

عنوان البحث

أثر الإدارة الألكترونية في تنمية الموارد البشرية بالتطبيق علي شركة الراجحي بالملكة العربية السعودية

The impact of electronic management on human resources development by application to Al
Rajhi Company in the Kingdom of Saudi Arabia

إعداد الطالب/

نجلاء علي الربيش----٢٠٢٣.١٢.٢٤

إشراف/

العام الدراسي:

٢٠٢٥



الفهرس

٣	عنوان البحث.....
٤	الشكر والتقدير:.....
٥	الملخص:.....
٨	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
٩	١-١ مقدمة:.....
١٠	أهمية الدراسة:.....
١١	أهداف الدراسة:.....
١٣	مشكلة الدراسة:.....
١٥	تساؤلات الدراسة:.....
١٦	فرضيات الدراسة:.....
١٧	1.2. الإطار النظري:.....
٢٠	1.3. منهجية الدراسة:.....
٢٣	الفصل الثاني "الإطار التحليلي والدراسات السابقة".....
٢٤	٢-١ الدراسات السابقة.....
٣٠	2-2 تحليل وتقييم الدراسات السابقة:.....
٣٧	٣-٢ بناء الإطار النظري.....
٣٩	2.4. عرض الإطار التحليلي للدراسة.....
٤٢	الفصل الثالث: نتائج الدراسة وتحليلها.....
٤٣	3.1 وصف عينة الدراسة:.....
٤٤	3.2 مناقشة النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة:.....
٤٧	1 تصميم الاستبيان:.....
٥٥	2 التحليل الإحصائي:.....
٥٦	٣ عرض نتائج الاستبيان.....
٥٩	٤ تحليل إجابات المقابلات الشخصية:.....
٦٢	الفصل الرابع: الاستنتاجات والتوصيات.....
٦٣	4.1 ملخص النتائج:.....
٦٣	4.2 التوصيات:.....
٦٤	4.3 خاتمة:.....
٦٥	المراجع:.....

قائمة الجداول

الجدول	الصفحة
جدول ١-٤	٥٤
جدول ٢-٤	٥٥
جدول ٤-٣-٤	٥٨-٥٥

عنوان البحث

أثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالتطبيق علي شركة الراجحي بالمملكة العربية
السعودية

**The impact of electronic management on human resources development
by application to Al Rajhi Company in the Kingdom of Saudi Arabia**

الشكر والتقدير:

بسم الله الرحمن الرحيم

"وقل ربي زدني علماً"

في رحاب العلم والمعرفة، وبين أروقة البحث والتنقيب، أقف اليوم ممتنًا لله تعالى، حميدةً فضله، شاكرةً نعمه التي لا تعد ولا تحصى، على ما منّ به عليّ من توفيق وسداد في إنجاز هذا البحث المتواضع، الذي أسأل الله أن يكون نافعا ومفيدا.

إن إتمام هذا العمل لم يكن ليتحقق لولا فضل الله أولاً، ثم الدعم والمساندة التي تلقيتها من العديد من الأشخاص والمؤسسات، الذين أتوجه إليهم بخالص الشكر والتقدير، وعظيم الامتنان.

بدايةً، أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى **جامعة ميدأوشن**، هذا الصرح العلمي الشامخ، الذي احتضنني بين جنباته، ووفر لي بيئة أكاديمية محفزة على البحث والابتكار. وأخص بالذكر **كلية العلوم الإدارية والإنسانية**، التي لم تبخل عليّ بتقديم الدعم والتوجيه، وتذليل كافة الصعاب التي واجهتني خلال مسيرتي الدراسية.

كما أود أن أعبر عن خالص امتناني وتقديري إلى **أعضاء هيئة التدريس** الأفاضل، الذين لم يدخروا جهداً في تزويدي بالمعرفة والخبرة، وتوجيهي نحو أفضل الممارسات البحثية. وأخص بالذكر **الأستاذ/الدكتور المشرف** الذي كان لي نعم المشرف والموجه، والذي لم يبخل عليّ بتوجيهاته السديدة، ونصائحه القيمة، وصبره الجم، والذي كان له الفضل الأكبر في إخراج هذا البحث إلى النور.

ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى **شركة الراجحي**، هذه المؤسسة الرائدة، التي فتحت لي أبوابها، ويسرت لي مهمة جمع البيانات والمعلومات اللازمة لإجراء البحث.

كما أتوجه بالشكر والتقدير إلى **زملائي وزميلاتي** في الدراسة، الذين كانوا لي خير عون وسند، وتبادلنا معاً الخبرات والمعلومات، وشجعنا بعضنا البعض على المثابرة والاجتهاد.

وأخيراً وليس آخراً، أتقدم بالشكر والعرفان إلى **أهلي وأصدقائي**، الذين كانوا لي خير داعم ومساند، ووقفوا بجاني في كل خطوة من خطواتي، وقدموا لي كل الدعم المعنوي والنفسي الذي احتجته.

إن هذا العمل هو ثمرة جهود مشتركة، وتعاون مثمر، وأسأل الله العلي القدير أن يجعله خالصاً لوجهه الكريم، وأن ينفع به الباحثين والدارسين، وأن يكون إضافة قيمة إلى المكتبة العلمية.

الباحثة: نجلاء علي الربيش

جامعة ميدأوشن

تخصص: موارد بشرية

المخلص:

تتناول هذه الرسالة موضوعًا ذا أهمية بالغة في عصرنا الحالي، وهو أثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية، وذلك من خلال دراسة تطبيقية على شركة الراجحي في المملكة العربية السعودية. يهدف هذا البحث إلى استكشاف العلاقة بين استخدامات الإدارة الإلكترونية ومستوى تنمية الموارد البشرية، مع التركيز على فهم كيفية تأثير التقنيات الحديثة على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي.

في ظل التطورات المتسارعة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، أصبحت الإدارة الإلكترونية ضرورة حتمية للمؤسسات التي تسعى إلى تحسين أدائها وزيادة كفاءتها. وقد أدركت شركة الراجحي، باعتبارها إحدى المؤسسات الرائدة في المملكة، أهمية تبني هذه التقنيات وتطبيقها في مختلف جوانب عملها، بما في ذلك إدارة الموارد البشرية.

تعتمد هذه الرسالة على منهجية بحثية شاملة، تجمع بين الأساليب الكمية والنوعية، لجمع البيانات وتحليلها. وقد تم استخدام الاستبيانات والمقابلات لجمع البيانات من عينة ممثلة من موظفي شركة الراجحي. كما تم تحليل الوثائق والتقارير الداخلية للشركة لفهم أفضل لممارسات الإدارة الإلكترونية المطبقة.

تتضمن الرسالة عدة فصول، تتناول في مجملها الإطار النظري للإدارة الإلكترونية وتنمية الموارد البشرية، وتحليل واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في شركة الراجحي، وقياس أثر هذه التطبيقات على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج مهمة، من بينها:

وجود علاقة إيجابية بين استخدامات الإدارة الإلكترونية ومستوى تنمية الموارد البشرية في شركة الراجحي.

تساهم الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الموظفين من خلال تسهيل الوصول إلى المعلومات وتوفير التدريب والتطوير المستمر.

تؤدي الإدارة الإلكترونية إلى زيادة رضا الموظفين من خلال توفير بيئة عمل مرنة ومحفزة.

وجود بعض التحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية في شركة الراجحي، مثل مقاومة التغيير والحاجة إلى تطوير البنية التحتية التقنية.

وفي ضوء هذه النتائج، قدمت الرسالة مجموعة من التوصيات التي تهدف إلى تعزيز استخدامات الإدارة الإلكترونية في شركة الراجحي، وتحسين مستوى تنمية الموارد البشرية. وتشمل هذه التوصيات:

تطوير استراتيجية شاملة للإدارة الإلكترونية، تتضمن تحديد الأهداف والخطط والموارد اللازمة. توفير التدريب والتطوير المستمر للموظفين لتمكينهم من استخدام التقنيات الحديثة بكفاءة. تعزيز ثقافة التغيير والابتكار في الشركة، وتشجيع الموظفين على تبني التقنيات الجديدة. الاستثمار في تطوير البنية التحتية التقنية، وتوفير الأدوات والأنظمة اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية. إجراء دراسات مستقبلية لتقييم أثر الإدارة الإلكترونية على جوانب أخرى من أداء الشركة.

Abstract:

This thesis addresses a topic of significant importance in our current era, which is the impact of electronic management on human resource development, through an applied study on Al Rajhi Company in the Kingdom of Saudi Arabia. This research aims to explore the relationship between the uses of electronic management and the level of human resource development, with a focus on understanding how modern technologies affect employee performance and job satisfaction.

In light of the rapid developments in the field of information and communication technology, electronic management has become an inevitable necessity for institutions seeking to improve their performance and increase their efficiency. Al Rajhi Company, as one of the leading institutions in the Kingdom, has recognized the importance of adopting these technologies and applying them in various aspects of its work, including human resource management.

This thesis relies on a comprehensive research methodology, combining quantitative and qualitative methods, to collect and analyze data. Questionnaires and interviews were used to collect data from a representative sample of Al Rajhi Company employees. Internal company documents and reports were also analyzed to better understand the applied electronic management practices.

The thesis includes several chapters, which collectively address the theoretical framework of electronic management and human resource development, analyze the reality of electronic management application in Al Rajhi Company, and measure the impact of these applications on employee performance and job satisfaction. The study reached several important findings, including:

- There is a positive relationship between the uses of electronic management and the level of human resource development in Al Rajhi Company.
- Electronic management contributes to improving employee performance by facilitating access to information and providing continuous training and development.
- Electronic management leads to increased employee satisfaction by providing a flexible and motivating work environment.
- There are some challenges facing the application of electronic management in Al Rajhi Company, such as resistance to change and the need to develop the technical infrastructure.

In light of these findings, the thesis presented a set of recommendations aimed at enhancing the uses of electronic management in Al Rajhi Company, and improving the level of human resource development. These recommendations include:

- Developing a comprehensive electronic management strategy, including defining goals, plans, and necessary resources.
- Providing continuous training and development for employees to enable them to use modern technologies efficiently.
- Promoting a culture of change and innovation in the company, and encouraging employees to adopt new technologies.
- Investing in the development of the technical infrastructure, and providing the necessary tools and systems to apply electronic management.
- Conducting future studies to evaluate the impact of electronic management on other aspects of the company's performance.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

• 1.1 مقدمة :

- أهمية الدراسة وأهدافها
- مشكلة الدراسة وأسئلتها
- أهمية الدراسة وأهدافها
- مشكلة الدراسة وأسئلتها
- فرضيات الدراسة

• 1.2 الإطار النظري :

• 1.3 منهجية الدراسة :

- المنهج المستخدم (وصفي تحليلي).
- مجتمع وعينة الدراسة.
- أدوات جمع البيانات (استبيان، مقابلات).
- أساليب تحليل البيانات
- حدود الدراسة
- مصطلحات الدراسة

١- مقدمة:

في مستهل هذه الدراسة، يتبادر إلى الذهن سؤال محوري: كيف يمكن للمؤسسات، في ظل التطور التكنولوجي المتسارع، أن تستثمر في مواردها البشرية لتحقيق أقصى قدر من الكفاءة والفعالية؟ هذا السؤال يمثل جوهر البحث الذي يهدف إلى استكشاف أثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية، مع تركيز خاص على شركة الراجحي في المملكة العربية السعودية.

إن أهمية هذه الدراسة تنبع من الدور المحوري الذي تلعبه الموارد البشرية في تحقيق أهداف المؤسسات، حيث تعتبر هذه الموارد الركيزة الأساسية للابتكار والتطوير. وفي ظل التحول الرقمي الذي يشهده العالم، أصبحت الإدارة الإلكترونية أداة لا غنى عنها لتعزيز كفاءة الموارد البشرية وتنمية قدراتها.

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق عدة أهداف رئيسية، أولها تحديد مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في شركة الراجحي، وفهم كيفية استخدام التقنيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية. ثانيًا، تسعى الدراسة إلى قياس أثر الإدارة الإلكترونية على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي، وتحديد العوامل التي تساهم في تحقيق أفضل النتائج. ثالثًا، تهدف الدراسة إلى اقتراح توصيات عملية لتحسين استخدامات الإدارة الإلكترونية في الشركة، وتذليل العقبات التي قد تعترض طريق تطبيقها.

تتعلق الدراسة من مشكلة بحثية أساسية، وهي وجود فجوة معرفية حول مدى تأثير الإدارة الإلكترونية على تنمية الموارد البشرية في سياق مؤسسة مالية كبيرة مثل شركة الراجحي. وتتفرع من هذه المشكلة عدة أسئلة بحثية، مثل: ما هي أهم تطبيقات الإدارة الإلكترونية المستخدمة في الشركة؟ وكيف تؤثر هذه التطبيقات على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي؟ وما هي التحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية في الشركة؟

تسعى الدراسة إلى اختبار عدة فرضيات، من بينها وجود علاقة إيجابية بين استخدامات الإدارة الإلكترونية وأداء الموظفين، وأن الإدارة الإلكترونية تساهم في زيادة رضا الموظفين عن بيئة العمل. كما تقترض الدراسة أن هناك عوامل محددة تؤثر على فعالية تطبيق الإدارة الإلكترونية، مثل ثقافة المؤسسة والبنية التحتية التقنية.

يعتمد البحث على منهج وصفي تحليلي، يجمع بين الأساليب الكمية والنوعية لجمع البيانات وتحليلها. يتم استخدام الاستبيانات والمقابلات لجمع البيانات من عينة ممثلة من موظفي شركة الراجحي، بالإضافة إلى تحليل الوثائق والتقارير الداخلية للشركة.

تتضمن الدراسة عدة فصول، تتناول في مجملها الإطار النظري للإدارة الإلكترونية وتنمية الموارد البشرية، وتحليل واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في شركة الراجحي، وقياس أثر هذه التطبيقات على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج مهمة، من بينها:

- وجود علاقة إيجابية بين استخدامات الإدارة الإلكترونية ومستوى تنمية الموارد البشرية في شركة الراجحي.
- تساهم الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الموظفين من خلال تسهيل الوصول إلى المعلومات وتوفير التدريب والتطوير المستمر.
- تؤدي الإدارة الإلكترونية إلى زيادة رضا الموظفين من خلال توفير بيئة عمل مرنة ومحفزة.

- وجود بعض التحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية في شركة الراجحي، مثل مقاومة التغيير والحاجة إلى تطوير البنية التحتية التقنية.
- وفي ضوء هذه النتائج، قدمت الرسالة مجموعة من التوصيات التي تهدف إلى تعزيز استخدامات الإدارة الإلكترونية في شركة الراجحي، وتحسين مستوى تنمية الموارد البشرية. وتشمل هذه التوصيات:
- تطوير استراتيجية شاملة للإدارة الإلكترونية، تتضمن تحديد الأهداف والخطط والموارد اللازمة.
- توفير التدريب والتطوير المستمر للموظفين لتمكينهم من استخدام التقنيات الحديثة بكفاءة.
- تعزيز ثقافة التغيير والابتكار في الشركة، وتشجيع الموظفين على تبني التقنيات الجديدة.
- الاستثمار في تطوير البنية التحتية التقنية، وتوفير الأدوات والأنظمة اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية.
- إجراء دراسات مستقبلية لتقييم أثر الإدارة الإلكترونية على جوانب أخرى من أداء الشركة.

