

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

Dr. Mona Moustafa Elashry
MIDOCEAN UNIVERSITY

معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية في شركة الفنار في الرياض
Obstacles to the application of electronic management in human resources
management at Alfannar in Riyadh

أسم الطالب
شيمة سلمان النخلي

المشروع النهائي- 2
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني -2024

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العزة والجلالة، الذي بفضلله وتوفيقه قد أتممت هذا المشروع. فأنت يا الله ولي نعمتي، ومنك استمددت العون والصبر في كل خطوة. اللهم لك الحمد والشكر على كل لحظة اجتهدت فيها وعلى كل تحدٍ واجهته. بدون توفيقك ورحمتك ما كان لهذا الجهد أن يرى النور.

أتوجه بجزيل الشكر إلى الدكتورة منى مصطفى العشري، التي كانت المرشد والموجه في رحلتي الأكاديمية. لم تبخل علي بنصائحها السديدة وتوجيهاتها التي كانت عوناً لي في كل مرحلة من مراحل هذا المشروع. بفضل علمك وتقانيك، استطعت أن أرتقي بهذا العمل إلى مستوى مميز.

ولا يمكنني أن أنسى والديّ الأعزاء، الذين لولا دعمهم وتضحياتهم لما كنتُ قادرًا على الوصول إلى هذا النجاح. شكرًا لكم على الإيمان بي وعلى الدعم الذي لم يتوقف يومًا، وعلى كل لحظة كنتم فيها بجانبني. تحملون همومي وتدعمون طموحاتي.

كما أتوجه بالشكر العميق إلى زوجي مكي النخلي، الذي لم يبخل علي بخبرته وتوجيهاته القيمة. لقد كان لمساندته العملية والفكرية الأثر الكبير في صقل مهاراتي وإتمام هذا المشروع بأفضل صورة.

وأخيرًا، إلى كل من قدم لي الدعم المعنوي والمادي، لا يمكنني أن أفیکم حقكم بالشكر. لقد كنتم السند الذي أعانني على مواصلة الجهد وتحقيق هذا الإنجاز.

الإهداء

إلى نبي الرحمة محمد صلى الله عليه وآله وسلم، وإلى أهل بيته الأطهار،
منكم استمددت النور والهدى، وبفضلكم تعلمت القيم والمبادئ السامية التي كانت مصدر إلهامي في حياتي

إلى والدي الملهم سلمان حمزة،
الذي كان وسيظل قدوتي في الحياة. شكرًا لك على إيمانك بي وعلى كل ما قدمته من دعم وتوجيه. بفضل
نصائحك وتشجيعك المستمر وصلت إلى هذه اللحظة المهمة في حياتي. رحمك الله وأسكنك فسيح جناته

إلى ست الحبايب،
يا من علمتني الحب والصبر والعطاء اللامحدود. لا يمكنني أن أصف مدى امتناني لك على كل ما قدمته لي
من دعم ورعاية طوال حياتي

إلى إخوتي الأعزاء،
كنتم السند الحقيقي في كل لحظة، شكرًا لكم على دعمكم وتشجيعكم المستمر لي، فقد كنتم دائمًا الحافز لي
للاستمرار والتقدم

إلى زوجي الغالي وأولادي الأعزاء،
إلى من أضأوا حياتي بالحب والسعادة، شكرًا لكم على صبركم وتحملكم خلال هذه الرحلة. دعمكم المستمر
كان القوة الدافعة وراء كل نجاح حققته

مستخلص الدراسة

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية في شركة الفنار بالرياض. تسعى الدراسة إلى التعرف على التحديات والعقبات التي تواجه الشركة في اعتماد وتطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية، وكيف تؤثر هذه المعوقات على كفاءة وفاعلية إدارة الموارد البشرية

المنهجية:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لاستكشاف معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية في: وتشمل المنهجية ما يلي. شركة الفنار بالرياض

تم تصميم استبيانات لتوزيعها على عينة من الموظفين في إدارة الموارد البشرية، حيث تتناول الأسئلة جوانب متعددة: استبيانات تتعلق بتطبيق الأنظمة الإلكترونية ومعوقاتها

إجراء مقابلات مع المديرين وكبار المسؤولين في إدارة الموارد البشرية للحصول على رؤى متعمقة حول: مقابلات شخصية التحديات التي تواجههم في تطبيق الإدارة الإلكترونية

استخدام الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات المستخلصة من الاستبيانات، بهدف تحديد مدى انتشار المعوقات وتأثيرها

تحليل المحتوى من المقابلات لفهم العوامل البشرية والتنظيمية التي تعيق تطبيق الإدارة الإلكترونية

