج عالية .

إجراءات التطبيق الميداني لأداة الدراسة:

طبق الباحث أداة الدراسة بعد إتمام خطوات بنائها وتقنيها والتأكد من صدقها وثباتها؛ وإخراجها في صورتها النهائية، واستكمال الإجراءات النظامية لتطبيقها، في العام الدراسي (2023م)، واستغرق توزيع

الاستبانات بصورة إلكترونية وجمعها 12 يوماً. بعد اعتماد أداة الدراسة في صورتها النهائية، قام الباحث،
بالخطوات الآتية:

أولاً: الحصول على الخطابات الرسمية لتسهيل مهمة الباحث:

1. ثانياً: توزيع الاستبانة على العاملين بشركة (عينة عشوائية) والتأكد من وصول الاستبانة إلى أفراد عينة
الدراسة.

ثالثاً: جمع الاستبانات، فقد وزع للباحث (140) استبانة واستبعد الباحث منها (11) استبانات غير مستوفية
البيانات، ليصبح العدد المستوفي للبيانات (129) استبانة.

رابعاً: تفرغ اجابات أفراد عينة الدراسة وفق مقياس ليكرت الخماسي في قاعدة البيانات في برنامج الحزم
الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، فقد صُنفت الاستبانات حسب متغيرات الدراسة، ومحاورها وأبعادها.
الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي جمعها الباحث، فقد استخدم الباحث عدداً من الأساليب
الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS)،
وذلك بعد أن تم ترميز البيانات وإدخالها إلى الحاسب الآلي، ثم استخرج الباحث النتائج وفقاً للأساليب
الإحصائية الآتية:

1- التكرارات والنسب المئوية (Percentage & Frequencies)؛ للتعرف على الخصائص الشخصية
والوظيفية لأفراد عينة الدراسة وتحديد اجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسة التي تتضمنها أداة
الدراسة.

2- المتوسط الحسابي الموزون (المرجح) (Weighted Mean)؛ لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض

اجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات الدراسة الأساس، مع العلم بأن هذا المقياس

يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي موزون.

3- المتوسط الحسابي (Mean)؛ لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض اجابات أفراد عينة الدراسة عن المحاور

الرئيسية (متوسط متوسطات العبارات)، مع العلم بأن الباحث قد أفاد في ترتيب المحاور حسب أعلى

متوسط حسابي.

4- الانحراف المعياري (Standard Deviation)؛ للتعرف على مدى انحراف اجابات أفراد عينة

الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها

الحسابي، وقد استخدم الباحث هذا الأسلوب نظراً لأن الانحراف المعياري يوضح التشتت في اجابات

أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، إلى جانب المحاور الرئيسية، فكلما اقتربت

قيمه من الصفر تركزت الاجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.

5- معامل ارتباط بيرسون (Pearson)؛ لقياس صدق الاتساق الداخلي بين عبارات الأداة (الاستبانة)

وكذلك لقياس العلاقة.

6- معامل الثبات ألفا كرونباخ (α) (cronbach,s Alpha)؛ لحساب معامل ثبات أداة الدراسة.

7- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)؛ لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة

طبقاً إلى اختلاف متغيراتهم التي تنقسم إلى أكثر من فئتين وفي هذه الدراسة استخدم الباحث هذا

الأسلوب؛ لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية.

8- اختبار مربع كاي (Chi square) لاحتبار فروض الدراسة ، من خلال الفروقات بين التوزيع الحقيقي

والتوزيع المتوقع لآراء المبحوثين نحو متغيرات الفرضية

المبحث الثاني

عرض نتائج تحليل البيانات

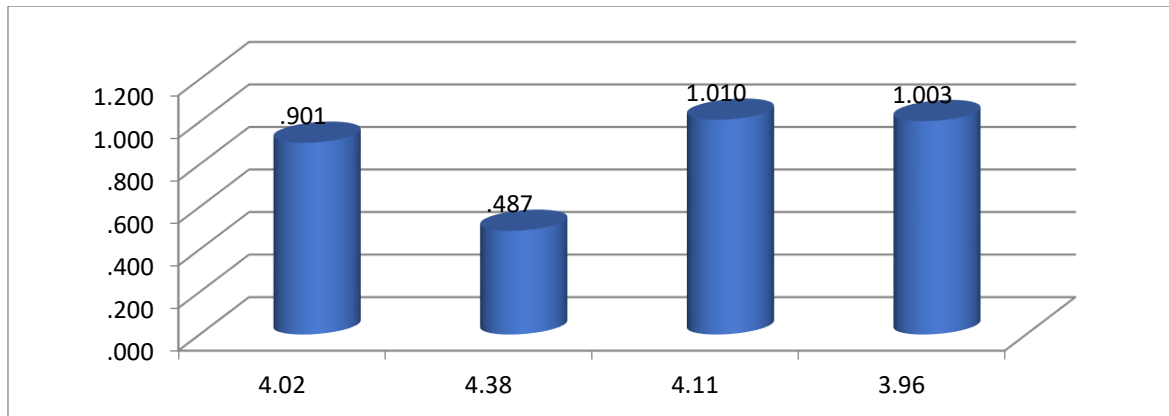
أولاً: وصف البيانات الشخصية

جدول رقم (4-5): التوزيع التكرارى والنسب للمبحوثين حسب متغير العمر

الفئات العمرية	العدد	النسبة المئوية
25 و اقل من 30	15	%3.2
30 و اقل من 40	26	%20.6
40 و اقل من 50	44	%34.2
50 فاكثراً	44	%34.2
المجموع	129	%100

المصدر : اعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2023م

شكل رقم (4-1): التوزيع التكرارى والنسب للمبحوثين حسب متغير العمر



المصدر : اعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2023م.

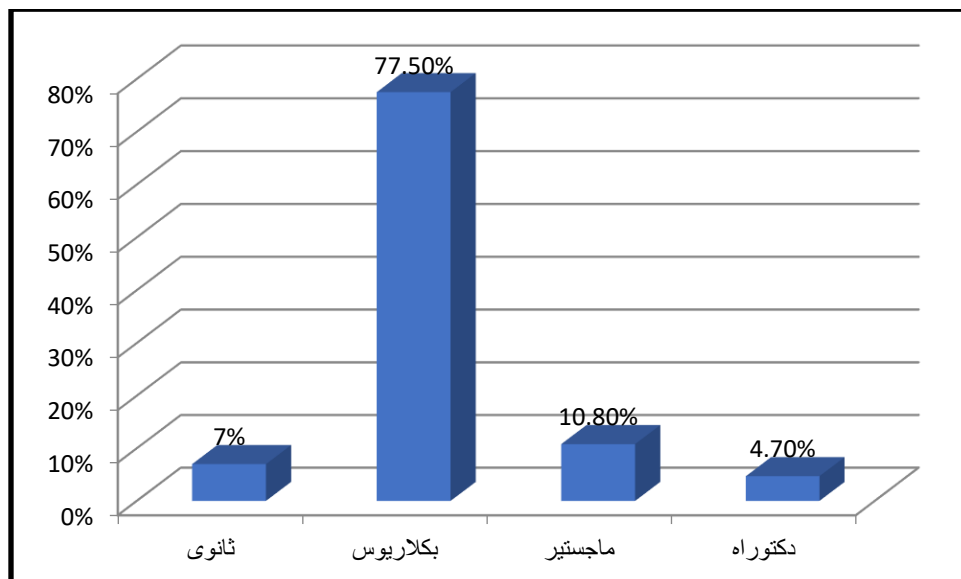
من الجدول والشكل اعلاه نجد ان اغلبيه عينه الدراسة من الفئتان 40 واقل من 50 ، والفئة 50 واقل من 60 بنسبة متساوية 34.2% ، وتليهم الفئة 30 واقل من 40 وهذا يشير الى تباين اعمار عينه الدراسة وان الشركة تعتمد على كوادر شابة تقوم بمساندتها ودعمها كوادر من ذوى الخبرة ، كما يلاحظ كثرة الاعمار فوق الخمسين مما يشير الى التكدس الوظيفى .

جدول رقم (4-6): التوزيع التكرارى والنسب للمبحوثين حسب متغير المؤهل التعليمى

المؤهل التعليمى	العدد	النسبة المئوية
ثانوى	9	7%
بكالوريوس	100	77.5%
ماجستير	14	10.8%
دكتوراه	6	4.7%
المجموع	129	100.0%

المصدر : اعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية ، 2023م.

شكل رقم (4-2): التوزيع التكراري والنسب للمبحوثين حسب متغير المرحل العلمي



المصدر : اعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية ، 2023م.

من الجدول والشكل اعلاه نجد ان نسبة الذين حصلوا على درجة البكالوريوس هم الاعلى حيث يشكلون 77.5% ويليهما الذين حصلوا على درجة الماجستير بنسبة 10.8% والذين حصلوا على الشهادة الثانوية بنسبة 7% وهناك من حصلوا على درجة الدكتوراه بنسبة 4.7%، كل هذه النتائج تعكس ارتفاع المستوى التعليمي الشئ الذي يساعد في اعطاء اجابات تخدم أهداف الدراسة .