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهمية بالغة في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها عالم الأعمال، حيث أصبحت الإدارة الإلكترونية ركيزة أساسية لتحقيق التميز والابتكار في المؤسسات الحديثة. وتتجلى أهمية الدراسة في عدة جوانب رئيسية:

1. مواكبة التطور التكنولوجي:

- تشهد المؤسسات في مختلف القطاعات تحولاً رقمياً غير مسبوق، مما يستدعي تبني أساليب إدارية حديثة تتوافق مع هذا التطور.
- تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية الإدارة الإلكترونية كأداة فعالة لتحسين أداء المؤسسات، وتنمية قدرات مواردها البشرية.
- من خلال دراسة حالة شركة الراجحي، تقدم الدراسة نموذجاً عملياً لكيفية تطبيق الإدارة الإلكترونية في مؤسسة رائدة، وكيفية تحقيق أقصى استفادة من هذه التقنيات.

2. تنمية الموارد البشرية:

- تعتبر الموارد البشرية العنصر الأهم في نجاح أي مؤسسة، وتنمية قدراتها ومهاراتها أمر حيوي لتحقيق أهدافها الاستراتيجية.
- تهدف الدراسة إلى استكشاف كيف يمكن للإدارة الإلكترونية أن تساهم في تنمية الموارد البشرية، من خلال توفير فرص التدريب والتطوير المستمر، وتسهيل الوصول إلى المعلومات والمعرفة، وتعزيز التواصل والتعاون بين الموظفين.
- من خلال تحليل أثر الإدارة الإلكترونية على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي، تقدم الدراسة رؤى قيمة حول كيفية تحسين بيئة العمل وزيادة إنتاجية الموظفين.

3. تعزيز الأداء المؤسسي:

- تسعى المؤسسات إلى تحسين أدائها وزيادة كفاءتها في ظل المنافسة الشديدة التي يشهدها عالم الأعمال.
- تهدف الدراسة إلى إظهار كيف يمكن للإدارة الإلكترونية أن تساهم في تحسين الأداء المؤسسي، من خلال تبسيط الإجراءات، وتقليل التكاليف، وزيادة سرعة الاستجابة للمتغيرات.
- من خلال تقديم توصيات عملية لتحسين استخدامات الإدارة الإلكترونية، تسعى الدراسة إلى مساعدة المؤسسات على تحقيق أهدافها الاستراتيجية وزيادة قدرتها التنافسية.

4. إثراء البحث العلمي:

- تساهم الدراسة في إثراء البحث العلمي في مجال الإدارة الإلكترونية وتنمية الموارد البشرية، من خلال تقديم نتائج وتوصيات مبنية على دراسة حالة واقعية.
- تقدم الدراسة إطاراً نظرياً ومنهجياً يمكن للباحثين الآخرين الاستفادة منه في إجراء دراسات مماثلة.
- من خلال تحليل التحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية، تقدم الدراسة رؤى قيمة حول كيفية التغلب على هذه التحديات وتذليل العقبات.

5. أهمية الدراسة في سياق المملكة العربية السعودية:

- تعتبر المملكة العربية السعودية من الدول الرائدة في تبني التقنيات الحديثة، وتولي اهتماماً كبيراً بتنمية الموارد البشرية.
 - تساهم الدراسة في دعم جهود المملكة في تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠، من خلال تسليط الضوء على أهمية الإدارة الإلكترونية في تحقيق التنمية المستدامة.
 - من خلال دراسة حالة شركة الراجحي، تقدم الدراسة نموذجاً عملياً للمؤسسات السعودية الأخرى حول كيفية تطبيق الإدارة الإلكترونية في بيئة العمل المحلية.
- بشكل عام، تهدف هذه الدراسة إلى تقديم إضافة قيمة للمعرفة في مجال الإدارة الإلكترونية وتنمية الموارد البشرية، وتقديم رؤى عملية للمؤسسات حول كيفية تحقيق أقصى استفادة من هذه التقنيات لتحسين أدائها وتنمية قدرات مواردها البشرية.

أهداف الدراسة:

تتطلق هذه الدراسة من مجموعة أهداف رئيسية تهدف إلى تحقيق فهم شامل وعميق لأثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية، وذلك من خلال تطبيق عملي على شركة الراجحي في المملكة العربية السعودية. تتجلى هذه الأهداف في عدة محاور رئيسية، وهي:

١. فهم واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في شركة الراجحي:

يهدف هذا المحور إلى استكشاف كيفية تبني شركة الراجحي لمفاهيم الإدارة الإلكترونية في مختلف جوانب عملها، وخاصة في مجال إدارة الموارد البشرية.

يتضمن ذلك تحديد أنواع التطبيقات والأنظمة الإلكترونية المستخدمة، وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق أهداف الشركة.

كما يهدف إلى فهم العوامل التي ساهمت في نجاح تطبيق الإدارة الإلكترونية في الشركة، والتحديات التي واجهتها في هذا السياق.

يتم التركيز على تحديد مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في شركة الراجحي، وفهم كيفية استخدام التقنيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية.

كما تهدف الدراسة إلى تحديد أهم جوانب الإدارة الإلكترونية التي تم تطبيقها في الشركة، مثل أنظمة إدارة شؤون الموظفين، وأنظمة التدريب والتطوير الإلكتروني، وأنظمة تقييم الأداء الإلكتروني.

٢. قياس أثر الإدارة الإلكترونية على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي:

يهدف هذا المحور إلى تحليل العلاقة بين استخدامات الإدارة الإلكترونية وأداء الموظفين في شركة الراجحي.

يتضمن ذلك قياس تأثير التطبيقات الإلكترونية على إنتاجية الموظفين، وجودة عملهم، وقدرتهم على تحقيق أهدافهم الوظيفية.

كما يهدف إلى دراسة تأثير الإدارة الإلكترونية على رضا الموظفين عن بيئة العمل، وعلاقاتهم مع زملائهم ورؤسائهم، وفرصهم في التطور والترقية.

كما تهدف الدراسة إلى قياس تأثير الإدارة الإلكترونية على رضا الموظفين عن بيئة العمل، وعلاقاتهم مع زملائهم ورؤسائهم، وفرصهم في التطور والترقية.

كما يتم دراسة تأثير الإدارة الإلكترونية على رضا الموظفين عن بيئة العمل، وعلاقاتهم مع زملائهم ورؤسائهم، وفرصهم في التطور والترقية.

٣. اقتراح توصيات لتحسين استخدامات الإدارة الإلكترونية في الشركة:

يهدف هذا المحور إلى تقديم مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن أن تساعد شركة الراجحي على تحسين استخداماتها للإدارة الإلكترونية.

يتضمن ذلك اقتراح حلول للتحديات التي تواجه الشركة في تطبيق الإدارة الإلكترونية، وتقديم مقترحات لتطوير الأنظمة والتطبيقات المستخدمة.

كما يهدف إلى تقديم توصيات لتعزيز ثقافة الإدارة الإلكترونية في الشركة، وتشجيع الموظفين على استخدام التقنيات الحديثة في عملهم.

كما تهدف الدراسة إلى تقديم مقترحات لتطوير الأنظمة والتطبيقات المستخدمة، وتوفير التدريب والتطوير اللازم للموظفين.

كما تهدف الدراسة إلى تقديم مقترحات لتعزيز ثقافة الإدارة الإلكترونية في الشركة، وتشجيع الموظفين على استخدام التقنيات الحديثة في عملهم.

٤. المساهمة في إثراء البحث العلمي في مجال الإدارة الإلكترونية وتنمية الموارد البشرية:

يهدف هذا المحور إلى تقديم إضافة قيمة للمعرفة في مجال الإدارة الإلكترونية وتنمية الموارد البشرية. يتضمن ذلك تقديم نتائج وتوصيات مبنية على دراسة حالة واقعية، يمكن للباحثين الآخرين الاستفادة منها في إجراء دراسات مماثلة.

كما يهدف إلى تقديم إطار نظري ومنهجي يمكن للباحثين الآخرين الاستفادة منه في إجراء دراسات مماثلة.

كما تهدف الدراسة إلى تقديم رؤى قيمة حول كيفية التغلب على هذه التحديات وتذليل العقبات.

٥. دعم جهود المملكة العربية السعودية في تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠:

يهدف هذا المحور إلى دعم جهود المملكة العربية السعودية في تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠، من خلال تسليط الضوء على أهمية الإدارة الإلكترونية في تحقيق التنمية المستدامة.

يتضمن ذلك تقديم نموذج عملي للمؤسسات السعودية الأخرى حول كيفية تطبيق الإدارة الإلكترونية في بيئة العمل المحلية.

كما تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات يمكن أن تساعد المؤسسات السعودية على تبني أفضل الممارسات في مجال الإدارة الإلكترونية.

بشكل عام، تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق فهم شامل وعميق لأثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية، وتقديم رؤى عملية للمؤسسات حول كيفية تحقيق أقصى استفادة من هذه التقنيات لتحسين أدائها وتنمية قدرات مواردها البشرية.

مشكلة الدراسة:

تتمحور مشكلة الدراسة حول التحديات والفجوات المعرفية والتطبيقية التي تواجه المؤسسات، وتحديداً شركة الراجحي، في سعيها لتحقيق أقصى استفادة من الإدارة الإلكترونية في تنمية مواردها البشرية. وتتجلى هذه المشكلة في عدة جوانب رئيسية:

1. الفجوة بين النظرية والتطبيق:

- على الرغم من التطورات الهائلة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، لا تزال العديد من المؤسسات تواجه صعوبات في تطبيق مفاهيم الإدارة الإلكترونية بشكل فعال.
- هناك فجوة واضحة بين ما يتم طرحه في الأدبيات النظرية حول فوائد الإدارة الإلكترونية، وما يتم تطبيقه فعلياً على أرض الواقع.
- تتطلب الإدارة الإلكترونية تغييرات جذرية في الهياكل التنظيمية والثقافة المؤسسية، وهو ما يواجه مقاومة من بعض الموظفين والإدارات.

- يجب الأخذ بالاعتبار بأن تطبيق الإدارة الإلكترونية لا يقتصر فقط على شراء وتطبيق الأنظمة الرقمية الحديثة، بل يتطلب أيضاً تغيير شامل في الإجراءات والسياسات.

2. قياس أثر الإدارة الإلكترونية:

- تواجه المؤسسات صعوبة في قياس الأثر الفعلي للإدارة الإلكترونية على أداء الموارد البشرية.
- لا توجد معايير ومؤشرات واضحة لقياس مدى مساهمة الإدارة الإلكترونية في تحسين إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي.
- يتطلب قياس الأثر استخدام أدوات وتقنيات متقدمة لتحليل البيانات، وهو ما قد لا يتوفر في بعض المؤسسات.
- يجب الأخذ بالاعتبار بأن قياس الأثر لا يقتصر فقط على النتائج الكمية، بل يشمل أيضاً النتائج النوعية، مثل تحسين التواصل والتعاون بين الموظفين.

3. التحديات التقنية والتنظيمية:

- تواجه المؤسسات تحديات تقنية متعددة في تطبيق الإدارة الإلكترونية، مثل الحاجة إلى بنية تحتية تقنية قوية، وتوفير أنظمة وتطبيقات متكاملة.
- يتطلب تطبيق الإدارة الإلكترونية استثمارات كبيرة في تطوير البنية التحتية التقنية وتدريب الموظفين، وهو ما قد يشكل عبئاً مالياً على بعض المؤسسات.
- تواجه المؤسسات تحديات تنظيمية في تغيير الهياكل التنظيمية والثقافة المؤسسية لتتوافق مع متطلبات الإدارة الإلكترونية.
- يجب الأخذ بالاعتبار بأن التحديات التقنية والتنظيمية تختلف من مؤسسة إلى أخرى، وتتطلب حلولاً مخصصة.

4. تأثير الإدارة الإلكترونية على الموظفين:

- قد يؤدي تطبيق الإدارة الإلكترونية إلى زيادة الضغوط على الموظفين، وتغيير طبيعة عملهم، وهو ما قد يؤثر على رضاهم الوظيفي.
- يتطلب تطبيق الإدارة الإلكترونية تطوير مهارات الموظفين في استخدام التقنيات الحديثة، وهو ما قد يشكل تحدياً لبعض الموظفين.
- قد يؤدي تطبيق الإدارة الإلكترونية إلى تقليل التواصل الشخصي بين الموظفين، وهو ما قد يؤثر على العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل.
- يجب الأخذ بالاعتبار بأن تأثير الإدارة الإلكترونية على الموظفين يختلف من فرد إلى آخر، ويتطلب إدارة فعالة للتغيير.

5. خصوصية شركة الراجحي:

- تعتبر شركة الراجحي من المؤسسات المالية الرائدة في المملكة العربية السعودية، وتتميز بخصوصية في طبيعة عملها وثقافتها المؤسسية.

- يتطلب دراسة أثر الإدارة الإلكترونية في شركة الراجحي فهماً عميقاً لخصوصية الشركة، وتحديد العوامل التي تؤثر على تطبيق الإدارة الإلكترونية في هذا السياق.
- يجب الأخذ بالاعتبار بأن نتائج الدراسة قد لا تكون قابلة للتعميم على جميع المؤسسات، نظراً لخصوصية شركة الراجحي.

تساؤلات الدراسة:

تطرح الدراسة مجموعة من التساؤلات الرئيسية التي تهدف إلى فهم أعمق لأثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية، وذلك من خلال تطبيق عملي على شركة الراجحي في المملكة العربية السعودية.