تهدف هذه المنهجية إلى تقديم تحليل شامل للمعوقات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية، مما يساهم في تقديم توصيات فعالة لتحسين الأداء في إدارة الموارد البشرية بشركة الفنار

النتائج:

توصلت الدراسة إلى أن هناك عدة معوقات رئيسية تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية في شركة: الفنار بالرياض، وهي كما يلي:

ضعف البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في بعض الأقسام، مما يعوق التشغيل السلس للأنظمة الإلكترونية

عدم التوافق بين الأنظمة الإلكترونية الجديدة والأنظمة التقليدية المستخدمة سابقاً في إدارة الموارد البشرية

بناءً على هذه النتائج، توصي الدراسة بضرورة تعزيز البنية التحتية التقنية، توفير التدريب المناسب للموظفين، وتحفيز الثقافة التنظيمية التي تدعم التغيير الرقمي، إضافة إلى زيادة دعم الإدارة العليا لتطبيق الإدارة الإلكترونية بنجاح.

التطبيقات والأهمية:

تأتي أهمية هذه الدراسة من كونها تسلط الضوء على العقبات التي قد تعيق التحول الرقمي في قطاع حيوي مثل إدارة الموارد البشرية. وبفهم هذه المعوقات، يمكن للشركات مثل الفنار اتخاذ قرارات مستنيرة لتعزيز كفاءتها وتبني التحول الرقمي بشكل أكثر سلاسة. كما تساهم الدراسة في توفير إرشادات للشركات الأخرى التي تواجه تحديات مشابهة في تطبيق الإدارة الإلكترونية

الكلمات المفتاحية: معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية في شركة الفنار في الرياض

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير
3	الإهداء
4	مستخلص الدراسة
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
7	1.1. المقدمة
9	1.2. مشكلة الدراسة
10	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
11	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
12	1.3. أهمية الدراسة
12	1.3.1. على المستوى النظري
12	1.3.2. على المستوى التطبيقي
13	1.4. أسئلة الدراسة
13	1.5. أهداف الدراسة
13	1.6. فرضيات الدراسة
14	1.7. نموذج الدراسة
15	1.8. الدراسة الميدانية
16	1.9. مخطط المشروع
17	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
18	2.1. المقدمة
20	2.2. المتغير المستقل
24	2.3. المتغير التابع
29	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
30	2.5. الخاتمة
33	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة
34	3.1. المقدمة
34	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
35	3.3. تصميم البحث
36	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

36	3.5. طريقة جمع البيانات
38	3.6. أنواع البيانات
39	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
3.8	الخاتمة
40	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
41	4.1. المقدمة
41	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
45	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
49	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
52	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
55	4.6. الخاتمة
56	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
57	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
58	5.2. توصيات الدراسة
59	5.3. الخاتمة
60	قائمة المراجع
	الملاحق
	خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.

جدول الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
1	نموذج الدراسة	13
2	مخطط المشروع	15
3	بصلة البحثي	34

جدول الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
1	استبيانات لمتغيرات البحث	48
2	جدول أدوات البحث	49
3	مجتمع البحث	35
4	عينة البحث	35
5	طريقة جمع البيانات	36
6	طريقة جمع البيانات	37

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

إن السرعة الهائلة في التقدم العلمي والتكنولوجي، لم تكن لتصل إلى هذا الحد إلا من خلال الجهود الكبيرة التي تبذل في مجال التحسين والتطوير والتجديد، التي يبذلها علم الإدارة (غنيم، 2006).

فالإدارة بشكلها العام تمتاز بدورها في نجاح أي عمل، فهي عملية إنسانية تستهدف التعاون والتنسيق بين الجهود البشرية بالشكل الذي يمكنها من استغلال ما لديها من إمكانيات وما يتوفر لديها من وسائل وتقنيات حديثة لتحقيق أهداف محددة بأقل وقت وجهد وتكلفة، وأصبح العنصر البشري الإداري من أهم العوامل التي يعزى تقدم المجتمعات أو فشلها إليها فقد ثبت أن نجاح أي مشروع يتوقف بالدرجة الأولى على نوعية الإدارة التي تسوده الأمر الذي أدى إلى اعتبار التقدم الإداري معياراً يعتد به للحكم على تقدم ورقبها وحتى تحقق الأهداف المرجوة (السلمي، 2001).