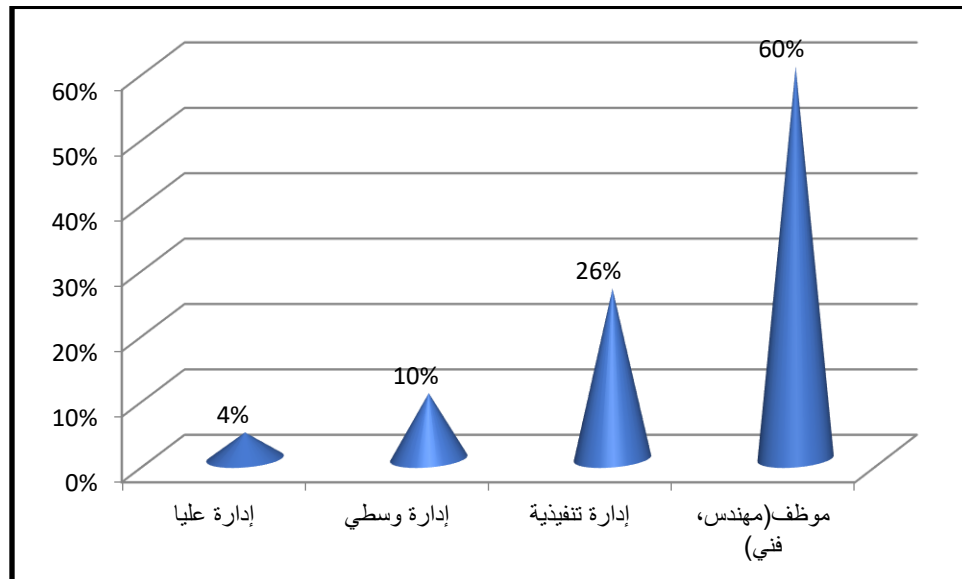
جدول رقم (4-7) التوزيع التكراري والنسب للمبحوثين حسب متغير المهنة

الوظيفة	العدد	النسبة المئوية
إدارة عليا	5	4%
إدارة وسطي	13	10%

إدارة تنفيذية	34	26%
موظف (مهندس، فني، باحث، ...)	77	60%
المجموع	129	100.0

المصدر : اعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية ، 2023 م .

شكل رقم (3-4) : التوزيع التكراري والنسب للمبحوثين حسب متغير المهنة



المصدر : اعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية ، 2023 م .

من الجدول والشكل اعلاه نجد ان اغلبيية عينة الدراسة من الموظفين بنسبة 60% وهناك ايضا الاداريين بنسبة

26% وتوجد نسب ضعيفة بين عينة الدراسة للمدير ونائب المدير ومدير الادارة العامة ن يعزي ذلك الي ان

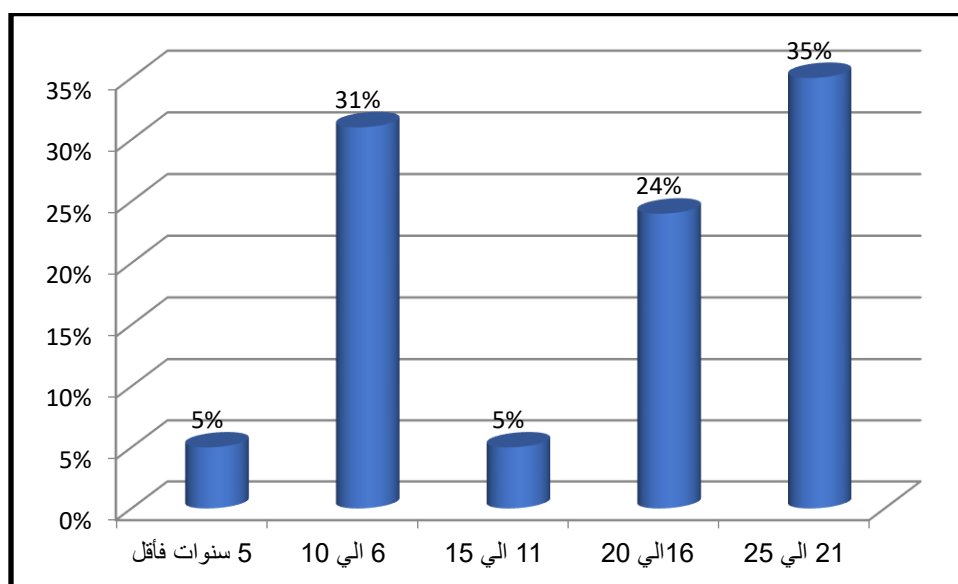
تلك وظائف إدارة عليا

جدول رقم (4-8): التوزيع التكرارى والنسب للمبحوثين حسب متغير سنوات الخبرة

السنوات	العدد	النسبة المئوية
5 سنوات فأقل	6	5%
6 الي 10	41	31%
11 الي 15	6	5%
16 الي 20	31	24%
21 الي 25	45	35%
المجموع	129	100%

المصدر : اعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2023م

شكل رقم (4-4): التوزيع التكرارى والنسب للمبحوثين حسب متغير سنوات الخبرة



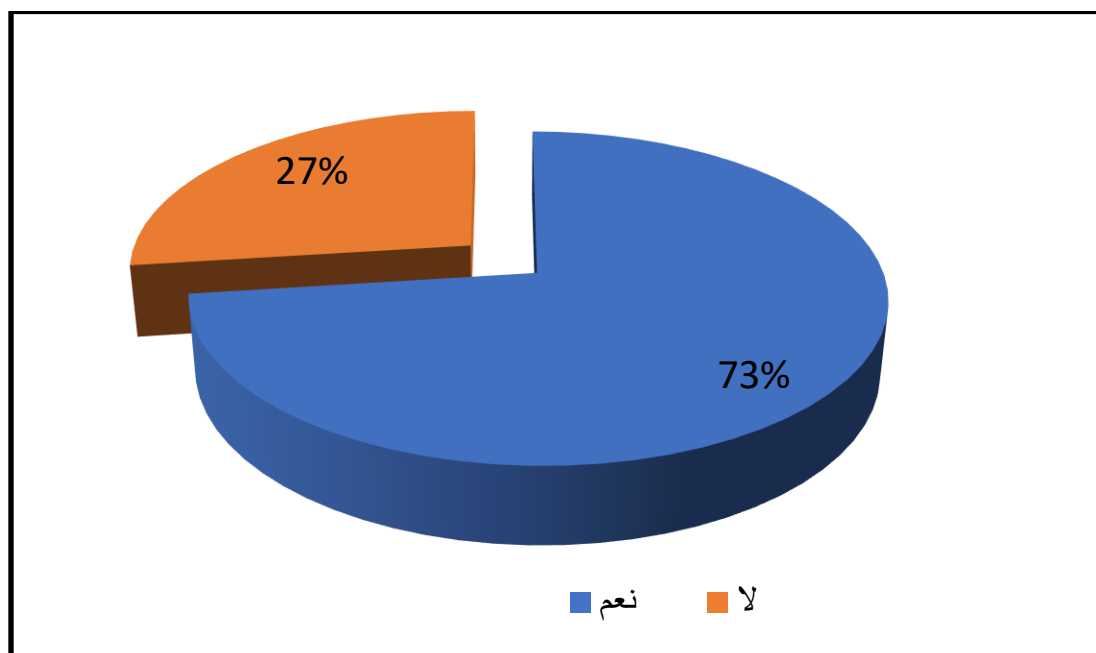
من الجدول والشكل اعلاه نجد ان اغلبية عينة الدراسة سنوات خبرتهم من 21 الي 25 سنة بنسبة 35% ،
بينما تتباين نسب السنوات الاخرى من حيث الخبر / الشئ الذي يفسر ارتفاع سنوات الخبرة لدي افراد عينة
الدراسة

جدول رقم (4-9) التوزيع التكرارى والنسب للمبحوثين حسب متغير التدريب

تلقيت تدريب في مجال الأتمتة	العدد	النسبة المئوية
نعم	94	73%
لا	35	27%
المجموع	129	100.0

المصدر : اعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية ، 2023 م .

شكل رقم (4-5) : التوزيع التكرارى والنسب للمبحوثين حسب متغير التدريب



من الجدول والشكل اعلاه نجد ان اغلبية العاملين بالمؤسسة تلقوا تدريب في مجال الأتمتة بنسبة 73% ، بينما 27% لم يتلقوا تدريب الشئ ، الذي ينعكس إهتمام المؤسسة بتدريب العاملين خاصة في مجال الأتمتة والذي بدوره يزيد من دافعية الاداء .