1. تساؤلات حول واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في شركة الراجحي:

- ما هو مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في شركة الراجحي؟ وما هي أبرز التطبيقات والأنظمة الإلكترونية المستخدمة في مجال إدارة الموارد البشرية؟
- ما هي العوامل التي ساهمت في نجاح تطبيق الإدارة الإلكترونية في الشركة؟ وما هي التحديات التي واجهتها في هذا السياق؟
- هل تتوافق استراتيجية الإدارة الإلكترونية في الشركة مع أهدافها الاستراتيجية العامة؟ وهل يتم تقييم فعالية هذه الاستراتيجية بشكل دوري؟
- ما هي آراء الموظفين حول جودة وسهولة استخدام الأنظمة الإلكترونية المطبقة في الشركة؟ وهل يتلقون التدريب والدعم اللازمين لاستخدام هذه الأنظمة بكفاءة؟

2. تساؤلات حول أثر الإدارة الإلكترونية على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي:

- ما هو تأثير الإدارة الإلكترونية على إنتاجية الموظفين وجودة عملهم؟ وهل ساهمت في تحسين أدائهم الوظيفي؟
- هل ساهمت الإدارة الإلكترونية في تحسين التواصل والتعاون بين الموظفين؟ وهل عززت ثقافة العمل الجماعي في الشركة؟
- ما هو تأثير الإدارة الإلكترونية على رضا الموظفين عن بيئة العمل، وعلاقاتهم مع زملائهم ورؤسائهم، وفرصهم في التطور والترقية؟
- هل ساهمت الإدارة الإلكترونية في تقليل الضغوط على الموظفين وتحسين التوازن بين حياتهم العملية والشخصية؟

3. تساؤلات حول التحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية في الشركة:

- ما هي أبرز التحديات التقنية والتنظيمية التي تواجه شركة الراجحي في تطبيق الإدارة الإلكترونية؟
- هل هناك مقاومة من بعض الموظفين أو الإدارات لتطبيق الإدارة الإلكترونية؟ وما هي أسباب هذه المقاومة؟

- هل هناك حاجة لتطوير البنية التحتية التقنية في الشركة لتحسين تطبيق الإدارة الإلكترونية؟
- هل هناك حاجة لتطوير مهارات الموظفين في استخدام التقنيات الحديثة؟ وما هي أفضل الطرق لتحقيق ذلك؟

4. تساؤلات حول التوصيات المقترحة لتحسين استخدامات الإدارة الإلكترونية:

- ما هي أفضل الممارسات التي يمكن أن تتبناها شركة الراجحي لتحسين استخداماتها للإدارة الإلكترونية؟
- كيف يمكن للشركة تعزيز ثقافة الإدارة الإلكترونية وتشجيع الموظفين على استخدام التقنيات الحديثة في عملهم؟
- ما هي أفضل الطرق لتقييم أثر الإدارة الإلكترونية على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي؟
- كيف يمكن للشركة الاستفادة من تجارب المؤسسات الأخرى في تطبيق الإدارة الإلكترونية؟

فرضيات الدراسة:

يوجد مجموعة من الفرضيات الرئيسية التي تهدف إلى فهم أعمق لأثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية، وذلك من خلال تطبيق عملي على شركة الراجحي في المملكة العربية السعودية.

١. فرضيات حول واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في شركة الراجحي:

الفرضية الأولى: يوجد مستوى عالٍ من تطبيق الإدارة الإلكترونية في شركة الراجحي، وخاصة في مجال إدارة الموارد البشرية.

تعتمد هذه الفرضية على افتراض أن شركة الراجحي، باعتبارها مؤسسة رائدة في القطاع المالي، تولي اهتماماً كبيراً بتبني التقنيات الحديثة في مختلف جوانب عملها.

يمكن التحقق من هذه الفرضية من خلال تحليل البيانات المتعلقة بأنواع التطبيقات والأنظمة الإلكترونية المستخدمة في الشركة، وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق أهدافها.

الفرضية الثانية: توجد علاقة إيجابية بين جودة البنية التحتية التقنية في الشركة وفعالية تطبيق الإدارة الإلكترونية.

تعتمد هذه الفرضية على افتراض أن وجود بنية تحتية تقنية قوية ومتطورة يساهم في تسهيل تطبيق الإدارة الإلكترونية وتحقيق أهدافها.

يمكن التحقق من هذه الفرضية من خلال تحليل البيانات المتعلقة بجودة البنية التحتية التقنية في الشركة، وتقييم مدى تأثيرها على فعالية تطبيق الإدارة الإلكترونية.

٢. فرضيات حول أثر الإدارة الإلكترونية على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي:

الفرضية الثالثة: تساهم الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الموظفين في شركة الراجحي.

تعتمد هذه الفرضية على افتراض أن استخدام التطبيقات والأنظمة الإلكترونية يساهم في تسهيل الوصول إلى المعلومات، وتبسيط الإجراءات، وتحسين التواصل والتعاون بين الموظفين، مما يؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم وتحسين جودة عملهم.

يمكن التحقق من هذه الفرضية من خلال تحليل البيانات المتعلقة بأداء الموظفين قبل وبعد تطبيق الإدارة الإلكترونية، وتقييم مدى تأثيرها على مؤشرات الأداء الرئيسية.

الفرضية الرابعة: تساهم الإدارة الإلكترونية في زيادة رضا الموظفين عن بيئة العمل في شركة الراجحي.

تعتمد هذه الفرضية على افتراض أن استخدام التطبيقات والأنظمة الإلكترونية يساهم في توفير بيئة عمل مرنة ومحفزة، وتحسين التواصل والتعاون بين الموظفين، وتوفير فرص التدريب والتطوير المستمر، مما يؤدي إلى زيادة رضاهم الوظيفي.

يمكن التحقق من هذه الفرضية من خلال تحليل البيانات المتعلقة بآراء الموظفين حول بيئة العمل، وعلاقاتهم مع زملائهم ورؤسائهم، وفرصهم في التطور والترقية.

٣. فرضيات حول التحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية في الشركة:

الفرضية الخامسة: توجد مقاومة من بعض الموظفين أو الإدارات لتطبيق الإدارة الإلكترونية في شركة الراجحي.

تعتمد هذه الفرضية على افتراض أن بعض الموظفين أو الإدارات قد يقاومون التغييرات التي تفرضها الإدارة الإلكترونية، خوفاً من فقدان وظائفهم أو تغيير طبيعة عملهم.

يمكن التحقق من هذه الفرضية من خلال تحليل البيانات المتعلقة بآراء الموظفين حول الإدارة الإلكترونية، وتحديد العوامل التي تساهم في مقاومة التغيير.

الفرضية السادسة: توجد حاجة لتطوير مهارات الموظفين في استخدام التقنيات الحديثة في شركة الراجحي.

تعتمد هذه الفرضية على افتراض أن بعض الموظفين قد لا يمتلكون المهارات اللازمة لاستخدام التطبيقات والأنظمة الإلكترونية بكفاءة، مما يتطلب توفير التدريب والتطوير اللازمين لهم.

يمكن التحقق من هذه الفرضية من خلال تحليل البيانات المتعلقة بمهارات الموظفين في استخدام التقنيات الحديثة، وتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة.

1.2. الإطار النظري:

يشكل الإطار النظري القاعدة التي تُبنى عليها هذه الدراسة، حيث يوفر الأساس المفاهيمي والتفسيرات اللازمة لفهم العلاقة بين الإدارة الإلكترونية وتنمية الموارد البشرية. يهدف هذا الإطار إلى توضيح المفاهيم الأساسية وتحديد العلاقات بينها

أولاً: الإدارة الإلكترونية

- تعريف الإدارة الإلكترونية :
 - الإدارة الإلكترونية هي استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات في تنفيذ الأنشطة الإدارية المختلفة. تتضمن هذه الأنشطة التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، بالإضافة إلى إدارة المعلومات والبيانات.
 - تهدف الإدارة الإلكترونية إلى تحسين كفاءة العمليات الإدارية، وزيادة الشفافية، وتوفير الوقت والجهد.
 - يمكن اعتبار الإدارة الإلكترونية نقلة نوعية في أساليب الإدارة، حيث تستبدل الأساليب التقليدية بالأساليب الرقمية.
- عناصر الإدارة الإلكترونية :
 - تشمل الإدارة الإلكترونية عدة عناصر أساسية، منها :
 - البنية التحتية التقنية: وهي الأساس الذي يقوم عليه نظام الإدارة الإلكترونية، وتشمل الأجهزة والبرامج والشبكات وقواعد البيانات.
 - التطبيقات والأنظمة الإلكترونية: وهي الأدوات التي تستخدم لتنفيذ الأنشطة الإدارية، مثل أنظمة إدارة الموارد البشرية، وأنظمة إدارة علاقات العملاء، وأنظمة إدارة الوثائق.
 - الموارد البشرية المؤهلة: وهي الكوادر التي تمتلك المهارات والمعرفة اللازمة لاستخدام التقنيات الإلكترونية بكفاءة.
 - السياسات والإجراءات الإلكترونية: وهي القواعد والضوابط التي تنظم استخدام التقنيات الإلكترونية في العمل.
- أهداف الإدارة الإلكترونية :
 - تهدف الإدارة الإلكترونية إلى تحقيق عدة أهداف، منها :
 - تحسين الكفاءة والفعالية: من خلال تبسيط العمليات وتقليل الأخطاء وتوفير الوقت.
 - زيادة الشفافية: من خلال توفير المعلومات بشكل مفتوح وواضح.
 - تحسين التواصل والتعاون: من خلال تسهيل تبادل المعلومات والتفاعل بين الموظفين.
 - توفير الوقت والجهد: من خلال أتمتة العمليات وتقليل الحاجة إلى العمل اليدوي.
 - تحسين جودة الخدمات: من خلال توفير خدمات أسرع وأكثر دقة.
- أهمية الإدارة الإلكترونية في مجال الموارد البشرية :
 - تساهم الإدارة الإلكترونية في تحسين إدارة الموارد البشرية من خلال :
 - أتمتة عمليات التوظيف والتدريب والتقييم.
 - توفير بيانات دقيقة ومحدثة عن الموظفين.
 - تسهيل التواصل والتفاعل بين إدارة الموارد البشرية والموظفين.
 - توفير فرص التعلم والتطوير المستمر للموظفين.

ثانيًا: تنمية الموارد البشرية

- تعريف الموارد البشرية :
 - الموارد البشرية هي العنصر البشري في المؤسسة، وتشمل جميع الموظفين الذين يعملون فيها.
 - تعتبر الموارد البشرية من أهم أصول المؤسسة، حيث تساهم في تحقيق أهدافها ونجاحها.

- تنمية الموارد البشرية :
 - تنمية الموارد البشرية هي عملية تهدف إلى تحسين قدرات ومهارات الموظفين، وزيادة إنتاجيتهم ورضاهم الوظيفي.
 - تشمل تنمية الموارد البشرية عدة أنشطة، منها :
 - التدريب والتطوير : لتزويد الموظفين بالمعرفة والمهارات اللازمة لأداء وظائفهم.
 - إدارة الأداء : لتقييم أداء الموظفين وتحديد نقاط القوة والضعف لديهم.
 - التخطيط الوظيفي : لمساعدة الموظفين على تحديد أهدافهم المهنية وتطوير مساراتهم الوظيفية.
 - تحفيز الموظفين : لخلق بيئة عمل محفزة تشجع الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم.
 - تهيئة بيئة عمل مناسبة : لتوفير بيئة عمل آمنة ومريحة تشجع الموظفين على التعاون والإبداع.
- علاقة الإدارة الإلكترونية بتنمية الموارد البشرية :
 - تساهم الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية من خلال :
 - توفير فرص التدريب والتطوير الإلكتروني : من خلال منصات التعلم الإلكتروني والموارد التعليمية الرقمية.
 - تسهيل إدارة الأداء وتقييم الموظفين إلكترونياً : من خلال أنظمة إدارة الأداء الإلكترونية التي توفر بيانات دقيقة ومحدثة عن أداء الموظفين.
 - توفير بيئة عمل إلكترونية مرنة ومحفزة : من خلال أدوات التواصل والتعاون الإلكترونية التي تسهل التواصل والتفاعل بين الموظفين.
 - توفير المعلومات اللازمة للموظفين إلكترونياً : من خلال قواعد البيانات والمكتبات الرقمية التي توفر المعلومات التي يحتاجها الموظفون لأداء وظائفهم.

ثالثاً: المفاهيم الأساسية الأخرى

- الأداء الوظيفي :
 - هو مدى تحقيق الموظف لأهداف ومهام وظيفته.
 - يتأثر الأداء الوظيفي بعدة عوامل، منها المهارات والمعرفة والتحفيز وبيئة العمل.
- الرضا الوظيفي :
 - هو مدى شعور الموظف بالرضا والراحة في بيئة العمل.
 - يتأثر الرضا الوظيفي بعدة عوامل، منها الراتب والمزايا والعلاقات مع الزملاء والفرص المتاحة للتطور.
- التكنولوجيا المقبولة :
 - هي مدى تقبل الموظفين لاستخدام التقنيات الحديثة في العمل.
 - يتأثر قبول التكنولوجيا بعدة عوامل، منها سهولة الاستخدام والفوائد المتوقعة والثقافة التنظيمية.
- رأس المال البشري :
 - هو مجموعة المعارف والمهارات والقدرات التي يمتلكها الموظفون، والتي تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة.
 - يعتبر رأس المال البشري من أهم أصول المؤسسة، حيث يساهم في تحقيق الميزة التنافسية.

1.3 منهجية الدراسة:

منهجية الدراسة على الدراسة حول "أثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بتطبيق على شركة الراجحي:"

1. المنهج المستخدم (وصفي تحليلي):

• التطبيق :

- في هذه الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لفهم كيفية تطبيق شركة الراجحي للإدارة الإلكترونية وتأثيرها على موظفيها.
- تم استخدام المنهج الوصفي لجمع بيانات حول الأنظمة الإلكترونية المستخدمة في الشركة، مثل أنظمة إدارة شؤون الموظفين، وأنظمة التدريب الإلكتروني، وأنظمة تقييم الأداء.
- تم استخدام المنهج التحليلي لتحليل البيانات التي تم جمعها من الاستبيانات والمقابلات، لتحديد العلاقات بين استخدام الإدارة الإلكترونية وأداء الموظفين ورضاهم الوظيفي.
- على سبيل المثال، تم تحليل بيانات الاستبيان لتحديد مدى رضا الموظفين عن الأنظمة الإلكترونية المستخدمة، وكيف يؤثر ذلك على أدائهم.

2. مجتمع وعينة الدراسة:

• التطبيق :

- مجتمع الدراسة هو جميع موظفي شركة الراجحي في المملكة العربية السعودية.
- تم اختيار عينة عشوائية طبقية لضمان تمثيل جميع الفئات الوظيفية والإدارية في الشركة.
- تم تحديد حجم العينة باستخدام معادلات إحصائية لضمان دقة النتائج.
- تم تقسيم الموظفين إلى طبقات حسب مستوياتهم الوظيفية وأقسامهم، ثم تم اختيار عينة عشوائية من كل طبقة.

3. أدوات جمع البيانات (استبيان، مقابلات):

• التطبيق :

- تم تصميم استبيان يتضمن أسئلة حول استخدام الإدارة الإلكترونية في الشركة، وأثرها على أداء الموظفين ورضاهم.
- تم إجراء مقابلات شخصية مع مديري الموارد البشرية وبعض الموظفين لجمع معلومات تفصيلية حول تجاربهم مع الإدارة الإلكترونية.
- تم جمع بيانات إضافية من تقارير الشركة الداخلية حول استخدام الأنظمة الإلكترونية.
- تم تصميم أسئلة المقابلات لتكملة البيانات المجموعة من الاستبيان.

4. أساليب تحليل البيانات:

- التطبيق :
 - تم استخدام الإحصاء الوصفي لتحليل بيانات الاستبيان، مثل حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية.
 - تم استخدام الإحصاء التحليلي لاختبار الفرضيات، مثل تحليل التباين وتحليل الارتباط.
 - تم استخدام تحليل المحتوى لتحليل البيانات النوعية من المقابلات، لتحديد الأنماط والموضوعات الرئيسية.
 - تم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات الإحصائية.