ويشير حريم في كتابه بعنوان مبادئ الإدارة الحديثة إلى أن المنظمات المعاصرة تواجه في الحاضر والمستقبل تحديات وضغوطات متزايدة ومعقدة لم يسبق لها مثيل، وتؤثر بشكل كبير على أدائه، لذا ينبغي إدراك هذه التحديات وتفهمها جيداً ومعالجتها بنجاح وفاعلية (حريم، 2006).

وعلى اثر ذلك لابد للمنظمات من تبني واستخدام أحدث الأساليب الإدارية لمواكبة التطورات التقنية والتفاعل مع عصر التقنية الرقمية، ومن بين تلك الأساليب أسلوب الإدارة الإلكترونية - E (Management)) الذي ظهر في الآونة الأخيرة كمصطلح معاصر نتيجة لتزايد استخدام الحاسب الآلي وشبكاته والثورة المعلوماتية بشكل عام.

أن الإدارة الإلكترونية تشكل نوعاً لتحديات عالم القرن الواحد والعشرين الذي تختصر العولمة والفضاء الرقمي والمعرفة وثورة الانترنت وحركة اتجاهاته. (ياسين. 2005)

كما وان تطبيق الإدارة الإلكترونية يعتبر فرصة متميزة؛ للارتقاء بأداء المنظمة حيث تعد وسيلة لرفع كفاءة الموارد البشرية وتحسين وتطوير أدائها وتخفيف الأعباء الإدارية عنها ، ومن ابرز مزايا الإدارة الالكترونية كما ورد في موقع (المرسال 2016):

توافر المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب
التخلص من البيروقراطية و اللوائح الروتينية التي تعتبر سبب رئيسي في تعطيل مصالح العملاء

تحسين مستوى العاملين و زيادة قدرتهم على مواجهة التحديات
سرعة انجاز الأعمال و المهام الخاصة بالعملاء
إزالة العوائق الجغرافية، والتخلص من بعد المسافات.

وتعتبر الإدارة الإلكترونية تعمل على تحسين جودة أداء العمل بالمنظمات عن طريق استخدام أساليب إلكترونية حديثة تنسم بالكفاءة والفعالية والسرعة بالإضافة إلى قدرتها على مواجهة كل مشكلات الإدارة التقليدية والقضاء عليها (النمر وآخرون، 2006).

وعلى الرغم من الفرص الكثيرة والمزايا التي تقدمها تقنية الإدارة الإلكترونية إلا أن هناك العديد من العوائق التي تعترض المؤسسات في تبني وتطبيق هذه التقنية الحديثة والاستفادة منها، فالهياكل التنظيمية التقليدية تعتبر مقيدة للنشاطات الابتكارية وهذه النشاطات تتطلب هياكل تنظيمية مفتوحة؛ لأن الانفتاح ضمن نوعاً ضرورياً من تدفق العمل، وهذا التدفق مطلباً في القيادات الإدارية وجعلها قيادات متميزة لديها من مطالب العمل الإلكتروني (العلاق ، 2006)

ويعتبر شعبان أن العنصر البشري هو المحرك الأساسي والرئيسي لتنمية، لذلك لابد من الاهتمام بتدريبه وإعادة تأهيله ليكون قادراً على التعامل مع تقنيات العصر الحديث (شعبان، 2006).

وغدا من الضروري لتلك الإدارات والعاملين فيها البحث عن المعوقات التي تحول دون تمكينهم من تطبيق الإدارة الإلكترونية والاستفادة من جل تأثيراتها الهائلة والكبيرة وبذل الجهود؛ لإيجاد أبرز الحلول لتلك المعوقات؛ من أجل التخفيف من آثارها أو إزالتها قدر الامكان.

ويشير فريد محمد النجار (٢٠٠٨) أنه مع ظهور الأنترنت وتطور تكنولوجيا المعلومات وأساليب الاتصال، وتحول وظائف التسويق والمحاسبة والعمليات الإدارية المختلفة الي أعمال الكترونية، ومع زيادة التحول التكنولوجي الرقمي للمنظمات أصبحت العلاقات بين المنظمات تتم عن طريق الشبكات الداخلية والخارجية والأنترنت ويطلق علي استخدام التكنولوجيا في ادارة الموارد البشرية مصطلح E-HRM، ويعني تطبيق التقنيات المعتمدة علي الويب في النظم المرتبطة بالموارد البشرية ووظائفها

فإدارة الموارد البشرية الكترونياً EHRM هي وظائف الموارد البشرية باستخدام تكنولوجيا الاتصال والاعتماد علي الأنترنت والإكسترنات في ممارسة هذه الوظائف وذلك استجابة للمتغيرات البيئية الداخلية والخارجية للمنظمة .