ثانياً: محاور الدراسة

المحور الأول: مدي معرفة العاملين بالأتمتة

جدول رقم(4-10) : المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ونسبة الموثقة ودرجة الاستجابة لاراء

المبحوثين نحو مدي المعرفة بالأتمتة

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	درجة الاستجابة	الترتيب
1	تعتمد الشركة على مورد بشري مؤهل	4.34	1.209	87%	اوافق بشدة	4
2	لديك الخبرة اللازمة لتطبيق الأجهزة والتحكم فيها	4.34	1.378	87%	اوافق بشدة	5
3	تتبنى الشركة إستراتيجية واضحة في مجال أتمتة الموارد البشرية	4.50	.792	90%	اوافق بشدة	2
4	أتمتة العمليات تسهم في رفع مستويات الانتاج وخفض التكاليف بشكل كبير وتطوير معايير الجودة	4.09	.996	82%	اوافق	9
5	تتمتع منصات أتمتة العمليات بالقدرة على أتمتة مجموعة كبيرة من العمليات في الوظائف الرئيسية	4.14	.925	83%	اوافق	8

6	توجد علاقة بين عمليات الأتمتة ورفع الانتاج وخفض التكاليف وبذلك زيادة مستوى الربحية	4.22	1.106	84%	اوافق بشدة	7
7	من المجالات الوظيفية التي يمكن أتمتة العمليات واطافة مزايا في إدارة الموارد البشرية (إدارة جدول الرواتب، تسجيل المكافآت، إدارة بيانات الموظفين، المطالبات	4.42	.854	88%	اوافق بشدة	3
8	سيكون لأتمتة العمليات أثرٌ كبيرٌ على أسواق العمل مما يؤدي إلى إحداث تغيير في استراتيجية التوظيف لصالح المهنيين الأكثر مهارة وكفاءة	4.09	1.173	82%	اوافق	10
9	تعمل الشركة على صيانة دورية للأجهزة التقنية التي تقوم بتنفيذ عمليات الأتمتة	4.32	.992	86%	اوافق بشدة	6
10	تجعل أتمتة العمليات جميع عمليات إدارة الموارد البشرية أكثر فعالية، مثل عمليات البحث والتوظيف والتدريب وإدارة الاداء والبقاء على الموظفين وإقالتهم	4.62	.627	92%	اوافق بشدة	1
المتوسط العام		4.31	1.01	86%	اوافق بشدة	

المصدر من نتائج بيانات الدراسة الميدانية 2023م

من خلال النتائج الموضحة في الجدول اعلاه يتضح أن أفراد عينة الدراسة موافقون بشدة علي أن هنالك معرفة للعاملين بالمؤسسة بالأتمتة في إدارة الموارد البشرية وذلك بمتوسط (4.31 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس الخماسي من (من 4.21 وحتى 5.00) وهي الفئة التي تشير إلى خيار (موافق بشدة) على أداة الدراسة وبنسبة موافقة 86% مما يؤكد علي ارتفاع نستي المعرفة بأهمية الأتمتة ودورها عند العاملين.

كما يتضح أيضاً أن هناك تفاوت في موافقة أفراد عينة الدراسة على أن هنالك معرفة للعاملين بالمؤسسة بالأتمتة في إدارة الموارد البشرية، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (4.09 إلى 4.62)، وهي متوسطات تقع في الفئات الرابعة والخامسة علي التوالي من فئات المقياس الخماسي والتي تشير إلى (أوافق/ أوافق بشدة) مما يوضح التفاوت في موافقة أفراد عينة الدراسة على أن هنالك معرفة للعاملين بالمؤسسة بالأتمتة في إدارة الموارد البشرية، حيث نجد سبعة من العبارات تم الموافقة عليها بشدة و أهم العبارات التي تتمثل في :

- في المرتبة الاولى جاءت العبارة رقم (10): وهي " تجعل أتمتة العمليات جميع عمليات إدارة

الموارد البشرية أكثر فعالية" وذلك بمتوسط 4.62 ونسبة موافقة 92%

- في المرتبة الثانية جاءت العبارة رقم (3): وهي " تتبنى الشركة إستراتيجية واضحة في مجال

أتمتة الموارد البشرية " وذلك بمتوسط 4.50 ونسبة موافقة 90%

- في المرتبة الثالثة: جاءت العبارة رقم (7): وهي " من المجالات الوظيفية التي يمكن أتمتة

العمليات وإضافة مزايا في إدارة الموارد البشرية (إدارة جدول الرواتب، تسجيل المكافآت، إدارة

بيانات الموظفين، المطالبات " وذلك بمتوسط 4.42 ونسبة موافقة 88%

- في المرتبة الرابعة: جاءت العبارة رقم (1): وهي " تعتمد الشركة على مورد بشري مؤهل " وذلك

بمتوسط 4.34 ونسبة موافقة 87%

- في المرتبة الخامسة: جاءت العبارة رقم (2): وهي " لديك الخبرة اللازمة لتطبيق الأجهزة والتحكم

فيها " وذلك بمتوسط 4.34 ونسبة موافقة 87%

ويمكن ان يعزي ذلك الي ان فعالية الأتمتة في خدمة الوظائف والأنشطة الإدارية مع تزايد المعلومات

التي تتدفق بشكل هائل وضخم إضافة إلى تزايد العاملين المعتمدين على المعلومات عن العاملين الذين لا

يعتمدون على المعلومات مما أدى إلى زيادة فعالية الأتمتة ، هذا بالإضافة أن الأتمتة تؤدي إلى رفع فعالية التعاون بين فرق العمل المختلفة مما يدعم العملية الإنتاجية ويسهم في رفع كفاءتها حيث لوحظ زيادة الإنتاجية بجانب أن رأس المال المستثمر في مجال الأتمتة أقل بكثير من رأس المال في الأعمال الغير المؤتمتة، لكل ذلك وغيره نجد أن هنالك ارتفاع في ستوي المعرفة لدي العاملين بالمؤسسة علي أهمية ودور المعرفة الشئ الذي يسهم ي تطبيقها ومدي الاستفادة منها

المحور الثاني: مساهمة الأتمتة في إدارة الموارد البشرية

جدول رقم(4-11): المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ونسبة الموافقة ودرجة الاستجابة لاراء

المبحوثين نحو مساهمة الأتمتة في إدارة الموارد البشرية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	درجة الاستجابة	الترتيب
1	تتصف الأنظمة بسهولة التصفح والاستخدام	4.29	1.071	%86	اوافق بشدة	4
2	تسهم في تخطيط واستقطاب الموارد البشرية وتحديد الاحتياجات التدريبية بدرجة كبيرة	4.34	.776	%87	اوافق بشدة	2
3	الأتمتة تؤدي إلى رفع فعالية التعاون بين فرق العمل المختلفة مما يدعم العملية الإنتاجية	4.46	.696	%89	اوافق بشدة	1
4	عملت على تقليص وقت تنفيذ وانجاز المعاملات الإدارية المختلفة	4.34	.745	%87	اوافق بشدة	3
5	يتم فتح قنوات فعالة مباشرة ودائمة مع العملاء للتعرف على رغباتهم وحاجاتهم واستجاء التغذية الراجعة	3.89	1.258	%78	اوافق	6

6	ساعدت في تسهيل الاتصالات من داخل المنظمة وخارجها	4.12	.750	%82	اوافق	5
7	أدت الي تحقيق ميزة تنافسية للشركة	3.84	.914	%77	أوافق	8
8	ساهمت أتمتة العمليات بتنفيذ الأعمال في الداخل بتكاليف بسيطة للغاية	3.84	.798	%77	اوافق	9
9	تقوم الأتمتة بتخفيف الضغط على موظفي إدارة الموارد البشرية	3.86	.925	%77	اوافق	7
10	وفرت قواعد بيانات كافية لحفظ البيانات والمعلومات داخل الشركة	3.53	.952	%71	اوافق	10
المتوسط العام		4.05	0.89	81%	أوافق	

المصدر من نتائج بيانات الدراسة الميدانية 2023م

من خلال النتائج الموضحة في الجدول اعلاه يتضح أن أفراد عينة الدراسة موافقون علي أن هنالك مساهمة للأتمتة في إدارة الموارد البشرية وذلك بمتوسط (4.05 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي من (من 3.41 وحتى 4.20) وهي الفئة التي تشير إلى خيار (موافق) على أداة الدراسة وبنسبة موافقة 81% مما يؤكد علي أن هنالك مساهمة للأتمتة في إدارة الموارد البشرية.