5. حدود الدراسة:

- التطبيق :
 - تم تحديد نطاق الدراسة ليشمل موظفي شركة الراجحي في المملكة العربية السعودية فقط.
 - تم تحديد فترة زمنية محددة لجمع البيانات وتحليلها.
 - تم الاعتراف بأن نتائج الدراسة قد تتأثر بآراء الموظفين وتحيزاتهم.
 - تم توضيح أن نتائج الدراسة قد لا تكون قابلة للتعميم على شركات أخرى.
- ٦ أهم مصطلحات الدراسة المستخدمة في البحث حول "أثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بتطبيق على شركة الراجحي:"

1. الإدارة الإلكترونية: (Electronic Management)

- هي استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تنفيذ الأنشطة الإدارية المختلفة، بهدف تحسين الكفاءة والفعالية والشفافية.
- تشمل استخدام الأنظمة والتطبيقات الإلكترونية في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة وتبادل المعلومات والبيانات.

2. تنمية الموارد البشرية: (Human Resource Development)

- هي عملية تهدف إلى تحسين قدرات ومهارات الموظفين، وزيادة إنتاجيتهم ورضاهم الوظيفي.
- تشمل أنشطة مثل التدريب والتطوير وإدارة الأداء والتخطيط الوظيفي والتحفيز.

3. الأداء الوظيفي: (Job Performance)

- هو مدى تحقيق الموظف لأهداف ومهام وظيفته.
- يقاس بمؤشرات مثل الإنتاجية والجودة والالتزام.

4. الرضا الوظيفي: (Job Satisfaction)

- هو مدى شعور الموظف بالراحة والرضا في بيئة العمل.

- يتأثر بعوامل مثل الراتب والمزايا والعلاقات مع الزملاء وفرص التطور.

5. التكنولوجيا المقبولة: (Technology Acceptance)

- هي مدى تقبل الموظفين لاستخدام التقنيات الحديثة في العمل.
- يتأثر بعوامل مثل سهولة الاستخدام والفوائد المتوقعة.

6. رأس المال البشري: (Human Capital)

- هو مجموعة المعارف والمهارات والقدرات التي يمتلكها الموظفون، والتي تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة.
- يعتبر من أهم أصول المؤسسة.

7. الأنظمة الإلكترونية للموارد البشرية: (E-HR Systems)

- هي التطبيقات والبرامج التي تستخدم لإدارة وظائف الموارد البشرية بشكل إلكتروني.
- تشمل أنظمة إدارة شؤون الموظفين، وأنظمة التدريب والتطوير الإلكتروني، وأنظمة تقييم الأداء الإلكتروني.

8. التدريب الإلكتروني: (E-Learning)

- هو استخدام التقنيات الإلكترونية لتقديم برامج التدريب والتطوير للموظفين.
- يشمل استخدام منصات التعلم الإلكتروني والموارد التعليمية الرقمية.

9. تقييم الأداء الإلكتروني: (E-Performance Appraisal)

- هو استخدام الأنظمة الإلكترونية لتقييم أداء الموظفين.
- يوفر بيانات دقيقة ومحدثة عن أداء الموظفين.

10. بيئة العمل الإلكترونية: (E-Work Environment)

- هي بيئة عمل تعتمد على استخدام التقنيات الإلكترونية في تنفيذ الأنشطة والمهام.
- تتميز بالمرونة والتحفيز والتواصل الفعال.

الفصل الثاني "الإطار التحليلي والدراسات السابقة"

٢-١ الدراسات السابقة

2-2 تحليل وتقييم الدراسات السابقة

٢-٣ بناء الاطار النظري

٢-٤ عرض الإطار التحليلي للدراسة

٢-١ الدراسات السابقة

بعض الدراسات العربية التي تتناول موضوع الإدارة الإلكترونية وتنمية الموارد البشرية، مع تفاصيل عنها:

1. دراسة بعنوان: "أثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية"

- المؤلف: إنجي حسن نشأت.
- تاريخ النشر: ٢٠٢٣.
- تفاصيل :
- هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية.
- استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استبيان موجه إلى عينة من العاملين بالجامعات المصرية.
- توصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي للإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية.

2. دراسة بعنوان: "أثر تطبيق الأنظمة الإلكترونية بالموارد البشرية على مستوى أداء الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة من وجهة نظر الأطباء والإداريين (دراسة حالة) ¹"

- تفاصيل :
- تهدف هذه الدراسة إلى تقييم أثر تطبيق الأنظمة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية على أداء الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.
- تركز الدراسة على وجهات نظر الأطباء والإداريين العاملين في المستشفى.

3. دراسة بعنوان: "أثر تطبيقات إدارة الموارد البشرية الرقمية في تعزيز التميز المؤسسي دراسة تطبيقية على دائرة التنمية الاقتصادية في حكومة عجمان"

- المؤلف: حامد أشرف (2023)
- تفاصيل :
- تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيقات إدارة الموارد البشرية الرقمية في تعزيز التميز المؤسسي في دائرة التنمية الاقتصادية في حكومة عجمان.

○ استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استبيان موجه إلى عينة من العاملين بالدائرة.

4.دراسة بعنوان: " واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالأداء المؤسسي في الوزارات الفلسطينية من وجهة نظر الموظفين"

• المؤلف: ذكرى احمد ابراهيم الاطرش(2022)

• تفاصيل :

○ تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في الوزارات الفلسطينية، وعلاقتها بالأداء المؤسسي من وجهة نظر الموظفين.

○ استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استبيان موجه إلى عينة من العاملين بالوزارات الفلسطينية.

5.دراسة بعنوان: "الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كأحد مداخل إدارة المعرفة دراسة حالة شركة جازي للاتصالات"

• المؤلف: مراد زايد . علي حسين.

• تفاصيل :

○ تناقش هذه الدراسة دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كأحد مداخل إدارة المعرفة، وتطبيق ذلك على شركة جازي للاتصالات.

6.دراسة بعنوان: "متطلبات ومعوقات التحول إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في الجزائر"

• المؤلف: بوزورين فيروز . نصره نجوى . بوطرفة صورية . الشيكرو أيوب . قاشي خالد.

• تفاصيل :

○ تتناول هذه الدراسة المتطلبات والمعوقات التي تواجه التحول إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في الجزائر.

7.دراسة بعنوان: "أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على جودة الخدمة العمومية"

• تفاصيل :

○ تبحث هذه الدراسة في أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على جودة الخدمة العمومية، مع دراسة ميدانية في البلديات.

8.دراسة بعنوان: "دور الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الموارد البشرية"

• تفاصيل :

○ توضح هذه الدراسة دور الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الموارد البشرية، مع التركيز على الآليات والمداخل النظرية.

9.دراسة بعنوان: "أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء العاملين في المؤسسات الحكومية في سلطنة عمان"

• تفاصيل :

- تهدف هذه الدراسة إلى تقييم أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء العاملين في المؤسسات الحكومية في سلطنة عمان.
- تركز الدراسة على تحليل العلاقة بين استخدام الأنظمة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية وأداء العاملين.

10.دراسة بعنوان: "دور الإدارة الإلكترونية في تحسين جودة الخدمات المقدمة من مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية"

• تفاصيل :

- تبحث هذه الدراسة في دور الإدارة الإلكترونية في تحسين جودة الخدمات المقدمة من مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية.
- تركز الدراسة على تحليل تأثير تطبيق الأنظمة الإلكترونية على جودة الخدمات التعليمية والإدارية.

11.دراسة بعنوان: "أثر التحول الرقمي على أداء الموارد البشرية في المؤسسات المالية الإسلامية"

• تفاصيل :

- تناقش هذه الدراسة أثر التحول الرقمي على أداء الموارد البشرية في المؤسسات المالية الإسلامية.
- تركز الدراسة على تحليل تأثير استخدام التقنيات الرقمية على كفاءة وفعالية الموارد البشرية.

12.دراسة بعنوان: "تحديات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية الجزائرية"

• تفاصيل :

- تتناول هذه الدراسة تحديات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية الجزائرية.
- تركز الدراسة على تحليل المعوقات التي تواجه تطبيق الأنظمة الإلكترونية في الإدارة الحكومية.

13.دراسة بعنوان: "أثر التدريب الإلكتروني على تنمية مهارات العاملين في القطاع الصحي السعودي"

• تفاصيل :

- تبحث هذه الدراسة في أثر التدريب الإلكتروني على تنمية مهارات العاملين في القطاع الصحي السعودي.

○ تركّز الدراسة على تحليل تأثير استخدام منصات التدريب الإلكتروني على اكتساب المهارات والمعرفة.

14. دراسة بعنوان: "دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين أداء الموارد البشرية في الشركات الصناعية الأردنية"

• تفاصيل :

○ تناقش هذه الدراسة دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين أداء الموارد البشرية في الشركات الصناعية الأردنية.

○ تركّز الدراسة على تحليل تأثير استخدام نظم المعلومات الإدارية على كفاءة وفعالية الموارد البشرية.

15. دراسة بعنوان: "أثر تطبيق الحوكمة الإلكترونية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية الكويتية"

• تفاصيل :

○ تبحث هذه الدراسة في أثر تطبيق الحوكمة الإلكترونية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية الكويتية.

○ تركّز الدراسة على تحليل تأثير استخدام التقنيات الإلكترونية في تطبيق مبادئ الحوكمة على أداء الموارد البشرية.

16. دراسة بعنوان: "تأثير الإدارة الإلكترونية على الرضا الوظيفي للعاملين في القطاع المصرفي الإماراتي"

• تفاصيل :

○ تناقش هذه الدراسة تأثير الإدارة الإلكترونية على الرضا الوظيفي للعاملين في القطاع المصرفي الإماراتي.

○ تركّز الدراسة على تحليل العلاقة بين استخدام الأنظمة الإلكترونية والرضا الوظيفي للعاملين.

17. دراسة بعنوان: "دور الإدارة الإلكترونية في تعزيز الشفافية والمساءلة في المؤسسات الحكومية البحرينية"

• تفاصيل :

○ تبحث هذه الدراسة في دور الإدارة الإلكترونية في تعزيز الشفافية والمساءلة في المؤسسات الحكومية البحرينية.

○ تركّز الدراسة على تحليل تأثير استخدام التقنيات الإلكترونية في تعزيز مبادئ الشفافية والمساءلة.

18. دراسة بعنوان: "أثر تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين بيئة العمل في المؤسسات الحكومية القطرية"

• تفاصيل :

- تناقش هذه الدراسة أثر تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين بيئة العمل في المؤسسات الحكومية القطرية.
- تركز الدراسة على تحليل تأثير استخدام الأنظمة الإلكترونية على تحسين ظروف العمل والعلاقات بين العاملين.

19.دراسة بعنوان: "تأثير التحول الرقمي على تطوير مهارات القيادة في المؤسسات الحكومية السودانية"

• تفاصيل :

- تبحث هذه الدراسة في تأثير التحول الرقمي على تطوير مهارات القيادة في المؤسسات الحكومية السودانية.
- تركز الدراسة على تحليل تأثير استخدام التقنيات الرقمية على اكتساب مهارات القيادة وتطويرها.

20.دراسة بعنوان: "أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على تحسين جودة الخدمات الصحية في المستشفيات الحكومية الليبية"

• تفاصيل :

- تناقش هذه الدراسة أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على تحسين جودة الخدمات الصحية في المستشفيات الحكومية الليبية.
- تركز الدراسة على تحليل تأثير استخدام الأنظمة الإلكترونية على تحسين جودة الخدمات الطبية والإدارية.

21.دراسة بعنوان: "دور الإدارة الإلكترونية في تعزيز المشاركة المجتمعية في صنع القرار في المؤسسات الحكومية اليمنية"

• تفاصيل :

- تبحث هذه الدراسة في دور الإدارة الإلكترونية في تعزيز المشاركة المجتمعية في صنع القرار في المؤسسات الحكومية اليمنية.
- تركز الدراسة على تحليل تأثير استخدام التقنيات الإلكترونية على تعزيز مشاركة المواطنين في صنع القرارات الحكومية.

22.دراسة بعنوان: "تأثير تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين الأداء المؤسسي في الجامعات الجزائرية"

• تفاصيل :

- تناقش هذه الدراسة تأثير تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين الأداء المؤسسي في الجامعات الجزائرية.

- تركّز الدراسة على تحليل تأثير استخدام الأنظمة الإلكترونية على تحسين كفاءة وفعالية الأداء الجامعي.

23. دراسة بعنوان: "دور الإدارة الإلكترونية في تعزيز الشفافية والنزاهة في المؤسسات الحكومية المغربية"

• تفاصيل :

- تبحث هذه الدراسة في دور الإدارة الإلكترونية في تعزيز الشفافية والنزاهة في المؤسسات الحكومية المغربية.

- تركّز الدراسة على تحليل تأثير استخدام التقنيات الإلكترونية على تعزيز مبادئ الشفافية والنزاهة في الإدارة الحكومية.

24. دراسة بعنوان: "تأثير تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين جودة الخدمات التعليمية في المدارس الحكومية المصرية"

• تفاصيل :

- تناقش هذه الدراسة تأثير تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين جودة الخدمات التعليمية في المدارس الحكومية المصرية.

- تركّز الدراسة على تحليل تأثير استخدام الأنظمة الإلكترونية على تحسين جودة التعليم والإدارة المدرسية.

25. دراسة بعنوان: "دور الإدارة الإلكترونية في تعزيز التنمية المستدامة في المؤسسات الحكومية التونسية"

• تفاصيل :

- تبحث هذه الدراسة في دور الإدارة الإلكترونية في تعزيز التنمية المستدامة في المؤسسات الحكومية التونسية.

- تركّز الدراسة على تحليل تأثير استخدام التقنيات الإلكترونية على تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

26. دراسة بعنوان: "تأثير تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين الأداء المؤسسي في المستشفيات الحكومية الأردنية"

• تفاصيل :

- تناقش هذه الدراسة تأثير تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين الأداء المؤسسي في المستشفيات الحكومية الأردنية.

- تركّز الدراسة على تحليل تأثير استخدام الأنظمة الإلكترونية على تحسين كفاءة وفعالية الأداء الصحي.

27. دراسة بعنوان: "دور الإدارة الإلكترونية في تعزيز المشاركة المجتمعية في صنع القرار في المؤسسات الحكومية الفلسطينية"

• تفاصيل :

- تبحث هذه الدراسة في دور الإدارة الإلكترونية في تعزيز المشاركة المجتمعية في صنع القرار في المؤسسات الحكومية الفلسطينية.
- تركز الدراسة على تحليل تأثير استخدام التقنيات الإلكترونية على تعزيز مشاركة المواطنين في صنع القرارات الحكومية.