ادارة الموارد البشرية الكترونيا E-HRM
بانها الاتصال عن طريق التكنولوجيا الموجهة من خلال الشبكات بين المنظمة والعاملين فيها بما يتعلق
بإدارة الموارد البشرية . (Gary Dessier 2010)

إن دمج التكنولوجيا مع إدارة الموارد البشرية يعمل على زيادة كفاءة عمليات HRM زيادة ، تفاعل
الموظفين وعمليات الاتصال بينهم ، بالإضافة إلى تغيير إجراءات العمل والمهارات المطلوبة سواء لدى
إدارة الموارد البشرية أو لدى كافة أفراد المنظمة. (C. Kenneth Laudon, Jane
2006p.Laudon)

وفي ضوء التقدم المتزايد في استخدام التكنولوجيا الحديثة والتطبيقات الحاسوبية أصبح دور استخدام الإدارة
الإلكترونية مطلب وضرورة لا غنى عنها في إدارات الموارد البشرية, لما تحققة من نتائج إيجابية نحو
تحسين الأداء فيها ورفع كفاءتها, ولأن ذلك لا يأتي إلا بتجاوز المشكلات والمعوقات التي تعترض تطبيقها في
تلك الإدارات.

1.2. مشكلة الدراسة

تحظى الإدارات الإلكترونية بأهمية كبيرة لما لها من تأثير على إدارة الموارد البشرية مما دفعني كباحثة
للبحث في هذا الموضوع الهام لضرورة مواكبة التغيرات العالمية في جميع المجالات لتقديم خدمات على
مستوى عالي من الكفاءة بحيث تمثلت مشكلة الدراسة في السؤال التالي:
هل هناك معوقات لتطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية شركة الفنار ؟

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

لا توجد نظرية شاملة ومتكاملة تحدد جميع جوانب تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية. تركز النماذج الموجودة حاليًا على جوانب محددة، مثل استخدام التكنولوجيا أو تغيير السلوكيات، دون معالجة العوامل التنظيمية والاجتماعية والثقافية بشكل كافٍ Chari, M., & Vijayalakshmi, .. (M.2010)

لا يوجد فهم واضح للعوامل التي تؤثر على تبني الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية على مستوى المنظمة أو الفرد. قد تختلف هذه العوامل حسب السياق الثقافي والاجتماعي والاقتصادي للمنظمة. Kuva, (J., & Kekäle, J. 2009)

هناك نقص في الأبحاث التجريبية التي تقيّم فعالية تطبيق الإدارة الإلكترونية في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية. تركز الأبحاث الموجودة بشكل كبير على فوائد الإدارة الإلكترونية المتوقعة، مع قلة التركيز على قياس النتائج الفعلية. (Hirschi, G., & Hollenstein, H. 2010)

قد تؤدي التركيز المفرط على التكنولوجيا إلى إهمال العوامل الإنسانية، مثل احتياجات الموظفين ومشاعرهم وسلوكياتهم. من المهم مراعاة هذه العوامل لضمان نجاح تطبيق الإدارة الإلكترونية على المدى الطويل. (Boudreau, J. W., & Straub, M. 2009)

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

غالبًا ما تُواجه المنظمات صعوبة في التخطيط والتنفيذ الفعال لتطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية. قد يؤدي ذلك إلى عدم وضوح الرؤية والأهداف، واختيار الحلول غير المناسبة، وسوء إدارة التغيير. (زينب بنت عبد الرحمن آل سليمان 2017)

قد لا يمتلك موظفو إدارة الموارد البشرية والوظائف الأخرى المهارات والمعرفة اللازمة لاستخدام أنظمة الإدارة الإلكترونية بشكل فعال. قد يؤدي ذلك إلى انخفاض معدلات تبني النظام، وقلة الاستفادة من مميزات، وزيادة مخاطر الأخطاء. (نوال بن زينب 2023)

قد يقاوم بعض الموظفين التغيير في ممارسات العمل التقليدية بسبب الخوف من المجهول أو قلة الثقة في التكنولوجيا. قد يؤدي ذلك إلى إبطاء عملية التبني، وإعاقة تحقيق الفوائد المتوقعة من الإدارة الإلكترونية. عدم ملائمة أنظمة الإدارة الإلكترونية قد لا تكون أنظمة الإدارة الإلكترونية المتاحة مناسبة لاحتياجات المنظمة ومتطلباتها الخاصة. قد يؤدي ذلك إلى عدم كفاءة العمليات، وصعوبة الاستخدام، وانخفاض رضا الموظفين. (أسيد حسين عودة العوايشة 2017)