كما يتضح أيضاً أن هناك تفاوت في موافقة أفراد عينة الدراسة علي أن هنالك مساهمة للأتمتة في إدارة الموارد البشرية ،حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (3.53 إلى 4.46)، وهي متوسطات تقع في الفئات الرابعة والخامسة علي التوالي من فئات المقياس الخماسي والتي تشير إلى (أوافق/ أوافق بشدة) مما يوضح

التفاوت في موافقة أفراد عينة الدراسة علي أن هنالك مساهمة للأتمتة في إدارة الموارد البشرية ، حيث نجد اربعة من العبارات تم الموافقة عليها بشدة وهي :

- في المرتبة الاولى جاءت العبارة رقم (3): وهي " الأتمتة تؤدي إلى رفع فعالية التعاون بين فرق

العمل المختلفة مما يدعم العملية الإنتاجية " وذلك بمتوسط 4.46 ونسبة موافقة 89%

- في المرتبة الثانية جاءت العبارة رقم (2): وهي " تسهم في تخطيط واستقطاب الموارد البشرية

وتحديد الاحتياجات التدريبية بدرجة كبيرة " وذلك بمتوسط 4.34 ونسبة موافقة 87%

- في المرتبة الثالثة: جاءت العبارة رقم (4): وهي " عملت على تقليص وقت تنفيذ وانجاز المعاملات

الإدارية المختلفة " وذلك بمتوسط 4.34 ونسبة موافقة 87%

- في المرتبة الرابعة: جاءت العبارة رقم (1): وهي " تتصف الأنظمة بسهولة التصفح والاستخدام

" وذلك بمتوسط 4.29 ونسبة موافقة 86%

بينما نجد ستة عبارات جاءت الموافقة عليها بدرجة أوافق مما يعكس أن هنالك مساهمة للأتمتة في

إدارة الموارد البشرية

ويمكن ان يعزى ذلك الي انه تسمح أتمتة العمليات للمؤسسات بالاستفادة القصوى بأقل مجهود ممكن حيث

يمكن للتكنولوجيا السماح بزيادة جودة الخدمة والقدرة على التوسع والحد من الأخطاء اليدوية

هذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة العتيبي (2008) والتي توصلت الي أن الأتمتة يمكن أن تسهم في

تخطيط واستقطاب الموارد البشرية وتحديد الاحتياجات التدريبية بدرجة كبيرة، وأن الأتمتة يمكن أن

تسهم في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية في الأجهزة الأمنية بدرجة كبيرة وتقترب من درجة كبيرة

جدا

المحور الثالث: المتطلبات الأساسية للتغلب على معوقات تطبيق الأتمتة في إدارة الموارد البشرية

جدول رقم(4-12): المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ونسبة الموافقة ودرجة الاستجابة لآراء

المبحوثين نحو المتطلبات الأساسية للتغلب على معوقات تطبيق الأتمتة في إدارة الموارد البشرية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	درجة الاستجابة	الترتيب
1	زيادة مستوى الوعي بأهمية تطبيق الأتمتة من خلال عقد الندوات وورش العمل الخاصة بذلك	4.19	.867	%84	وافق	7
2	الاعتماد على الأتمتة في عملية التخطيط واستقطاب واختيار وتقييم المورد البشري	4.02	.901	%80	وافق	9
3	التطوير والتحسين المستمر لتتلاءم مع احتياجات العمل بواسطة موارد بشرية متخصصة	4.38	.487	%88	وافق بشدة	4
4	الدعم من قبل الإدارة العليا لأنظمة الأتمتة	4.11	1.010	%82	وافق	8
5	إعداد برامج تدريبية يقوم عليها مختصون في الأتمتة	3.96	1.003	%79	وافق	10
6	دقة المعلومات المسترجعة من الأنظمة وموثوقة	4.27	.908	%85	وافق بشدة	6
7	برامج الأمان وحماية المعلومات التي تستخدمها الشركة.	4.33	.602	%87	أوافق بشدة	5
8	توجد نسخ احتياطية للبيانات والمعلومات في حال فقدانها.	4.40	.579	%88	وافق بشدة	3
9	الاستعانة ببيوت الخبرة والاستشارة في مجال تقنيات المعلومات والأنظمة	4.47	.587	%89	وافق بشدة	1
10	إصدار تشريعات الجرائم الإلكترونية لأمن وحماية المعلومات	4.41	.746	%88	وافق بشدة	2

	المتوسط العام	4.25	0.77	%85	وافق بشدة
--	---------------	------	------	-----	-----------

المصدر من نتائج بيانات الدراسة الميدانية 2023م

من خلال النتائج الموضحة في الجدول اعلاه يتضح أن أفراد عينة الدراسة موافقون بشدة علي المتطلبات الأساسية للتغلب على معوقات تطبيق الأتمتة في إدارة الموارد البشرية وذلك بمتوسط (4.25 من 5) وهو متوسط يقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس الخماسي من (4.21 وحتى 5.00) وهي الفئة التي تشير إلى خيار (وافق بشدة) على أداة الدراسة ونسبة موافقة 85% مما يؤكد علي أن هذه المتطلبات الأساسية يمكنها التغلب على معوقات تطبيق الأتمتة في إدارة الموارد البشرية.

كما يتضح أيضاً أن هناك تفاوت في موافقة أفراد عينة الدراسة علي أن هنالك مساهمة للأتمتة في إدارة الموارد البشرية ،حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (3.96 إلى 4.47)، وهي متوسطات تقع في الفئات الرابعة والخامسة علي التوالي من فئات المقياس الخماسي والتي تشيران إلى (أوافق/ أوافق بشدة) مما يوضح التفاوت في موافقة أفراد عينة الدراسة علي أن هذه المتطلبات الأساسية يمكنها التغلب على معوقات تطبيق الأتمتة في إدارة الموارد البشرية ، حيث نجد ستة من العبارات تم الموافقة عليها بشدة وهي :

- في المرتبة الاولى جاءت العبارة رقم (9): وهي " الاستعانة ببيوت الخبرة والاستشارة في مجال

تقنيات المعلومات والأنظمة " وذلك بمتوسط 4.47 ونسبة موافقة 89%

- في المرتبة الثانية جاءت العبارة رقم (10): وهي " إصدار تشريعات الجرائم الإلكترونية لأمن

وحماية المعلومات " وذلك بمتوسط 4.41 ونسبة موافقة 88%

- في المرتبة الثالثة: جاءت العبارة رقم (8): وهي " توجد نسخ احتياطية للبيانات والمعلومات في

حال فقدانها " وذلك بمتوسط 4.40 ونسبة موافقة 88%

- في المرتبة الرابعة: جاءت العبارة رقم (3): وهي " التطوير والتحسين المستمر لتتلاءم مع احتياجات العمل بواسطة موارد بشرية متخصصة " وذلك بمتوسط 4.38 ونسبة موافقة 87%
- في المرتبة الخامسة: جاءت العبارة رقم (7): وهي " برامج الأمان وحماية المعلومات التي تستخدمها الشركة " وذلك بمتوسط 4.33 ونسبة موافقة 86%
- في المرتبة السادسة: جاءت العبارة رقم (6): وهي " دقة المعلومات المسترجعة من الأنظمة وموثوقة " وذلك بمتوسط 4.27 ونسبة موافقة 85%

بينما نجد اربعة عبارات جاءت الموافقة عليها بدرجة أوافق مما يعكس أن هذه المتطلبات الأساسية للتغلب على معوقات تطبيق الأتمتة في إدارة الموارد البشرية

ويمكن ان يعزي ذلك الي ان هنالك علاقة عكسية قوية جدا بين المتطلبات التي تسير العمل ومدي نجاحها وفعاليتها من حيث استخدامها في تطوير الاداء وبين ظهور معوقات تحد من تطبيق عمليات الاتمتة حيث نجد انه كلما زادت تغير المتطلبات الاساسية من معدات وبرامج ومرد بشري مؤهل بالضافة الي شبكة اتصالات فعالة يؤدي الي عدم ظهور معوقات لتطبيق عملية الاتمتة من خلال الاستعانة بالجهات البحثية والاستشارية ذات الخبرة في التخطيط والتنفيذ. و توفير التمويل الكافي والمستمر لجميع متطلبات الإدارة الإلكترونية

المبحث الثالث

اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الاولى : زيادة مستوى المعرفة بدور الأتمتة يحسن من أداء إدارة المؤسسات الربحية في القطاع الصناعي

استخدم الباحث اختبار مربع كاي لتوضيح دلالة العلاقة بين عبارات الفرضية وجاءت

النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (4-12) نتائج احبار مربع كاي لمعرفة دور مستوى المعرفة بدور الأتمتة في تحسين

من أداء ادارة الموارد البشرية

العبرة	التوزيع الحقيقي	النسبة	قيمة مربع كاي	الدلالة الاحصائية
أوافق بشدة	77	59%	144.76	**.000
أوافق	31	24%		
محايد	11	9%		
لا اوافق	6	5%		
لا اوافق بشدة	4	3%		

توضح نتائج الجدول اعلاه ان هنالك تأثير معنوي وذو دلالة إحصائية لزيادة مستوى المعرفة

بدور الأتمتة يحسن من أداء ادارة الموارد البشرية، حيث نجد قيمة الدلالة الاحصائية = 0.000

وهي أقل من 0.05 مما يعني وجود فرق معنوي بين التوزيع الحقيقي والتوزيع المتوقع للمشاهدات