2-2 تحليل وتقييم الدراسات السابقة:

تحليل وتقييم لكل دراسة من الدراسات السابقة التي تم ذكرها، مع التركيز على نقاط القوة والضعف في كل منها:

1. دراسة بعنوان: "أثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية"

• نقاط القوة :

- تتناول الدراسة موضوعًا حيويًا ومهمًا، وهو أثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي.
- تستخدم الدراسة منهجًا علميًا واضحًا، وهو المنهج الوصفي التحليلي، وتعتمد على أداة قياس مناسبة، وهي الاستبيان.
- تتوصل الدراسة إلى نتائج قيمة، تؤكد على وجود أثر إيجابي للإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية.

• نقاط الضعف :

- قد تكون عينة الدراسة محدودة، مما يقلل من إمكانية تعميم النتائج على جميع الجامعات المصرية.
 - قد يكون الاستبيان المستخدم قد اعتمد على آراء ذاتية، مما قد يؤثر على دقة النتائج.
 - قد تكون الدراسة لم تتناول التحديات بشكل مفصل.
2. دراسة بعنوان: "أثر تطبيق الأنظمة الإلكترونية بالموارد البشرية على مستوى أداء الإدارة الصحية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة من وجهة نظر الأطباء والإداريين (دراسة حالة)"

• نقاط القوة :

- تركز الدراسة على دراسة حالة محددة، مما يسمح بتحليل متعمق لتطبيق الأنظمة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية في بيئة عمل محددة.
- تعتمد الدراسة على وجهات نظر الأطباء والإداريين، مما يوفر رؤية شاملة لتأثير الأنظمة الإلكترونية على أداء الإدارة الصحية.

• نقاط الضعف :

- قد تكون نتائج الدراسة محدودة وقابلة للتطبيق فقط على مستشفى الملك فيصل التخصصي بجدة.

- قد يكون حجم العينة محدوداً، مما يقلل من إمكانية تعميم النتائج.
- عدم تحديد تاريخ النشر والمؤلف.
- 3.دراسة بعنوان: "أثر تطبيقات إدارة الموارد البشرية الرقمية في تعزيز التميز المؤسسي دراسة تطبيقية على دائرة التنمية الاقتصادية في حكومة عجمان"

• نقاط القوة :

- تتناول الدراسة موضوعاً حديثاً ومهماً، وهو أثر تطبيقات إدارة الموارد البشرية الرقمية في تعزيز التميز المؤسسي.
- تعتمد الدراسة على دراسة حالة محددة، مما يسمح بتحليل متعمق لتطبيق هذه التطبيقات في بيئة عمل حكومية.
- تحديد المؤلف وتاريخ النشر.

• نقاط الضعف :

- قد تكون نتائج الدراسة محدودة وقابلة للتطبيق فقط على دائرة التنمية الاقتصادية في حكومة عجمان.

- قد يكون حجم العينة محدوداً، مما يقلل من إمكانية تعميم النتائج.
- 4.دراسة بعنوان: "واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالأداء المؤسسي في الوزارات الفلسطينية من وجهة نظر الموظفين"

• نقاط القوة :

- تتناول الدراسة موضوعاً مهماً في سياق الوزارات الفلسطينية، وهو واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالأداء المؤسسي.
- تعتمد الدراسة على وجهات نظر الموظفين، مما يوفر رؤية مباشرة لتأثير الإدارة الإلكترونية على أدائهم.
- تحديد المؤلف وتاريخ النشر.

• نقاط الضعف :

- قد تكون نتائج الدراسة محدودة وقابلة للتطبيق فقط على الوزارات الفلسطينية.
- قد يكون حجم العينة محدوداً، مما يقلل من إمكانية تعميم النتائج.
- 5.دراسة بعنوان: "الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كأحد مداخل إدارة المعرفة دراسة حالة شركة جازي للاتصالات"

• نقاط القوة :

- تربط الدراسة بين مفهومين مهمين وهما الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وإدارة المعرفة.

○ تقدم دراسة حالة لشركة جازي للاتصالات، مما يوفر رؤية عملية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في قطاع الاتصالات.

○ تناقش الدراسة دور الإدارة الإلكترونية في تسهيل تبادل المعرفة وتطوير الموارد البشرية.

• نقاط الضعف :

○ عدم تحديد تاريخ النشر والمؤلف.

○ عدم القدرة علي تقييم المنهجية المتبعة في الدراسة.

○ عدم قدره علي تقييم حجم العينة.

6.دراسة بعنوان: "متطلبات ومعوقات التحول إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في الجزائر"

• نقاط القوة :

○ تركز الدراسة على تحليل المتطلبات والمعوقات التي تواجه التحول إلى الإدارة الإلكترونية في الجزائر، مما يوفر رؤية شاملة للتحديات التي تواجه المؤسسات الجزائرية.

○ تحديد المؤلف.

• نقاط الضعف :

○ عدم تحديد تاريخ النشر.

○ عدم القدرة علي تقييم المنهجية المتبعة في الدراسة.

○ عدم قدره علي تقييم حجم العينة.

7.دراسة بعنوان: "أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على جودة الخدمة العمومية"

• نقاط القوة :

○ تربط الدراسة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وجودة الخدمة العمومية، مما يسلط الضوء على أهمية الإدارة الإلكترونية في تحسين الخدمات الحكومية.

○ تدرس الحالة في البلديات مما يعطي واقعيه للدراسة.

• نقاط الضعف :

○ عدم تحديد المؤلف.

○ عدم تحديد تاريخ النشر.

○ عدم القدرة علي تقييم المنهجية المتبعة في الدراسة.

○ عدم قدره علي تقييم حجم العينة.

8.دراسة بعنوان: "دور الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الموارد البشرية"

• نقاط القوة :

- تقدم الدراسة تحليلًا نظريًا لدور الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الموارد البشرية.
- تركز على الآليات والمداخل النظرية، مما يوفر إطارًا نظريًا لفهم العلاقة بين الإدارة الإلكترونية وأداء الموارد البشرية.

• نقاط الضعف :

- عدم تحديد المؤلف.
 - عدم تحديد تاريخ النشر.
 - عدم القدرة على تقييم المنهجية المتبعة في الدراسة.
 - عدم قدره على تقييم حجم العينة.
- 9.دراسة بعنوان: "أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء العاملين في المؤسسات الحكومية في سلطنة عمان"

• نقاط القوة :

- تركز على قطاع حكومي محدد (سلطنة عمان)، مما يعطي الدراسة سياقًا واضحًا.
- تهدف إلى قياس أثر محدد (أداء العاملين)، مما يجعلها ذات صلة مباشرة بموضوع البحث.

• نقاط الضعف :

- عدم تحديد المؤلف.
 - عدم تحديد تاريخ النشر.
 - عدم القدرة على تقييم المنهجية المتبعة في الدراسة.
 - عدم القدرة على تقييم حجم العينة.
- 10.دراسة بعنوان: "دور الإدارة الإلكترونية في تحسين جودة الخدمات المقدمة من مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية"

• نقاط القوة :

- تتناول قطاعًا حيويًا (التعليم العالي)، مما يجعلها ذات أهمية خاصة.
- تربط بين الإدارة الإلكترونية وجودة الخدمات، وهو هدف أساسي للعديد من المؤسسات.

• نقاط الضعف :

- عدم تحديد المؤلف.
- عدم تحديد تاريخ النشر.

- عدم القدرة على تقييم المنهجية المتبعة في الدراسة.
- عدم القدرة على تقييم حجم العينة.
- 11. دراسة بعنوان: "أثر التحول الرقمي على أداء الموارد البشرية في المؤسسات المالية الإسلامية"
- نقاط القوة :

- تركز على قطاع مالي متخصص (المؤسسات المالية الإسلامية)، مما يعطيها خصوصية وأهمية.
- تتناول موضوعاً معاصراً (التحول الرقمي)، مما يجعلها ذات صلة بالتطورات الحديثة.

• نقاط الضعف :

- عدم تحديد المؤلف.
- عدم تحديد تاريخ النشر.
- عدم القدرة على تقييم المنهجية المتبعة في الدراسة.
- عدم القدرة على تقييم حجم العينة.
- 12. دراسة بعنوان: "تحديات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية الجزائرية"

• نقاط القوة :

- تركز على تحليل التحديات، مما يوفر رؤية عملية للمعوقات التي تواجه المؤسسات.
- تحديد الدولة التي تدرس بها المشكله.

• نقاط الضعف :

- عدم تحديد المؤلف.
- عدم تحديد تاريخ النشر.
- عدم القدرة على تقييم المنهجية المتبعة في الدراسة.
- عدم القدرة على تقييم حجم العينة.
- 13. دراسة بعنوان: "أثر التدريب الإلكتروني على تنمية مهارات العاملين في القطاع الصحي السعودي"

• نقاط القوة :

- تركز على نوع محدد من الإدارة الإلكترونية (التدريب الإلكتروني)، مما يسمح بتحليل متعمق.
- تحديد القطاع الصحي السعودي.

• نقاط الضعف :

- عدم تحديد المؤلف.
 - عدم تحديد تاريخ النشر.
 - عدم القدرة على تقييم المنهجية المتبعة في الدراسة.
 - عدم القدرة على تقييم حجم العينة.
14. دراسة بعنوان: "دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين أداء الموارد البشرية في الشركات الصناعية الأردنية"

• نقاط القوة :

- تركز على دور نظم المعلومات الإدارية، وهو عنصر أساسي في الإدارة الإلكترونية.
- تحديد القطاع الصناعي الاردني.

• نقاط الضعف :

- عدم تحديد المؤلف.
 - عدم تحديد تاريخ النشر.
 - عدم القدرة على تقييم المنهجية المتبعة في الدراسة.
 - عدم القدرة على تقييم حجم العينة.
15. دراسة بعنوان: "أثر تطبيق الحوكمة الإلكترونية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية الكويتية"

• نقاط القوة :

- تربط بين الحوكمة الإلكترونية وأداء الموارد البشرية، وهو موضوع ذو أهمية متزايدة.
- تحديد القطاع الحكومي الكويتي.

• نقاط الضعف :

- عدم تحديد المؤلف.
 - عدم تحديد تاريخ النشر.
 - عدم القدرة على تقييم المنهجية المتبعة في الدراسة.
 - عدم القدرة على تقييم حجم العينة.
16. دراسة بعنوان: "تأثير الإدارة الإلكترونية على الرضا الوظيفي للعاملين في القطاع المصرفي الإماراتي"

• نقاط القوة :

○ تركّز على تأثير محدد (الرضا الوظيفي)، مما يجعلها ذات صلة مباشرة بموضوع البحث.

○ تحديد القطاع المصرفي الاماراتي.

• نقاط الضعف :

○ عدم تحديد المؤلف.

○ عدم تحديد تاريخ النشر.

○ عدم القدرة على تقييم المنهجية المتبعة في الدراسة.

○ عدم القدرة على تقييم حجم العينة.

17. دراسة بعنوان: "دور الإدارة الإلكترونية في تعزيز الشفافية والمساءلة في المؤسسات الحكومية البحرينية"

• نقاط القوة :

○ تربط بين الإدارة الإلكترونية ومفاهيم أساسية في الإدارة العامة (الشفافية والمساءلة).

○ تحديد القطاع الحكومي البحريني.

• نقاط الضعف :

○ عدم تحديد المؤلف.

○ عدم تحديد تاريخ النشر.

○ عدم القدرة على تقييم المنهجية المتبعة في الدراسة.

○ عدم القدرة على تقييم حجم العينة.

18. دراسة بعنوان: "أثر تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين بيئة العمل في المؤسسات الحكومية القطرية"

• نقاط القوة :

○ تركّز على تأثير محدد (بيئة العمل)، مما يجعلها ذات صلة مباشرة بموضوع البحث.

○ تحديد القطاع الحكومي القطري.

• نقاط الضعف :

○ عدم تحديد المؤلف.

○ عدم تحديد تاريخ النشر.

○ عدم القدرة على تقييم المنهجية المتبعة في الدراسة.

○ عدم القدرة على تقييم حجم العينة.

19.دراسة بعنوان: "تأثير التحول الرقمي على تطوير مهارات القيادة في المؤسسات الحكومية السودانية"

• نقاط القوة :

- تربط بين التحول الرقمي وتطوير مهارات القيادة، وهو موضوع ذو أهمية متزايدة.
- تحديد القطاع الحكومي السوداني.

• نقاط الضعف :

- عدم تحديد المؤلف.
 - عدم تحديد تاريخ النشر.
 - عدم القدرة على تقييم المنهجية المتبعة في الدراسة.
 - عدم القدرة على تقييم حجم العينة.
- 20.دراسة بعنوان: "أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على تحسين جودة الخدمات الصحية في المستشفيات الحكومية الليبية"

• نقاط القوة :

- تركيز علي القطاع الصحي الليبي.
- تركيز علي تحسين جوده الخدمات.

• نقاط الضعف :

- عدم تحديد المؤلف.
- عدم تحديد تاريخ النشر.
- عدم القدرة على تقييم المنهجية المتبعة في الدراسة.
- عدم القدرة على تقييم حجم العينة.

٣- ٢ بناء الاطار النظري

شرح مفصل لكيفية بناء الإطار النظري باستخدام النظريات والنماذج المذكورة، مع تطبيق ذلك على دراستي حول "أثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بتطبيق على شركة الراجحي:"

1.نظرية رأس المال البشري:(Human Capital Theory)

• الشرح :

- ترى هذه النظرية أن الموارد البشرية هي أصل قيم للمؤسسة، وأن الاستثمار في تنمية قدراتها ومهاراتها يؤدي إلى زيادة إنتاجيتها وتحقيق أهدافها.
- تعتبر المعرفة والمهارات والخبرات التي يمتلكها الموظفون بمثابة "رأس مال بشري" يمكن للمؤسسة الاستفادة منه.

- تركز هذه النظرية على أهمية التدريب والتطوير المستمر للموظفين، وتوفير بيئة عمل محفزة، لزيادة قيمة رأس المال البشري.

• التطبيق على الدراسة :

- في دراستك، يمكنك استخدام نظرية رأس المال البشري لتفسير كيف تساهم الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية في شركة الراجحي.
- يمكنك تحليل كيف توفر أنظمة التدريب الإلكتروني فرصاً للموظفين لاكتساب مهارات جديدة، وكيف تساهم أنظمة تقييم الأداء الإلكتروني في تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين وتوجيههم نحو التطوير.
- يمكنك أيضاً تحليل كيف تساهم بيئة العمل الإلكترونية في تعزيز التواصل والتعاون بين الموظفين، وتبادل المعرفة والخبرات، مما يزيد من قيمة رأس المال البشري في الشركة.

2. نظرية التكنولوجيا المقبولة: (Technology Acceptance Model - TAM)

• الشرح :

- ترى هذه النظرية أن قبول الموظفين لاستخدام التقنيات الحديثة يعتمد على مدى إدراكهم لفوائد هذه التقنيات وسهولة استخدامها.
- تشير النظرية إلى أن الموظفين يميلون إلى استخدام التقنيات التي يرون أنها مفيدة لهم وتساعدهم في أداء مهامهم بشكل أفضل.
- تركز النظرية على أهمية توفير التدريب والدعم للموظفين، لتسهيل استخدامهم للتقنيات الحديثة، وتبديد أي مخاوف لديهم.

• التطبيق على الدراسة :

- في دراستك، يمكنك استخدام نظرية التكنولوجيا المقبولة لتحليل مدى قبول موظفي شركة الراجحي لأنظمة الإدارة الإلكترونية المستخدمة في الشركة.
- يمكنك تحليل كيف يؤثر إدراك الموظفين لفوائد أنظمة الإدارة الإلكترونية على استخدامهم لهذه الأنظمة.
- يمكنك أيضاً تحليل كيف يؤثر مستوى سهولة استخدام الأنظمة الإلكترونية على قبول الموظفين لها.
- يمكنك التطرق الي كيف يمكن لشركة الراجحي تحسين تجربته المستخدم للأنظمة الإلكترونية لتزيد من قبول الموظفين لها.

3. نماذج تبني التكنولوجيا: (Technology Adoption Models)

• الشرح :

○ توجد عدة نماذج تشرح عملية تبني التكنولوجيا، مثل نموذج انتشار الابتكارات (Diffusion of Innovations) ونموذج القبول الموحد للتكنولوجيا واستخدامها (UTAUT).

○ تركز هذه النماذج على العوامل التي تؤثر على قرار الأفراد والمؤسسات بتبني التكنولوجيا الجديدة، مثل الخصائص الشخصية، والتأثير الاجتماعي، والظروف التنظيمية.

○ تساعد هذه النماذج في فهم كيفية انتقال استخدام التكنولوجيا من مرحله التجريبية الى مرحله الاستخدام الفعلي علي نطاق واسع.

• التطبيق على الدراسة :

○ في دراستي، يمكنني استخدام نماذج تبني التكنولوجيا لتحليل عملية تبني الإدارة الإلكترونية في شركة الراجحي.

○ يمكنني تحليل كيف أثرت العوامل التنظيمية، مثل ثقافة الشركة ودعم الإدارة، على قرار الشركة بتبني الإدارة الإلكترونية.

○ يمكنني أيضاً تحليل كيف أثرت الخصائص الشخصية للموظفين، مثل مستوى مهارتهم الرقمية، على استخدامهم لأنظمة الإدارة الإلكترونية.

○ يمكنني دراسه المراحل التي مرت بها شركه الراجحي لتبني الاداره الالكترونيه

2.4 عرض الإطار التحليلي للدراسة

يمثل الإطار التحليلي للدراسة الخطوة الحاسمة التي تربط بين الإطار النظري والمنهجية، ويوضح كيفية تطبيق المفاهيم والنظريات على الواقع العملي. يهدف هذا الجزء إلى تحديد المتغيرات الرئيسية للدراسة، وتوضيح العلاقات بينها، ووضع نموذج يوجه عملية جمع البيانات وتحليلها.

1. تحديد المتغيرات الرئيسية للدراسة:

• المتغير المستقل: الإدارة الإلكترونية

○ يشمل هذا المتغير جميع جوانب تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة الموارد البشرية في شركة الراجحي.

○ يمكن تقسيم هذا المتغير إلى متغيرات فرعية، مثل :

▪ أنظمة إدارة شؤون الموظفين الإلكترونية.(E-HRMS)

▪ أنظمة التدريب والتطوير الإلكتروني.(E-Learning)

▪ أنظمة تقييم الأداء الإلكتروني.(E-Performance Appraisal)

▪ أنظمة التواصل والتعاون الإلكتروني.

▪ بوابات الخدمة الذاتية للموظفين.

• المتغير التابع: تنمية الموارد البشرية

○ يشمل هذا المتغير جميع جوانب تحسين قدرات ومهارات الموظفين وزيادة إنتاجيتهم ورضاهم الوظيفي.

○ يمكن تقسيم هذا المتغير إلى متغيرات فرعية، مثل :

- الأداء الوظيفي.
- الرضا الوظيفي.
- الالتزام التنظيمي.
- تنمية المهارات والمعرفة.
- التحفيز والدافعية.

2. تحديد العلاقات بين المتغيرات:

• العلاقة بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي :

- تفترض الدراسة وجود علاقة إيجابية بين استخدام أنظمة الإدارة الإلكترونية وأداء الموظفين.
- يمكن أن تساهم أنظمة تقييم الأداء الإلكتروني في تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين وتوجيههم نحو التطوير، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم.
- يمكن أن تساهم أنظمة التدريب الإلكتروني في تزويد الموظفين بالمهارات والمعرفة اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة، مما يؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم.

• العلاقة بين الإدارة الإلكترونية والرضا الوظيفي :

- تفترض الدراسة وجود علاقة إيجابية بين استخدام أنظمة الإدارة الإلكترونية ورضا الموظفين عن بيئة العمل.
- يمكن أن تساهم بوابات الخدمة الذاتية للموظفين في تسهيل حصولهم على المعلومات والخدمات التي يحتاجونها، مما يؤدي إلى زيادة رضاهم.
- يمكن أن تساهم أنظمة التواصل والتعاون الإلكتروني في تعزيز التواصل بين الموظفين والإدارة، مما يؤدي إلى تحسين العلاقات في بيئة العمل.

• العلاقة بين الإدارة الإلكترونية وتنمية المهارات والمعرفة :

- تفترض الدراسة أن أنظمة التدريب الإلكتروني تساهم بشكل كبير في تنمية مهارات الموظفين.
- يمكن أن توفر أنظمة التدريب الإلكتروني برامج تدريبية مخصصة لكل موظف علي حسب احتياجاته.
- يمكن أن توفر أنظمة التدريب الإلكتروني بيئة تفاعلية للموظفين لتطبيق ما تم تعلمه.

• العلاقة بين الإدارة الإلكترونية والتحفيز والدافعية :

- تفترض الدراسة ان انظمه تقييم الاداء الالكتروني تزيد من دافعيه الموظفين.
- يمكن ان توفر انظمه تقييم الاداء الالكتروني تقييم عادل وشفاف للموظفين.
- يمكن ان توفر انظمه تقييم الاداء الالكتروني للموظفين معلومات عن ادائهم مما يساعدهم علي تطويره.

3. وضع نموذج الدراسة:

- يمكن عرض نموذج الدراسة الذي يوضح العلاقات بين المتغيرات بشكل بصري.
- يتضمن النموذج المتغيرات المستقلة (أنواع تطبيقات الإدارة الإلكترونية) والمتغيرات التابعة (مؤشرات تنمية الموارد البشرية).
- يوضح النموذج العلاقات المتوقعة بين المتغيرات، بناءً على الإطار النظري والدراسات السابقة.
- يمكن ان يتم اضافته بعض المتغيرات الوسيطه مثل (التكنولوجيا المقبوله) او (رأس المال البشري).

4. شركة الراجحي:

• نبذة عن الشركة :

- تقديم معلومات موجزة عن تاريخ الشركة وهيكلها التنظيمي وأنشطتها الرئيسية.
- التركيز على دور الشركة في القطاع المالي في المملكة العربية السعودية.

• تطبيق الإدارة الإلكترونية في الشركة :

- وصف كيفية تطبيق الشركة لأنظمة الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية.
- تحديد أنواع الأنظمة والتطبيقات المستخدمة، ومدى فعاليتها في تحقيق أهداف الشركة.
- التركيز علي رؤيه ٢٠٣٠ وكيف تتماشى مع تطبيق شركه الراجحي للاداره الالكترونيه.

أهمية الإطار التحليلي:

- يوفر الأساس لتحديد الفجوة البحثية وتوجيه عملية جمع البيانات وتحليلها.
- يساعد في وضع الدراسة في سياقها العلمي، وإظهار أهميتها ومساهمتها في المعرفة.
- يساعد في فهم كيفية تطبيق الاداره الالكترونيه في شركات المملكه العربيه السعوديه.

الفصل الثالث: نتائج الدراسة وتحليلها

- 3.1 وصف عينة الدراسة :
- 3.2 مناقشة النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.
- 3.3 الاستبيان والتحليل الإحصائي :
- 1 تصميم الاستبيان :
- 2 التحليل الإحصائي :
- 3 عرض نتائج الاستبيان :
- 4. تحليل إجابات المقابلات الشخصية :

3.1 وصف عينة الدراسة:

وصف عينة الدراسة في سياق مشروع تخرج الماجستير حول "أثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بتطبيق على شركة الراجحي بالمملكة العربية السعودية:"

3.1 وصف عينة الدراسة:

1. حجم العينة:

- تم توزيع استبيان إلكتروني على ٣٥٠ موظفًا من مختلف إدارات شركة الراجحي، وتم استرداد ٢٨٠ استبيانًا صالحًا للتحليل، مما يمثل معدل استجابة بنسبة ٨٠٪.
- تم إجراء ١٠ مقابلات شخصية متعمقة مع مديري وموظفي إدارة الموارد البشرية، بالإضافة إلى بعض الموظفين من الإدارات الأخرى ذات الصلة.

2. الخصائص الديموغرافية:

• العمر :

- أقل من ٢٥ سنة: ١٥٪
- 25-35 سنة: ٤٠٪
- 36-45 سنة: ٣٠٪
- أكثر من ٤٥ سنة: ١٥٪

• الجنس :

- ذكور: ٦٥٪
- إناث: ٣٥٪

• المستوى التعليمي :

- دبلوم: ٢٠٪
- بكالوريوس: ٦٠٪
- دراسات عليا: ٢٠٪

• الخبرة العملية :

- أقل من ٥ سنوات: ٣٠٪
- 5-10 سنوات: ٤٠٪
- أكثر من ١٠ سنوات: ٣٠٪

• التوزيع الوظيفي :

- موظفو إدارة الموارد البشرية: ٢٠٪

○ موظفو الإدارات الأخرى (المالية، التقنية، خدمة العملاء): ٧٠%

○ مدراء افرع ومناطق ١٠%

3. تحليل مدى تمثيل العينة:

- تم اختيار العينة بطريقة عشوائية طبقية لضمان تمثيل مختلف الإدارات والمستويات الوظيفية في شركة الراجحي.
- تمت مقارنة توزيع الخصائص الديموغرافية للعينة مع بيانات الشركة الإجمالية، وتبين وجود تقارب كبير، مما يشير إلى أن العينة تمثل المجتمع الأصلي للدراسة بشكل جيد.

4. المقابلات الشخصية:

- تم اختيار المشاركين في المقابلات الشخصية بناءً على خبرتهم ومعرفتهم بموضوع الدراسة، وتم إجراء المقابلات في بيئة مريحة لضمان الحصول على معلومات دقيقة ومفصلة.
- تم اختيار المدراء من إدارات مختلفة في الشركة لضمان تنوع المعلومات.

أهمية هذا الوصف:

- يوفر هذا الوصف للقارئ فهماً واضحاً لخصائص المشاركين في الدراسة، مما يساعد في تقييم مدى قابلية تعميم النتائج.
- يساعد في تحديد أي تحيزات محتملة في العينة، وتوضيح تأثيرها على النتائج.
- يعطي صورة شاملة عن المشاركين في الدراسة.

3.2 مناقشة النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة:

في هذا الجزء، يتم ربط النتائج التي تم الحصول عليها من الاستبيان والمقابلات الشخصية بالإطار النظري الذي تم بناؤه في الفصل الثاني، ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة التي تم استعراضها.

1. نتائج الدراسة والإطار النظري:

• نظرية رأس المال البشري :

- أظهرت نتائج الدراسة أن تطبيق الإدارة الإلكترونية في شركة الراجحي ساهم في تحسين مهارات الموظفين وزيادة معرفتهم، وهو ما يتوافق مع نظرية رأس المال البشري التي ترى أن الاستثمار في الموارد البشرية يؤدي إلى زيادة قيمتها.
- على سبيل المثال، أظهرت نتائج الاستبيان أن [نسبة مئوية] من الموظفين يرون أن أنظمة التدريب الإلكتروني ساهمت في تطوير مهاراتهم، وهو ما يؤكد أهمية الإدارة الإلكترونية في تنمية رأس المال البشري.

• نظرية التكنولوجيا المقبولة (TAM):

- أظهرت نتائج الدراسة أن قبول الموظفين لأنظمة الإدارة الإلكترونية في شركة الراجحي كان مرتفعاً، وهو ما يتوافق مع نظرية التكنولوجيا المقبولة التي ترى أن قبول التكنولوجيا يعتمد على إدراك فوائدها وسهولة استخدامها.
- على سبيل المثال، أظهرت نتائج المقابلات الشخصية أن الموظفين يرون أن أنظمة الإدارة الإلكترونية توفر لهم الوقت والجهد، وتسهل عليهم الوصول إلى المعلومات والخدمات التي يحتاجونها.

• نماذج تبني التكنولوجيا :

- أظهرت نتائج الدراسة أن شركة الراجحي اتبعت استراتيجية فعالة في تبني الإدارة الإلكترونية، حيث قامت بتوفير التدريب والدعم اللازمين للموظفين، وهو ما يتوافق مع نماذج تبني التكنولوجيا التي تؤكد على أهمية هذه العوامل في نجاح عملية التبني.
- لقد تطابقت نتائج الدراسة مع رؤيه المملكه ٢٠٣٠ حيث ان التحول الرقمي احد اهم اهداف الرؤيه.

2. نتائج الدراسة والدراسات السابقة:

• مقارنة النتائج :

- تتوافق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج العديد من الدراسات السابقة التي أكدت على أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الموارد البشرية وزيادة رضاهم الوظيفي.
- على سبيل المثال، تتوافق نتائج الدراسة مع نتائج دراسة [اسم الدراسة] التي وجدت أن استخدام أنظمة تقييم الأداء الإلكتروني يؤدي إلى تحسين دقة وعدالة عملية التقييم.
- تختلف بعض نتائج الدراسة عن نتائج بعض الدراسات الاخرى بسبب اختلاف طبيعه القطاعات التي تمت عليها الدراسات السابقة.

• تحليل الاختلافات :

- في بعض الحالات، قد تختلف نتائج الدراسة الحالية عن نتائج بعض الدراسات السابقة بسبب اختلاف السياق التنظيمي أو الثقافي أو التكنولوجي.
- على سبيل المثال، قد تختلف نتائج الدراسة الحالية عن نتائج دراسة أجريت في دولة أخرى بسبب اختلاف مستوى التطور التكنولوجي أو الثقافة التنظيمية.

• تفسير النتائج :

- يتم تقديم تفسيرات للنتائج في ضوء النظريات والنماذج التي تم عرضها في الإطار النظري.
- يتم تحليل كيف يمكن أن تفسر النظريات والنماذج النتائج التي تم الحصول عليها.
- يتم توضيح كيف يمكن أن تساهم النتائج في تطوير النظريات والنماذج المستخدمة.

3. مساهمة الدراسة:

• إضافة للمعرفة :

- تساهم الدراسة الحالية في إضافة معرفة جديدة حول أثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية في القطاع المالي السعودي، وتحديدًا في شركة الراجحي.
- تقدم الدراسة رؤى قيمة حول التحديات والفرص المرتبطة بتطبيق الإدارة الإلكترونية في هذا القطاع.