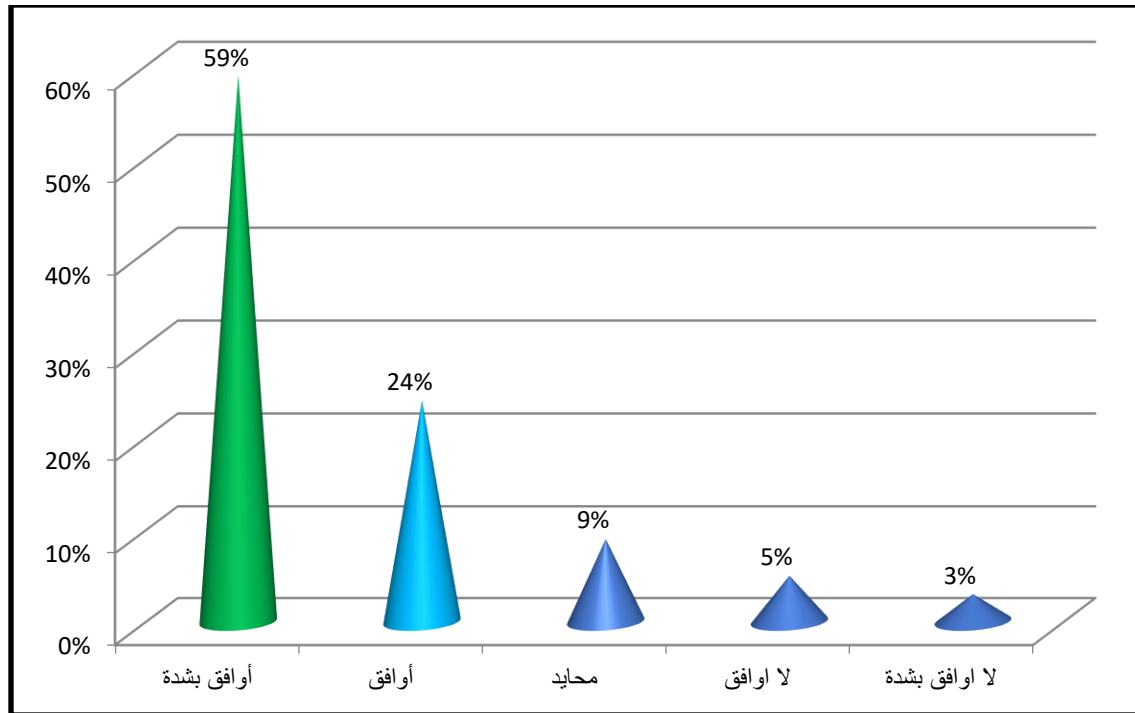
نحو زيادة مستوى المعرفة بدور الأتمتة يحسن من أداء ادارة الموارد البشرية يعزي لصالح الذين يوافقون علي ذلك ، حيث توضح نتائج التوزيع ان 59% يوافقون بشدة علي أن زيادة مستوى المعرفة بدور الأتمتة يحسن من أداء وكذلك 24% يوافقون علي ذلك اي ان (83% يوافقون ١ يوافقون بشدة) مما يعكس أهمية المعرفة بالأتمتة في تحسين مستوى اداء إدارة الموارد البشرية خاصة المعرفة المرتبطة بكون الأتمتة أكثر فعالية في عمليات البحث والتوظيف والتدريب وإدارة الاداء والبقاء على الموظفين وإقالتهم ، كذلك تتبنى الشركة إستراتيجية واضحة في مجال أتمتة الموارد البشرية، ووجود كادر بشري مؤهل وغير من العوامل التي تؤدي الي زيادة

هذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة (حويل ٢٠٠٩م) والتي توصلت الي إدراك العينة لأهمية الإدارة الإلكترونية في تحقيق جودة أداء الجام عة لوظائفها المختلفة

عليه يمكن استنتاج ان كلما إهتمت المؤسسة بزيادة مستوى المعرفة لدي العاملين بها أدي ذلك الي تحسين الاداء ، وبذلك يتم قبول الفرضية.

شكل رقم (4-6) يوضح درجة الموافقة علي دور زيادة المعرفة بدور الأتمتة في تحسين اداء

ادارة الموارد البشرية



الفرضية الثانية : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق أتممة العمليات في المؤسسات الربحية في القطاع الصناعي وإداء تلك المؤسسات

جدول رقم(4-14) : نتائج احنبار مربع كاي لمعرفة مساهمة تطبيق عمليات الأتمتة في تطوير

أداء ادارة الموارد البشرية

العبارة	التوزيع الحقيقي	النسبة	قيمة مربع كاي	الدلالة الاحصائية
أوافق بشدة	50	%39	77.39	**.000

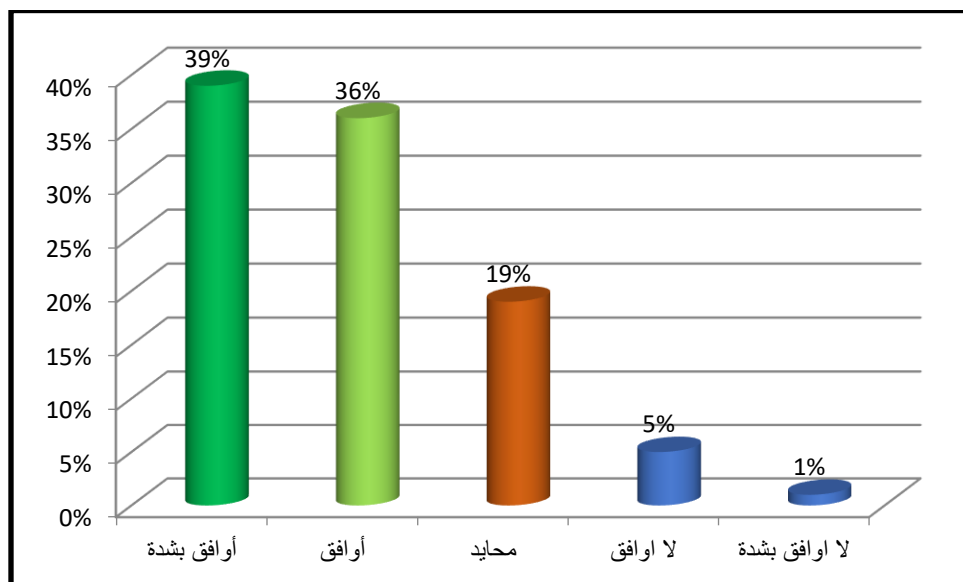
		47	36%	أوافق
		24	19%	محايد
		6	5%	لا اوافق
		2	1%	لا اوافق بشدة

توضح نتائج الجدول اعلاه ان هنالك تأثير معنوي وذو دلالة إحصائية من تطبيق عمليات الأتمتة في تطوير أداء ادارة الموارد البشرية، حيث نجد قيمة الدلالة الاحصائية =0.000 وهي أقل من 0.05 مما يعني وجود فرق معنوي بين التوزيع الحقيقي والتوزيع المتوقع للمشاهدات نحو مساهمة تطبيق عمليات الأتمتة في تحسين الاداء يعزي لصالح الذين يوافقون علي ذلك ، حيث توضح نتائج التوزيع ان 39% يوافقون بشدة علي وكذلك 36% يوافقون علي ذلك اي ان (72% يوافقون \ يوافقون بشدة) مما يعكس أهمية تطبيق عمليات الأتمتة في تطوير الاداء المرسسي خاص في إدارة الموارد البشرية خاصة في تطبيقات الاتمتة في رفع فعالية التعاون بين فرق العمل المختلفة مما يدعم العملية الإنتاجية ،ومساهمتها في تخطيط واستقطاب الموارد البشرية وتحديد الاحتياجات التدريبية بدرجة كبيرة،بالاضافة الي كونها قلصت وقت تنفيذ وانجاز المعاملات الإدارية المختلفة

عليه يمكن استنتاج ان كلما زاد تطبيق عمليات الأتمتة في المؤسسة أدي ذلك الي تطوير اداء الموارد البشرية ، وبذلك يتم قبول الفرضية.