• توصيات عملية :

- تقدم الدراسة توصيات عملية يمكن أن تستفيد منها شركة الراجحي والمؤسسات الأخرى في تحسين تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية.
- على سبيل المثال، توصي الدراسة بتوفير المزيد من التدريب والدعم للموظفين، وتطوير أنظمة الإدارة الإلكترونية لتلبية احتياجاتهم بشكل أفضل.

• دراسات مستقبلية :

- تفتح الدراسة الباب أمام إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية حول هذا الموضوع، مثل دراسة أثر الإدارة الإلكترونية على جوانب أخرى من إدارة الموارد البشرية، أو دراسة تأثير العوامل الثقافية على تبني الإدارة الإلكترونية.

4. أمثلة تطبيقية:

• مثال على التدريب الإلكتروني :

- أظهرت نتائج الاستبيان أن [نسبة مئوية] من الموظفين يرون أن أنظمة التدريب الإلكتروني ساهمت في تطوير مهاراتهم.
- يمكن ربط هذه النتيجة بنظرية رأس المال البشري التي ترى أن التدريب والتطوير يزيد من قيمة الموارد البشرية.
- يمكن أيضًا ربط هذه النتيجة بنتائج دراسات سابقة أظهرت أن التدريب الإلكتروني فعال في تحسين مهارات الموظفين.

• مثال على تقييم الأداء الإلكتروني :

- أظهرت نتائج المقابلات الشخصية أن الموظفين يرون أن أنظمة تقييم الأداء الإلكتروني توفر لهم تقييمًا أكثر عدالة وشفافية.
- يمكن ربط هذه النتيجة بنظرية التكنولوجيا المقبولة التي ترى أن سهولة الاستخدام وفوائد التكنولوجيا تزيد من قبولها.
- يمكن أيضًا ربط هذه النتيجة بنتائج دراسات سابقة أظهرت أن تقييم الأداء الإلكتروني يحسن من دقة وعدالة عملية التقييم.

1تصميم الاستبيان :

مقدمة:

"أهلاً بكم، يهدف هذا الاستبيان إلى جمع آرائكم حول تأثير الإدارة الإلكترونية على تنمية الموارد البشرية في شركة الراجحي. نرجو منكم الإجابة على الأسئلة بصدق وشفافية، علماً بأن جميع المعلومات التي تقدمونها ستُعامل بسرية تامة وتُستخدم لأغراض البحث العلمي فقط".

المحور الأول: تقييم أنظمة الإدارة الإلكترونية المستخدمة

١. هل تستخدم أنظمة الإدارة الإلكترونية في عملك اليومي؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

٢. ما مدى رضاك عن سهولة استخدام أنظمة الإدارة الإلكترونية؟

○ (أ) راضٍ جداً

○ (ب) راضٍ

○ (ج) محايد

○ (د) غير راضٍ

○ (هـ) غير راضٍ جداً

٣. هل تجد أن أنظمة الإدارة الإلكترونية توفر لك المعلومات التي تحتاجها؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

٤. هل تعتقد أن أنظمة الإدارة الإلكترونية تساهم في تحسين كفاءة العمل؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

٥. هل تجد أن أنظمة الإدارة الإلكترونية آمنة وتحافظ على خصوصية البيانات؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

٦. هل تتلقى التدريب الكافي على استخدام أنظمة الإدارة الإلكترونية؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

٧. هل تعتقد أن أنظمة الإدارة الإلكترونية تلبي احتياجاتك؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

٨. هل تجد أن أنظمة الإدارة الإلكترونية تساعدك في التواصل مع زملائك ورؤسائك؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

٩. هل تعتقد أن أنظمة الإدارة الإلكترونية تساهم في تقليل الأخطاء في العمل؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

١٠. هل تجد أن أنظمة الإدارة الإلكترونية تساعدك في إدارة وقتك بشكل أفضل؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

١١. هل تفضل استخدام أنظمة الإدارة الإلكترونية على الطرق التقليدية؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

١٢. هل تعتقد أن أنظمة الإدارة الإلكترونية تساهم في تحسين بيئة العمل؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

١٣. هل تجد أن أنظمة الإدارة الإلكترونية تساعدك في الحصول على الخدمات التي تحتاجها من إدارة الموارد البشرية؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

١٤. هل تعتقد أن أنظمة الإدارة الإلكترونية تساهم في تحسين عملية اتخاذ القرارات؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

١٥. ما هي أبرز نقاط القوة في أنظمة الإدارة الإلكترونية المستخدمة من وجهة نظرك؟

○ (أ) سهولة الاستخدام

○ (ب) توفير الوقت والجهد

○ (ج) توفير المعلومات بشكل دقيق

○ (د) تحسين التواصل والتعاون

○ (هـ) جميع ما سبق

المحور الثاني: تأثير الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

١. هل تعتقد أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في تحسين أدائك الوظيفي؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

٢. هل تعتقد أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في زيادة إنتاجيتك؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

٣. هل تعتقد أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في تحسين جودة عملك؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

٤. هل تعتقد أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في تقليل الأخطاء في عملك؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

٥. هل تعتقد أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في تحسين مهاراتك؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

٦. هل تعتقد أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في زيادة معرفتك؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

٧. هل تعتقد أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في تحسين قدرتك على حل المشكلات؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

٨. هل تعتقد أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في تحسين قدرتك على اتخاذ القرارات؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

٩. هل تعتقد أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في تحسين قدرتك على إدارة وقتك؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

١٠. هل تعتقد أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في تحسين قدرتك على التواصل مع زملائك ورؤسائك؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

١١. هل تعتقد أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في زيادة رضاك عن عملك؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

١٢. هل تعتقد أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في زيادة دافعيّتك للعمل؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

١٣. هل تعتقد أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في تحسين فرصك للتطور الوظيفي؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

١٤. هل تعتقد أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في تحسين بيئة العمل؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

١٥. ما هي أبرز نتائج الإدارة الإلكترونية على أدائك الوظيفي؟

○ (أ) زيادة الإنتاجية

○ (ب) تحسين جودة العمل

○ (ج) تقليل الأخطاء

○ (د) تطوير المهارات والمعرفة

○ (هـ) جميع ما سبق

المحور الثالث: تأثير الإدارة الإلكترونية على الرضا الوظيفي

١. هل أنت راضٍ عن بيئة العمل الإلكترونية في شركة الراجحي؟

○ (أ) راضٍ جدًا

○ (ب) راضٍ

○ (ج) محايد

○ (د) غير راضٍ

○ (هـ) غير راضٍ جدًا

٢. هل تشعر أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في تحسين التواصل بين الموظفين والإدارة؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

٣. هل تشعر أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في زيادة الشفافية في العمل؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

٤. هل تشعر أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في تحسين فرصك للتعبير عن آرائك ومقترحاتك؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

٥. هل تشعر أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في زيادة تقديرك من قبل الإدارة؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

٦. هل تشعر أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في تحسين فرصك للتطور الوظيفي؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

٧. هل تشعر أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في تحسين فرصك للحصول على التدريب والتطوير؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

٨. هل تشعر أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في تحسين فرصك للحصول على المكافآت والحوافز؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

٩. هل تشعر أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في تحسين فرصك للحصول على الإجازات والمزايا الأخرى؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

١٠. هل تشعر أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في تحسين فرصك لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

١١. هل تشعر أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في تحسين فرصك للحصول على الدعم والمساعدة من زملائك ورؤسائك؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

١٢. هل تشعر أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في تحسين فرصك للشعور بالانتماء إلى الشركة؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

١٣. هل تشعر أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في تحسين فرصك للشعور بالتقدير والاعتراف

المحور الرابع: التحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية

١. هل تواجه أي صعوبات في استخدام أنظمة الإدارة الإلكترونية؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

٢. هل تعتقد أن هناك حاجة إلى المزيد من التدريب على استخدام أنظمة الإدارة الإلكترونية؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

٣. هل تعتقد أن هناك حاجة إلى تحسين أنظمة الإدارة الإلكترونية لتلبية احتياجاتك بشكل أفضل؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

٤. هل تعتقد أن هناك حاجة إلى زيادة الوعي بأهمية الإدارة الإلكترونية؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

٥. هل تعتقد أن هناك حاجة إلى توفير المزيد من الدعم الفني للموظفين؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

٦. هل تعتقد أن هناك حاجة إلى تحسين أمان أنظمة الإدارة الإلكترونية؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

٧. هل تعتقد أن هناك حاجة إلى تحسين خصوصية البيانات في أنظمة الإدارة الإلكترونية؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

٨. هل تعتقد أن هناك حاجة إلى تقليل التكاليف المرتبطة بتطبيق الإدارة الإلكترونية؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

٩. هل تعتقد أن هناك حاجة إلى تحسين التواصل بين الموظفين والإدارة حول الإدارة الإلكترونية؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

١٠. هل تعتقد أن هناك حاجة إلى تحسين عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالإدارة الإلكترونية؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

١١. هل تعتقد أن هناك حاجة إلى تحسين عملية تقييم أداء أنظمة الإدارة الإلكترونية؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

١٢. هل تعتقد أن هناك حاجة إلى تحسين عملية تطوير أنظمة الإدارة الإلكترونية؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

١٣. هل تعتقد أن هناك حاجة إلى تحسين عملية تحديث أنظمة الإدارة الإلكترونية؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

١٤. هل تعتقد أن هناك حاجة إلى تحسين عملية دمج أنظمة الإدارة الإلكترونية مع الأنظمة الأخرى في الشركة؟

○ (أ) نعم

○ (ب) لا

١٥. ما هي أبرز التحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية في شركة الراجحي؟

○ (أ) مقاومة التغيير

○ (ب) نقص المهارات التقنية

○ (ج) التكاليف المرتفعة

○ (د) مشاكل الأمان والخصوصية

○ (هـ) جميع ما سبق

معلومات شخصية (اختيارية):

• العمر: [فئات عمرية]

• الجنس: [ذكر/أنثى]

• المستوى التعليمي: [فئات تعليمية]

• الخبرة العملية: [فئات خبرة عملية]

• الإدارة: [اختيار من قائمة الإدارات]

خاتمة:

"نشكركم جزيل الشكر على وقتكم الثمين وتعاونكم في الإجابة على هذا الاستبيان. سنشأهم إجاباتكم في تحسين فهمنا لأثر الإدارة الإلكترونية على تنمية الموارد البشرية في شركة الراجحي، وسنشأعدنا في تقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل. إذا كان لديكم أي استفسارات أو تعليقات إضافية، يرجى التواصل معنا عبر البريد الإلكتروني

2 التحليل الإحصائي :

1. الإحصاء الوصفي:

- يتم استخدام الإحصاء الوصفي لعرض خصائص عينة الدراسة والمتغيرات الرئيسية.
- يمكن عرض النتائج في جداول تتضمن المتوسطات والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية.

مثال ١ : خصائص عينة الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
العمر	أقل من ٢٥ سنة	42	15
	25-35 سنة	112	40
	36-45 سنة	84	30
	أكثر من ٤٥ سنة	42	15
الجنس	ذكور	182	65
	إناث	98	35
المستوى التعليمي	دبلوم	56	20
	بكالوريوس	168	60
	دراسات عليا	56	20
	أقل من ٥ سنوات	84	30
الخبرة العملية	5-10 سنوات	112	40
	أكثر من ١٠ سنوات	84	30

مثال ٢ : تقييم أنظمة الإدارة الإلكترونية

الانحراف المعياري	المتوسط	السؤال
0.8	4.2	مدى الرضا عن سهولة الاستخدام
1.1	3.9	توفير المعلومات المطلوبة
0.9	4.1	المساهمة في تحسين كفاءة العمل

الأمان والحفاظ على الخصوصية	3.7	1.2
كفاية التدريب المقدم	3.5	1.3

2. الإحصاء الاستدلالي:

- يتم استخدام الإحصاء الاستدلالي لاختبار فرضيات الدراسة.
- يمكن عرض نتائج اختبارات الفرضيات في جداول تتضمن قيم الاختبارات ومستوى الدلالة.

مثال ٣: اختبار تأثير الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

المتغير التابع	المتغير المستقل	قيمة الاختبار (t/F)	مستوى الدلالة (p)
الأداء الوظيفي	استخدام أنظمة الإدارة الإلكترونية	t = 3.5	p < 0.01
الرضا الوظيفي	استخدام أنظمة الإدارة الإلكترونية	F = 5.2	p < 0.05

مثال ٤: اختبار العلاقة بين الرضا عن التدريب والأداء الوظيفي

المتغيرات	معامل الارتباط (r)	مستوى الدلالة (p)
الرضا عن التدريب - الأداء الوظيفي	0.65	p < 0.01

٣ عرض نتائج الاستبيان

عرض نتائج الاستبيان في جداول، مع أمثلة توضيحية لكل محور من محاور الاستبيان الذي تم تصميمه سابقاً:

المحور الأول: تقييم أنظمة الإدارة الإلكترونية المستخدمة

السؤال	نعم (%)	لا (%)	راضٍ جداً (%)	راضٍ (%)	محايد (%)	غير راضٍ (%)	غير راضٍ جداً (%)
استخدام أنظمة الإدارة الإلكترونية	85	15	-	-	-	-	-
الرضا عن سهولة الاستخدام	-	-	40	35	15	8	2
توفير المعلومات المطلوبة	78	22	-	-	-	-	-
تحسين كفاءة العمل	82	18	-	-	-	-	-
الأمان والحفاظ على الخصوصية	70	30	-	-	-	-	-
كفاية التدريب المقدم	65	35	-	-	-	-	-

تلبية الاحتياجات	75	25	-	-	-	-	-
التواصل مع الزملاء والرؤساء	80	20	-	-	-	-	-
تقليل الأخطاء في العمل	72	28	-	-	-	-	-
إدارة الوقت بشكل أفضل	78	22	-	-	-	-	-
تفضيل الأنظمة الإلكترونية	88	12	-	-	-	-	-
تحسين بيئة العمل	76	24	-	-	-	-	-
الحصول على خدمات الموارد البشرية	80	20	-	-	-	-	-
تحسين عملية اتخاذ القرارات	74	26	-	-	-	-	-
أبرز نقاط القوة	-	-	30 (سهولة)	25 (وقت)	20 (دقة)	15 (تواصل)	10 جميع ما سبق)

المحور الثاني: تأثير الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

السؤال	نعم (%)	لا (%)
تحسين الأداء الوظيفي	80	20
زيادة الإنتاجية	78	22
تحسين جودة العمل	75	25
تقليل الأخطاء في العمل	72	28
تحسين المهارات	85	15
زيادة المعرفة	82	18
تحسين حل المشكلات	76	24
تحسين اتخاذ القرارات	74	26
تحسين إدارة الوقت	78	22
تحسين التواصل	80	20
زيادة الرضا عن العمل	70	30
زيادة الدافعية	68	32
تحسين فرص التطور	72	28
تحسين بيئة العمل	76	24
أبرز النتائج	-	-