شكل رقم (4-7) يوضح درجة الموافقة علي تطبيق عمليات الأتمتة في تطوير اداء ادارة

الموارد البشرية



الفرضية الثالثة : للمتطلبات الأساسية للأتمتة دور في التغلب على معوقاتها في إدارة المؤسسات الربحية في القطاع الصناعي

جدول رقم (4-15) نتائج احنبار مربع كاي لإختبار دور المتطلبات الأساسية للأتمتة في

التغلب على معوقاتها في إدارة الموارد البشرية

العبارة	التوزيع الحقيقي	النسبة	قيمة مربع كاي	الدلالة الاحصائية
أوافق بشدة	56	43.0%	70.34	0.000**
أوافق	56	43.0%		
محايد	11	8.0%		
لا اوافق	6	5.0%		
لا اوافق بشدة	0	0.0%		

توضح نتائج الجدول اعلاه ان هنالك فرق معنوي وذو دلالة إحصائية من دور المتطلبات الأساسية

للأتمتة في التغلب على معوقاتها في إدارة الموارد البشرية ، حيث نجد قيمة الدلالة الاحصائية

=0.000 وهي أقل من 0.05 مما يعني وجود فرق معنوي بين التوزيع الحقيقي والتوزيع المتوقع

للمشاهدات نحو دور المتطلبات الأساسية للأتمتة في التغلب على معوقاتها في إدارة الموارد البشرية

يعزي لصالح الذين يوافقون علي ذلك ، حيث توضح نتائج التوزيع ان 43% يوافقون بشدة علي

وكذلك 43% يوافقون علي ذلك اي ان (86% يوافقون ا يوافقون بشدة) مما يعكس أهمية توفير

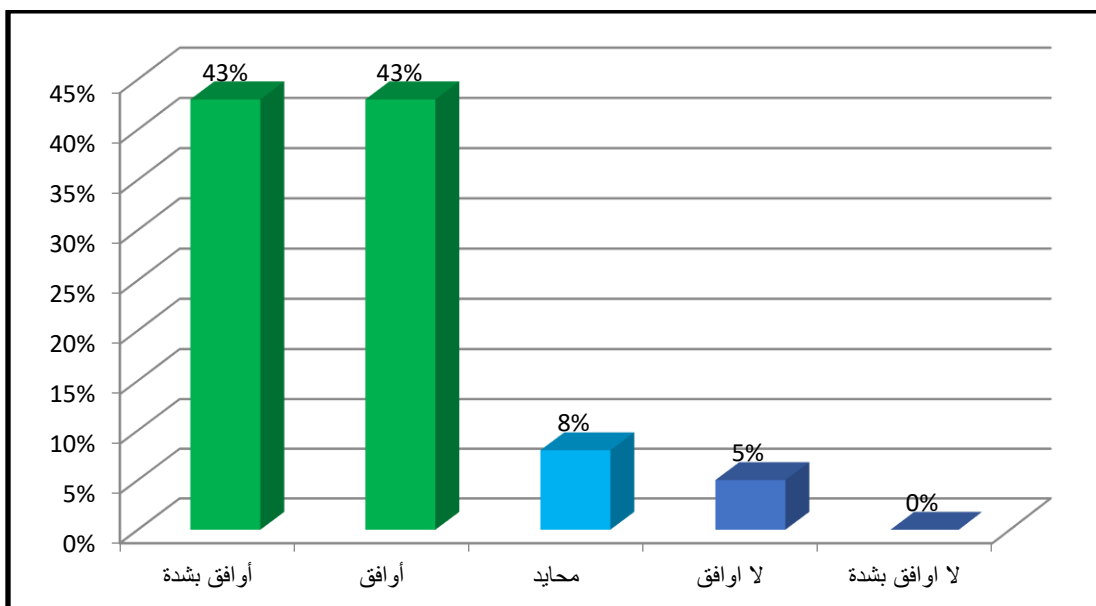
جميع المتطلبات الأساسية للأتمتة التي من شأنها التغلب على المعوقات التي تواجهها خاصة

الاستعانة ببيوت الخبرة والاستشارة في مجال تقنيات المعلومات والأنظمة ، إصدار تشريعات الجرائم الإلكترونية لأمن وحماية المعلومات،توفر نسخ احتياطية للبيانات والمعلومات في حال فقدانها، وايضاً التطوير والتحسين المستمر لتتلاءم مع احتياجات العمل بواسطة موارد بشرية متخصصة

عليه يمكن استنتاج ان كلما توافرت تلك المتطلبات لدي المؤسسة فيما يتعلق بتطبيق عمليات الأتمتة أدى ذلك الي التغلب علي المعوقات التي يمكن ان تواجهها عمليات الأتمتة ، وبذلك يتم قبول الفرضية.

شكل رقم(4-8) يوضح درجة الموافقة علي المتطلبات الأساسية لعمليات الأتمتة في

التغلب على المعوقات التي يمكن ان تواجهها



الفرضية الرابعة : لاتوجد فروقت ذات دلالة إحصائية بين دور عمليات أتممة العمليات في إدارة المؤسسات الربحية في القطاع الصناعي تعزي للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية لدي عينة الدراسة

وللإجابة على هذا السؤال فقد تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية وتحليل التباين الأحادي "

(One Way ANOVA)؛ وجاءت النتائج كما توضحها الجداول التالية:

جدول رقم (4-16) : نتائج " تحليل التباين الأحادي " (One Way ANOVA)

للفروق في إجابات مفردات عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف المتغيرات الشخصية نحو مساهمة الأتممة في

اداء إدارة الموارد البشرية

المتغير	مصدر التباين	مجموع	درجات	متوسط	قيمة ف	الدلالة
العمر	بين المجموعات	1.865	4	.466	2.462	*.049
	داخل	23.485	124	.189		
	المجموع	25.351	128			
المؤهل العلمي	بين المجموعات	1.749	2	.875	4.669	*.011
	داخل	23.601	126	.187		
	المجموع	25.351	128			
سنوات الخبرة	بين المجموعات	1.553	4	0.518	2.386	0.070
	داخل	47.101	124	0.217		
	المجموع	48.655	128			
مكان العمل	بين المجموعات	0.792	2	0.264	1.216	0.305
	داخل	47.114	126	0.217		
	المجموع	47.906	128			
تلقي التدريب	بين المجموعات	0.679	1	0.226	1.366	0.254
	داخل	35.949	127	0.166		
	المجموع	36.628	128			

يتضح من الجدول رقم (4-16) ما يلي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) فأقل في اجابات مفردات عينة الدراسة حول (مساهمة الأتمتة في اداء إدارة الموارد البشرية) باختلاف متغيرات سنوات الخبرة ، مكان العمل ، وهذا يدل على أن هناك تماثل في استجابات العاملين باختلاف خبرتهم ومكان عملهم حول مساهمة الأتمتة في عمليات إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) فأقل في اجابات مفردات عينة الدراسة حول (مساهمة الأتمتة في اداء إدارة الموارد البشرية) باختلاف متغير العمر تعزي لصالح الذين اعمارهم 30 سنة فأقل هم أكثر الفئات لديها معرفة بمساهمة الأتمتة في اداء إدارة الموارد البشرية
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) فأقل في اجابات مفردات عينة الدراسة حول (مساهمة الأتمتة في اداء إدارة الموارد البشرية) باختلاف متغير المؤهل العلمي تعزي لصالح الذين درجة البكالوريوس هم أكثر الفئات لديها معرفة بمساهمة الأتمتة في اداء إدارة الموارد البشرية مقارنة بالمؤهلات الاخرى
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) فأقل في اجابات مفردات عينة الدراسة حول (مساهمة الأتمتة في اداء إدارة الموارد البشرية) باختلاف متغير تلقي تدريب في مجال الأتمتة تعزي لصالح الذين تلقوا تدريب هم أكثر الفئات لديها معرفة بمساهمة الأتمتة في اداء إدارة الموارد البشرية مقارنة بالذين لم يتلقوا ذلك ، مما يعكس أهمية التدريب في ذلك

مما سبق يستنتج أن هنالك لاتوجد فروقت ذات دلالة إحصائية بين دور عمليات أتممة العمليات في إدارة المؤسسات الربحية في القطاع الصناعي تعزي للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية لدي عينة الدراسة

الفصل الخامس

الخاتمة

تم بحمد الله اكمال هذا البحث الذى ناقش التعرف على مدى توظيف الأتمتة وتطبيقها في سبيل تحسين أداء المؤسسات الصناعية في المملكة العربية السعودية (دراسة حالة على شركة المراعي) للفترة من (2015م - 2022م) حيث اشتمل البحث على خمسة فصول الفصل الاول تناول عن الاطار العام للبحث والدراسات السابقة ، اما الفصل الثانى تطرق للاطار المنهجى للبحث حيث اشتمل على مبحثين مباحث ، المبحث الاول ناقش الأتمتة والمبحث الثانى ناقش إدارة الموارد البشرية ،، والفصل الثالث كان عن العلاقة بين الأتمتة واداء الشركات ، والفصل الرابع : عن الدراسة الميدانية يشتمل على ثلاث مباحث ، المبحث الاول : اجراءات الدراسة الميدانية ، والمبحث الثانى : عرض وتحليل البيانات المبحث الثالث : اختبار الفروض ، والفصل الخامس كان خاتمة البحث واشتمل على النتائج والتوصيات .

إن الرهان الحقيقي الذي تسعى شركة المراعي الوصول إليه في الوقت لحالي يتمثل في مدى قدرتها على استخدام الأتمتة بالشكل الأمثل بما يخدم المورد البشري في كافة وظائفها، وبالتالي تؤثر بشكل إيجابي على تحسين أدائه من جهة والوصول إلى إرضاء الزبون عن طريق الخدمات المقدمة من جهة أخرى.

ومن خلال الملاحظة المنهجية لتطبيق الأتمتة بالشركة ، اضافة لعديد المقابلات والاطلاع على عدد من البحوث والدراسات ذات الصلة ، تبين ومن واقع مُخرجات الدراسة ان توظيف الأتمتة وتطبيقها مرتفعة في الشركة في إدارة الموارد البشرية وانها تسهم في تطوير الاداء ، وهي بحاجة للتطوير والتنظيم والتحسين خاصة وانه ملتصق بخدمة تمس العاملين بالشركة وتحسن الاداء العام للشركة ، هذا اضافة للتدريب المستمر

وختاماً يبقى المورد البشري هو المحرك الأساسي للأتمتة فمن خلال تمكنه من التحكم والاستخدام الأمثل لها يمكن أن تفجر قدراته الفكرية والمعرفية فيبدع في هذا المجال بتصميمه وإنشائه قواعد ومعطيات يمكن للمؤسسة الصناعية استخدامها في مختلف الوظائف والمهام فتحقق بذلك أهداف المورد البشري في الوقت نفسه.

النتائج

- أن أفراد عينة الدراسة موافقون بشدة علي أن هنالك معرفة للعاملين بالمؤسسة بالأتمتة في إدارة الموارد البشرية وذلك بمتوسط (4.31 من 5)، ومن أهم العبارات التي تمثل ذلك:

- أتمتة العمليات تجعل جميع عمليات إدارة الموارد البشرية أكثر فعالية بنسبة موافقة 92%
- تتبنى الشركة إستراتيجية واضحة في مجال أتمتة الموارد البشرية بنسبة موافقة 90%
- من المجالات الوظيفية التي يمكن أتمتة العمليات وإضافة مزايا في إدارة الموارد البشرية (إدارة جدول الرواتب، تسجيل المكافآت، إدارة بيانات الموظفين، المطالبات) بنسبة موافقة 88%
- تعتمد الشركة على مورد بشري مؤهل بنسبة موافقة 87%

- أن أفراد عينة الدراسة موافقون علي أن هنالك مساهمة للأتمتة في إدارة الموارد البشرية وذلك بمتوسط (4.05 من 5) ، ومن أهم العبارات التي تمثل ذلك:

- الأتمتة تؤدي إلى رفع فعالية التعاون بين فرق العمل المختلفة مما يدعم العملية الإنتاجية، بنسبة موافقة 89%
- تسهم في تخطيط واستقطاب الموارد البشرية وتحديد الاحتياجات التدريبية بدرجة كبيرة ، بنسبة موافقة 87%

- تقليص وقت تنفيذ وانجاز المعاملات الإدارية المختلفة، بنسبة موافقة 87%

- تتصف الأنظمة بسهولة التصفح والاستخدام، بنسبة موافقة 86%

- أن أفراد عينة الدراسة موافقون بشدة علي المتطلبات الأساسية للتغلب على معوقات تطبيق الأتمتة في إدارة الموارد البشرية وذلك بمتوسط (4.25 من 5) ومن أهم العبارات التي تمثل ذلك:

- الاستعانة ببيوت الخبرة والاستشارة في مجال تقنيات المعلومات والأنظمة، بنسبة

موافقة 89%

- إصدار تشريعات الجرائم الإلكترونية لأمن وحماية المعلومات، بنسبة موافقة 88%
- توفير نسخ احتياطية للبيانات والمعلومات في حال فقدانها، بنسبة موافقة 88%
- التطوير والتحسين المستمر لتتلاءم مع احتياجات العمل بواسطة موارد بشرية

متخصصة، بنسبة موافقة 87%

- هنالك أثر معنوي من زيادة مستوى المعرفة بدور الأتمتة الذي يحسن من أداء ادارة الموارد البشرية

- هنالك أثر معنوي من تطبيق عمليات الأتمتة في تطوير أداء ادارة الموارد البشرية، (72%)
يوافقون على ذلك، كلما زاد تطبيق عمليات الأتمتة في المؤسسة أدى ذلك الي تطوير
اداء الموارد البشرية)

- هنالك أثر معنوي من دور للمتطلبات الاساسية للأتمتة في التغلب على معوقاتها
في إدارة الموارد البشرية ، ان (86% يوافقون علي ذلك ، كلما توافرت تلك
المتطلبات لدي المؤسسة فيما يتعلق بتطبيق عمليات الأتمتة أدى ذلك الي التغلب
علي المعوقات التي يمكن ان تواجهها عمليات الأتمتة)

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) فأقل في
اجابات مفردات عينة الدراسة حول (مساهمة الأتمتة في اداء إدارة الموارد البشرية)
باختلاف متغيرات سنوات الخبرة ، مكان العمل

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) فأقل في اجابات مفردات عينة الدراسة حول (مساهمة الأتمتة في اداء إدارة الموارد البشرية) باختلاف متغير العمر تعزي لصالح الذين اعمارهم 30 سنة فأقل
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) فأقل في اجابات مفردات عينة الدراسة حول (مساهمة الأتمتة في اداء إدارة الموارد البشرية) باختلاف متغير المؤهل العلمي تعزي لصالح الذين درجة البكالوريوس
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) فأقل في اجابات مفردات عينة الدراسة حول (مساهمة الأتمتة في اداء إدارة الموارد البشرية) باختلاف متغير تلقي تدريب في مجال الأتمتة تعزي لصالح الذين تلقوا تدريب

التوصيات

في ضوء ما تم مراجعته من بحوث ودراسات سابقة، وما تم التوصل إليه من نتائج في هذه الدراسة، يمكن تقديم بعض التوصيات على النحو التالي:

1. ضرورة توظيف الأتمتة في المؤسسات الصناعية والاستمرارية في التطوير والتغيير في الأفراد والهيكل والتقنيات والأساليب والإجراءات لرفع كفاءتها وفعاليتها .
2. إحداث تغيير في استراتيجية التوظيف لصالح المهنيين الأكثر مهارة وكفاءة
3. العمل على توفير وتحديث قواعد بيانات كافية لحفظ البيانات والمعلومات داخل الشركة
4. يجب على المسؤولين في إدارات المؤسسات الربحية التركيز على استخدام وإدخال التقنيات الحديثة وأتمتة جميع أعمالها للرفي جودة الخدمات
5. التحسين المستمر للبنية التحتية من أجهزة الحاسب والبرامج وشبكات الاتصال وقواعد البيانات لشركة المراعي بحيث تتلاءم مع التطور التكنولوجي في العالم
6. تعزيز وعي العاملين وخاصة موظفي إدارة الموارد البشرية بإيجابيات الأتمتة، والأنظمة المطبقة في الشركة وما يتم تفعيله من أنظمة جديدة وكيفية الاستفادة منها في تيسير أعمالهم من خلال عقد ورش عمل تدريبية وندوات تعريفية
7. ينبغي أن تتسم الاستراتيجيات طويلة المدى بمزيد من المرونة والفعالية
8. توفير الدعم المالي والموارد البشرية المتخصصة لتطوير الأنظمة بشكل مستمر وبما يتناسب مع التطور في احتياجات العمل
9. يجب على إدارة الموارد البشرية تحمل مسؤولية ضمان بث الطاقة الإيجابية والحماسة في مكان العمل
10. الاستثمار في المواهب الشابة وتطوير الموظفين يمنح المؤسسة سمعة طيبة ويجعلهم عرضة للاستقطاب من المنافسين
11. إجراء المزيد من الدراسات والبحوث لقياس مدى فعالية أنظمة الأتمتة في تحسين العمل والأداء

مقترحات دراسات مستقبلية:

من خلال النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الحالية تقترح إجراء البحوث والدراسات الآتية

1. دراسة أثر تطبيق الأتمتة على مستوى الجودة في المؤسسات الصناعية
2. دراسة مدى جاهزية الشركات الصناعية للتحويل إلى شركات تعمل بصورة كاملة من حيث أتمتة عملياتها
3. دراسة تعزيز أتمتة العمليات بقدرات معرفية للقيام بتحويل عملية أتمتة العمليات إلى أتمتة معرفية، (دمج قدرات الذكاء الاصطناعي نالتعلم الآلي ومعالجة اللغة الطبيعية)
4. دراسة معرفة اثر الأتمتة في زيادة الأيدي العاملة ، والحد من الاخطاء التي ترتكبها ومدي العمل بكفاءة لفترة اكبر

المراجع والمصادر:

1. -جعفر، أمين محمود. (2020) دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية، مجلة بحوث التربية الشاملة، ع (3)، ص ص 1-26
2. سالمى علاء عبد الرزاق النعيمي، محمد عبد العال، أتمتة المكاتب، دار النشر والتوزيع، ط1، الرياض، 1999، ص 35
3. السريحي حسن عواد وآخرون، أتمتة أعمال المكاتب، دراسة تطبيقية على إمارة مكة المكرمة، دار المريخ للنشر والتوزيع، الرياض، 1999
4. الحجي عثمان يوسف، أثر تطبيق الأتمتة في الأداء الوظيفي للمؤسسات الحكومية المستقلة بدولة الكويت، جامعة البحرين، 199
5. ميا، علي؛ زاهر، بسام؛ عيسى، أسامة. (2008) 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، مج (30)، ع(2)، ص ص 17 – 18
6. محمدي، سعد علي. (2019). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار اليازوري.
7. عبدالوهاب ، صباح نوري ، أتمتة المكاتب ، دار حنين للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، 1999، ص36،
8. صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية من الناحية العملية والعلمية، الدار الجامعية، الاسكندرية، 1999م، ص79
9. مغربي، عبد الحميد (٢٠١٧م) دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
10. نجم، عبود نجم (٢٠٠٩م) الإدارة والمعرفة الإلكترونية : الإستراتيجية والوظائف والمجالات، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

المراجع الأجنبية:

- Druker peter, l'avenir du management selon Druker, editions village mondial, paris, 1999.
- Ecosip, dialogues autour de la performance en Enterprise, édition harmattan, paris, 1995
- Al-Adwan, M. and Almashaqba, Z. (2012), Evalution the Role of Information Technology in Business Value Performance (BVP), Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, Vol. 4 Issue 6, p404-420. 17p
- Rahman, M. and Hussain, M. (2011), The Impact of Information Technology on Performance Evaluation in Developing Countries: An Empirical Study, Journal of Knowledge Globalization, Vol. 4 Issue 1, p1-23. 23p.
- L. Jessup and J. Valacich, Information systems today: managing in the digital world (Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 2007), 129
- D. Jorgenson, Information Technology and the U.S. Economy. American Economic Review (2001; 91(1):1- 32), Retrived from:
<http://www2.econ.iastate.edu/classes/econ520/huffman/documents/InformationtechnologyandtheUSEconomy.pdf>

رسائل علمية:

- العتيبي ناصر بن منيف، الأتمتة ودورها في تحسين إدارة الموارد البشرية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة نايف للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، 2007، ص 25
- دوغة، مراد. (2017) دور الأتمتة في تحسين أدار الموارد البشرية في المؤسسة الصناعية: دراسة ميدانية بالشركة المغاربية لألنابيب باملسيلة. رسالة ماجستير منشورة، املسيلة: جامعة محمد بو ضياف.
- عساني، سماح. (2015) استعداد العاملين نحو أتمتة العمل الاداري في جامعة حلب. رسالة ماجستير منشورة، حلب: جامعة حلب.
- لكيسي، أمال علي (٢٠١٠م) متطلبات ومعوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في كليات التربية للبنات بجدة ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبدالعزيز، جدة.
- المانع، محمد (٢٠٠٦م) تقنيات الاتصالات ودورها في تحسين الأداء ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- الشوابكة، خالد محمد (٢٠٠٨م) العلاقة بين تطبيق الحكومة الالكترونية والأداء الوظيفي : دراسة ميدانية من خلال اتجاهات موظفي الدوائر الحكومية في المملكة الأردنية الهاشمية ، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان

الملاحق

ملحق - الاستبيان

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم إدارة الأعمال

الاخ الكريم / الأخت الكريم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

الموضوع: استبيان

يقوم الدارس بإعداد دراسته كجزء من متطلبات الحصول على على درجة الماجستير في مجال إدارة الأعمال تحت عنوان: تحليل أثر الأتمتة في المؤسسات الربحية بالتطبيق على القطاع الصناعي- المملكة العربية السعودية 2015- 2022م ، يمثل هذا الاستبيان أحد الأدوات الهامة لجمع البيانات من مجتمع البحث أرجو التكرم بالإجابة على الاسئلة المطروحة وتزويد الدارس بأرائكم القيمة من خلال وضع إشارة (✓) على الاجابة التي ترونها ملائمة ، مع العلم أن جميع الاسئلة المطروحة ضمن هذا الاستبيان لأغراض البحث العلمي وأن إجاباتكم ستكون محاطة بالسرية الكاملة والعناية العلمية الفائقة

شكراً لتعاونكم،،

الدارسين

القسم الأول: البيانات الشخصية:

الرجاء التكرم بوضع علامة (✓) في مكان الخيار المناسب:

1-العمر:

30 سنة فأقل () 31 سنة - 35 سنة () 36 سنة - 40 سنة ()

41 سنة - 45 سنة () 46 سنة - 50 سنة () 51 سنة فأكثر ()

2.المؤهل العلمي:

ثانوي () بكالوريوس () ماجستير () دكتوراه ()

3- الإدارة:

إدارة عليا () إدارة وسطي () إدارة تنفيذية () موظف ()

4- سنوات الخبرة:

5 سنوات فأقل () 6 سنة - 10 سنة () 11 سنة - 15 سنة ()

16 سنة - 20 سنة () 21 سنة - 25 سنة () 26 سنة فأكثر ()

5- تلقيت تدريب في مجال الأتمتة:

نعم () لا ()

عدد الدورات التدريبية:.....

القسم الثاني: عبارات الاستبانة (الاسئلة) :-

المحور الاول:- مدي معرفة العاملين بالأتمتة

ت	العبارة	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
1	تعتمد الشركة على مورد بشري مؤهل					
2	لديك الخبرة اللازمة لتطبيق الأجهزة والتحكم فيها					
3	تتبنى الشركة إستراتيجية واضحة في مجال أتمتة الموارد البشرية					
4	أتمتة العمليات تسهم في رفع مستويات الانتاج وخفض التكاليف بشكل كبير وتطوير معايير الجودة					
5	تتمتع منصات أتمتة العمليات بالقدرة على أتمتة مجموعة كبيرة من العمليات في الوظائف الرئيسية					
6	توجد علاقة بين عمليات الأتمتة ورفع الانتاج وخفض التكاليف وبذلك زيادة مستوي الربحية					
7	من المجالات الوظيفية التي يمكن أتمتة العمليات وازافة مزايا في إدارة الموارد البشرية (إدارة جدول الرواتب، تسجيل المكافآت، إدارة بيانات الموظفين، المطالبات، ...)					
8	سيكون لأتمتة العمليات أثرٌ كبير على أسواق العمل مما يؤدي إلى إحداث تغيير في استراتيجية التوظيف لصالح المهنيين الأكثر مهارة وكفاءة					
9	تعمل الشركة على صيانة دورية للأجهزة التقنية التي تقوم بتنفيذ عمليات الأتمتة					
10	تجعل أتمتة العمليات جميع عمليات إدارة الموارد البشرية أكثر فعالية، مثل عمليات البحث والتوظيف والتدريب وإدارة الاداء والبقاء على الموظفين وإقالتهم					

المحور الثاني:- مساهمة الأتمتة في إدارة الموارد البشرية

ت	العبارة	درجة الموافقة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
1	تتصف الأنظمة بسهولة التصفح والاستخدام					
2	تسهم في تخطيط واستقطاب الموارد البشرية وتحديد الاحتياجات التدريبية بدرجة كبيرة					
3	الأتمتة تؤدي إلى رفع فعالية التعاون بين فرق العمل المختلفة مما يدعم العملية الإنتاجية					
4	عملت على تقليص وقت تنفيذ وانجاز المعاملات الإدارية المختلفة					
5	يتم فتح قنوات فعالة مباشرة ودائمة مع العملاء للتعرف على رغباتهم وحاجاتهم واستجاء التغذية الراجعة					
6	ساعدت في تسهيل الاتصالات من داخل المنظمة وخارجها					
7	أدت الي تحقيق ميزة تنافسية للشركة					
8	ساهمت أتمتة العمليات بتنفيذ الأعمال في الداخل بتكاليف بسيطة للغاية					
9	تقوم الأتمتة بتخفيف الضغط على موظفي إدارة الموارد البشرية					
10	وفرت قواعد بيانات كافية لحفظ البيانات والمعلومات داخل الشركة					

المحور الثالث:- المتطلبات الأساسية للتغلب على معوقات تطبيق الأتمتة في إدارة الموارد البشرية

ت	العبارة	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
1	زيادة مستوى الوعي بأهمية تطبيق الأتمتة من خلال عقد الندوات وورش العمل الخاصة بذلك					
2	الاعتماد على الأتمتة في عملية التخطيط واستقطاب واختيار وتقييم المورد البشري					
3	التطوير والتحسين المستمر لتتلاءم مع احتياجات العمل بواسطة موارد بشرية متخصصة					
4	الدعم من قبل الإدارة العليا لأنظمة الأتمتة					
5	إعداد برامج تدريبية يقوم عليها مختصون في الأتمتة					
6	المعلومات المسترجعة من الأنظمة دقيقة وموثوقة					
7	برامج الأمان وحماية المعلومات التي تستخدمها الشركة تعتبر كافية.					
8	توجد نسخ احتياطية للبيانات والمعلومات في حال فقدانها.					
9	الاستعانة ببيوت الخبرة والاستشارة في مجال تقنيات المعلومات والأنظمة					
10	إصدار تشريعات الجرائم الإلكترونية لأمن وحماية المعلومات					

والله ولي التوفيق

الدارسين