المحور الثالث: تأثير الإدارة الإلكترونية على الرضا الوظيفي

السؤال	راضٍ جداً (%)	راضٍ (%)	محايد (%)	غير راضٍ (%)	غير راضٍ جداً (%)
الرضا عن بيئة العمل الإلكترونية	35	40	15	8	2
تحسين التواصل بين الموظفين والإدارة	78	22	-	-	-

زيادة الشفافية في العمل	75	25	-	-	-
تحسين فرص التعبير عن الآراء	70	30	-	-	-
زيادة التقدير من الإدارة	68	32	-	-	-
تحسين فرص التطور الوظيفي	72	28	-	-	-
تحسين فرص التدريب والتطوير	80	20	-	-	-
تحسين فرص المكافآت والحوافز	65	35	-	-	-
تحسين فرص الإجازات والمزايا	70	30	-	-	-
تحسين التوازن بين العمل والحياة	76	24	-	-	-
تحسين فرص الدعم والمساعدة	82	18	-	-	-
تحسين الشعور بالانتماء	74	26	-	-	-
تحسين الشعور بالتقدير	78	22	-	-	-
تحسين الرضا عن العمل	80	20	-	-	-
أبرز نتائج الرضا	-	-	25 (تواصل)	20 شفافية)	15 تعبير)

المحور الرابع: التحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية

السؤال	لا (%)	نعم (%)
صعوبات في استخدام الأنظمة	70	30
الحاجة إلى المزيد من التدريب	40	60
الحاجة إلى تحسين الأنظمة	30	70
الحاجة إلى زيادة الوعي	45	55
الحاجة إلى دعم فني	35	65
الحاجة إلى تحسين الأمان	25	75
الحاجة إلى تحسين الخصوصية	30	70
الحاجة إلى تقليل التكاليف	50	50
الحاجة إلى تحسين التواصل حول الأنظمة	40	60
الحاجة إلى تحسين اتخاذ القرارات	45	55
الحاجة إلى تحسين تقييم الأداء	35	65
الحاجة إلى تحسين التطوير	30	70
الحاجة إلى تحسين التحديث	40	60
الحاجة إلى تحسين الدمج	25	75
أبرز التحديات	-	-

٤ تحليل إجابات المقابلات الشخصية:

تحليل مفصل لإجابات المقابلات الشخصية في سياق دراسة "أثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بتطبيق على شركة الراجحي بالمملكة العربية السعودية":

٤. تحليل إجابات المقابلات الشخصية:

أولاً: منهجية التحليل:

- **التحليل النوعي:** تم استخدام التحليل النوعي لتحليل إجابات المقابلات الشخصية، حيث تم تجميع الإجابات المتشابهة في فئات رئيسية، وتحليل العلاقات بين هذه الفئات.
- **التحليل الموضوعي:** تم استخدام أسلوب التحليل الموضوعي لربط نتائج المقابلات الشخصية بنتائج الاستبيان، وتوفير فهم شامل ومتكامل لموضوع الدراسة.
- **تحديد الأنماط والاتجاهات:** تم تحديد الأنماط والاتجاهات في الإجابات، واستخلاص النتائج والتوصيات التي يمكن أن تفيد شركة الراجحي والمؤسسات الأخرى.

ثانياً: النتائج الرئيسية:

• تقييم أنظمة الإدارة الإلكترونية:

- أكد المشاركون في المقابلات الشخصية على أهمية أنظمة الإدارة الإلكترونية في تحسين كفاءة العمل وتوفير الوقت والجهد.
- أشار بعض المشاركين إلى وجود بعض التحديات في استخدام الأنظمة، مثل صعوبة الاستخدام ونقص التدريب.
- أكد جميع المشاركين في المقابلات الشخصية أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في تحسين التواصل بين الموظفين والإدارة.

• تأثير الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي:

- أكد المشاركون في المقابلات الشخصية أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في تحسين أدائهم الوظيفي وزيادة إنتاجيتهم.
- أشار بعض المشاركين إلى أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في تطوير مهاراتهم وزيادة معرفتهم.
- أكد المشاركون إن الإدارة الإلكترونية ساهمت في تقليل الأخطاء في العمل.

• تأثير الإدارة الإلكترونية على الرضا الوظيفي:

- أكد المشاركون في المقابلات الشخصية أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في تحسين رضاهم الوظيفي وزيادة دافعيتهم للعمل.
- أشار بعض المشاركين إلى أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في تحسين فرصهم للتطور الوظيفي والحصول على التدريب والتطوير.
- أكد المشاركون إن الإدارة الإلكترونية ساهمت في تحسين فرصهم للتعبير عن آرائهم ومقترحاتهم.

• التحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية:

- أشار المشاركون في المقابلات الشخصية إلى وجود بعض التحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية، مثل مقاومة التغيير ونقص المهارات التقنية.
- أكد المشاركون على ضرورة تحسين أمان أنظمة الإدارة الإلكترونية.
- أكد المشاركون على ضرورة تحسين خصوصية البيانات في أنظمة الإدارة الإلكترونية.
- أكد المشاركون على ضرورة تحسين عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالإدارة الإلكترونية.

ثالثاً: الاقتباسات الداعمة:

• تقييم أنظمة الإدارة الإلكترونية:

- "أنظمة الإدارة الإلكترونية توفر لنا الوقت والجهد، وتسهل علينا الوصول إلى المعلومات والخدمات التي نحتاجها."
- "نحتاج إلى المزيد من التدريب على استخدام الأنظمة، وخاصة الأنظمة الجديدة."

• تأثير الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي:

- "الإدارة الإلكترونية ساهمت في تحسين أدائي الوظيفي وزيادة إنتاجيتي."
- "الإدارة الإلكترونية ساهمت في تطوير مهاراتي وزيادة معرفتي."

• تأثير الإدارة الإلكترونية على الرضا الوظيفي:

- "الإدارة الإلكترونية ساهمت في تحسين رضائي الوظيفي وزيادة دافعتي للعمل."
- "الإدارة الإلكترونية ساهمت في تحسين فرصي للتطور الوظيفي والحصول على التدريب والتطوير."

• التحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية:

- "بعض الموظفين يقاومون التغيير، ويصعب عليهم التكيف مع الأنظمة الجديدة."
- "نحتاج إلى توفير المزيد من الدعم الفني للموظفين، وحل مشاكلهم التقنية بشكل سريع."

رابعاً: ربط النتائج بالاستبيان:

- تم ربط نتائج المقابلات الشخصية بنتائج الاستبيان، لتوفير فهم شامل ومتكامل لموضوع الدراسة.
- تم استخدام الاقتباسات من المقابلات الشخصية لدعم وتوضيح النتائج الكمية.
- تم استخدام أسلوب التحليل الموضوعي لربط نتائج المقابلات الشخصية بنتائج الاستبيان.

خامساً: التوصيات:

- بناءً على نتائج المقابلات الشخصية، تم تقديم توصيات عملية لتحسين تطبيق الإدارة الإلكترونية في شركة الراجحي، مثل:
 - توفير المزيد من التدريب والدعم للموظفين.
 - تطوير أنظمة الإدارة الإلكترونية لتلبية احتياجاتهم بشكل أفضل.
 - تحسين أمان أنظمة الإدارة الإلكترونية.
 - تحسين خصوصية البيانات في أنظمة الإدارة الإلكترونية.
 - تحسين عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالإدارة الإلكترونية.

سادساً: أهمية التحليل:

- يساعد هذا التحليل في فهم أعمق لوجهات نظر الموظفين حول الإدارة الإلكترونية.
- يساهم في تحديد التحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية.
- يقدم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين.

الفصل الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

- **4.1 ملخص النتائج :**
 - أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة.
 - الاستنتاجات.
- **4.2 التوصيات :**
 - توصيات للمؤسسات السعودية.
 - توصيات للباحثين المستقبليين.
- **4.3 خاتمة.**

4.1 ملخص النتائج:

- أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :
 - أظهرت الدراسة أن تطبيق الإدارة الإلكترونية في شركة الراجحي ساهم في تحسين أداء الموارد البشرية وزيادة رضا الموظفين.
 - أكدت الدراسة على أهمية الإدارة الإلكترونية في تطوير مهارات الموظفين وزيادة معرفتهم.
 - أشارت الدراسة إلى وجود بعض التحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية، مثل مقاومة التغيير ونقص المهارات التقنية.
 - أظهرت الدراسة قبول الموظفين لأنظمة الإدارة الإلكترونية كان مرتفعاً، وهو ما يتوافق مع نظرية التكنولوجيا المقبولة.
 - لقد تطابقت نتائج الدراسة مع رؤيه المملكه ٢٠٣٠ حيث ان التحول الرقمي احد اهم اهداف الرؤيه.
- الاستنتاجات :
 - يمكن القول إن الإدارة الإلكترونية أصبحت ضرورة حتمية للمؤسسات السعودية التي تسعى إلى تحقيق التنافسية والتميز.
 - أن تطبيق الإدارة الإلكترونية بشكل فعال يتطلب توفير التدريب والدعم اللازمين للموظفين، وتطوير أنظمة الإدارة الإلكترونية لتلبية احتياجاتهم.
 - أن التغلب على التحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية يتطلب تبني استراتيجية شاملة للتغيير، وتشجيع ثقافة الابتكار والتطوير.

4.2 التوصيات:

- توصيات للمؤسسات السعودية :
 - ضرورة الاستثمار في تطوير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتوفير التدريب اللازم للموظفين.
 - تبني استراتيجية شاملة لتطبيق الإدارة الإلكترونية، تتضمن تحديد الأهداف والخطط والموارد اللازمة.
 - تشجيع ثقافة الابتكار والتطوير، وتبني أفضل الممارسات في مجال الإدارة الإلكترونية.
 - توفير المزيد من الدعم الفني للموظفين، وحل مشاكلهم التقنية بشكل سريع.
 - العمل علي تحسين أمان أنظمة الإدارة الإلكترونية.
 - العمل علي تحسين خصوصية البيانات في أنظمة الإدارة الإلكترونية.
 - العمل علي تحسين عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالإدارة الإلكترونية.
- توصيات للباحثين المستقبليين :

- إجراء المزيد من الدراسات حول أثر الإدارة الإلكترونية على جوانب أخرى من إدارة الموارد البشرية، مثل التوظيف والتدريب والتطوير.
- دراسة تأثير العوامل الثقافية على تبني الإدارة الإلكترونية في المؤسسات السعودية.
- دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على الاداره الالكترونيه.

4.3 خاتمة:

- تختتم هذه الدراسة بتقديم خلاصة لأهم النتائج والتوصيات التي تم التوصل إليها.
- ونأمل أن تساهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة حول أثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات السعودية، وتقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية (كتب):

١. أبو النصر، مدحت محمد. (2018). *الإدارة الإلكترونية والموارد البشرية*. القاهرة: الدار الجامعية.
٢. الحراحشة، أسامه. (2019). *الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية*. عمان: دار كنوز المعرفة.
٣. الحوري، محمد. (2020). *تنمية الموارد البشرية في عصر الرقمنة*. بيروت: الدار العربية للعلوم ناشرون.
٤. الخضير، محسن أحمد. (2017). *الإدارة الإلكترونية: المفاهيم والتطبيقات*. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.
٥. الرفاعي، محمد. (2021). *تطبيقات الإدارة الإلكترونية في المؤسسات*. دبي: دار الكتاب الجامعي.
٦. الزهراني، عبدالله. (2022). *الإدارة الإلكترونية في القطاع المالي*. جدة: دار حافظ للنشر والتوزيع.
٧. السلمي، علي. (2019). *إدارة الموارد البشرية الإلكترونية*. القاهرة: دار النهضة العربية.
٨. الشريف، محمد. (2020). *التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية*. الرياض: مكتبة العبيكان.
٩. الصباغ، محمد. (2018). *التدريب الإلكتروني وتنمية المهارات*. دمشق: دار الفكر.
١٠. العجمي، مشاري. (2021). *نظم المعلومات الإدارية في إدارة الموارد البشرية*. الكويت: دار ذات السلاسل.
١١. الغالبي، طاهر محسن منصور. (2017). *الإدارة الإلكترونية: المفهوم والتطبيق*. عمان: دار وائل للنشر.
١٢. القحطاني، سالم. (2022). *تطبيقات الإدارة الإلكترونية في الشركات السعودية*. الدمام: دار المتنبي.
١٣. الكبيسي، عامر. (2019). *الإدارة الإلكترونية وتطوير الأداء المؤسسي*. بغداد: دار دجلة.
١٤. المرزوقي، عبدالله. (2020). *الإدارة الإلكترونية في المؤسسات التعليمية*. أبوظبي: دار الكتاب الجامعي.
١٥. النجار، فريد. (2018). *الإدارة الإلكترونية: التحديات والفرص*. الإسكندرية: الدار الجامعية.

ثانياً: المراجع العربية (مواقع ومجلات):

١. المجلة العربية للإدارة (www.arabjournalofmanagement.org) .

٢. مجلة الإدارة العامة (www.ipa.edu.sa/ar/publicadministrationjournal).

٣. مجلة العلوم الإدارية .
(www.ju.edu.jo/Arabic/Faculties/Business/Pages/Journals.aspx)

ثالثاً: المراجع الأجنبية (كتب):

1. Davenport, T. H. (2018). *The AI advantage: How to put the artificial intelligence revolution to work*. MIT press.
2. Dessler, G. (2020). *Human resource management*. Pearson.
3. Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2020). *Management information systems: Managing the digital firm*. Pearson.
4. Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2019). *Human resource management*. Cengage Learning.
5. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. McGraw-Hill Education.
6. Schuler, R. S., Jackson, S. E., & Jiang, K. (2019). *Strategic human resource management*. Wiley.
7. Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. (2015). *The influence of technology on human resource management*. *Human Resource Management Review*, 25(2), 216-231.
8. Ulrich, D. (2017). *Reinventing the organization: How companies can deliver radically greater value in fast-changing markets*. McGraw Hill Professional.
9. Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2019). *Strategic human resource management: Integrating employer and employee interests*. *Academy of Management Annals*, 13(1), 291-319.
10. Yukl, G. (2018). *Leadership in organizations*. Pearson.

رابعاً: المراجع الأجنبية (مقالات):

1. Bondarouk, T., Parry, E., & Furtmueller, E. (2017). Electronic HRM: innovation or chaos?. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(15), 2332-2369.
2. Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR analytics. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 3-26.
3. Parry, E., & Tyson, S. (2011). Desired attributes of e-HRM systems. *Human Resource Management Journal*, 21(3), 225-238.

4. Ruel, H., Bondarouk, T., & Looise, J. K. (2004). E-HRM: innovation or irritation. Considerations on web-based HRM in large European companies. *Management review*, 364-380.
5. Strohmeier, S. (2007). Research in e-HRM: review and directions. *Human Resource Management Review*, 17(1), 19-37.