قد لا تحصل المنظمات على الدعم والتعاون الكافيين من الإدارة العليا والموظفين الآخرين أثناء تطبيق الإدارة الإلكترونية. قد يؤدي ذلك إلى نقص الموارد، وضعف التواصل، وفشل المشروع. (محمد عثمان إبراهيم 2018)

"ما معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية عند موظفي شركة الفانار؟"

1.3. أهمية الدراسة

إن التطورات التي تحدث في المجال التكنولوجي وظهور شبكة الانترنت والانتشار الواسع والسريع لتطبيقات الأعمال على الشبكة ، أدى هذا إلى ظهور عدة نماذج من الأعمال الالكترونية، وهذا المصطلح ظهر بعد عدة تغيرات جذرية التي أنجزتها التكنولوجيا، التي ساهمت في إحداث ثورة هائلة في دنيا الإدارات من خلال مساعدة موظفي الإدارات في الاعتماد على الأعمال الالكترونية كبديل للإدارة التقليدية في إنجاز الإجراءات الإدارية ومن هنا تظهر أهمية هذه الدراسة. (رأفت رضوان، 2004)

1.3.1. على المستوى النظري:

تبرز الأهمية النظرية من خلال هذه الدراسة في تناولها الجانب المعرفي للعراقيل التي تواجه الإدارة الالكترونية في الإجراءات الإدارية . حيث تساهم في فهم المشكلة ومعرفة أبعادها ومحاولة سد بعض النقائص في استعمال الإدارة الالكترونية في الشركة. (عامر إبراهيم قنديلجي، 2010)

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تساهم هذه الدراسة في تحديد معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية في الإجراءات الإدارية وذلك من خلال النتائج التي ستكشف عنها هذه الدراسة، والتي يمكن أن تستفيد منها البلديات، من أجل تذليل جميع الصعوبات والعراقيل التي تحول دون تطبيق الإدارة الالكترونية في جميع إجراءات العمل الإداري بشكل عام . وخصوصا كون هذه الدراسة أول دراسة تجرى على بلدية الحبيزة التي تعتبر الإدارة الأكثر إقبال من طرف المواطن وبهذا كان يجب علينا التركيز على المعوقات التي تواجه تطبيق هذا النوع من الإدارة (احمد بن مرسل، 2010)

1.4. أسئلة الدراسة

"ماهي معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية؟"

أسئلة البحث الفرعية:

- ✓ كيف يمكن تقديم الإدارة الإلكترونية بطريقة تقبلها العاملون وتحفزهم على التكيف معها؟
- ✓ ما هي الإجراءات والتقنيات اللازمة لضمان أمن وحماية البيانات الشخصية في سياق الإدارة الإلكترونية؟
- ✓ كيف يمكن تقييم تكاليف تطبيق الإدارة الإلكترونية والاستفادة الاقتصادية المتوقعة منها؟
- ✓ ما هي البرامج التدريبية الفعالة لتأهيل الموظفين على استخدام التقنيات الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية؟
- ✓ ما هي الاستثمارات اللازمة لتطوير البنية التحتية التكنولوجية التي تدعم تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات؟
- ✓ كيف يمكن قياس تأثير وفعالية الإدارة الإلكترونية على أداء الموارد البشرية والتحسينات المستمرة؟

1.5. أهداف الدراسة

- ❖ تحديد وتوضيح العوائق والتحديات التي تعترض تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية، مثل المقاومة للتغيير والقيود التكنولوجية والتحديات القانونية.
- ❖ فهم جذور المشكلات وتحليل تأثيرها على أداء الموارد البشرية وكفاءة العملية الإدارية بشكل عام.
- ❖ استكشاف التشريعات والسياسات التي تؤثر على استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية، مثل قوانين حماية البيانات ومتطلبات التقارير.
- ❖ تطوير استراتيجيات فعالة لتخطيط وتنفيذ الإدارة الإلكترونية في المؤسسات، بما يشمل التدريب والتأهيل وتحسين البنية التحتية التكنولوجية.
- ❖ تقديم مجموعة من الحلول المقترحة والتوصيات التي يمكن أن تساعد في التغلب على المعوقات وتعزيز نجاح تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية.
- ❖ تقييم تأثير تطبيق الإدارة الإلكترونية بعد تنفيذ الحلول المقترحة، وتقديم توصيات إضافية للتحسين المستمر.

1.6. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية H

كلما كانت القيود التكنولوجية أكبر، قلت فعالية تطبيق نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

الفرضية الرئيسية Ha

إن تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية يساهم في تحسين كفاءة العمليات الإدارية وتقليل الأخطاء البشرية.

الفرضية الرئيسية Hb

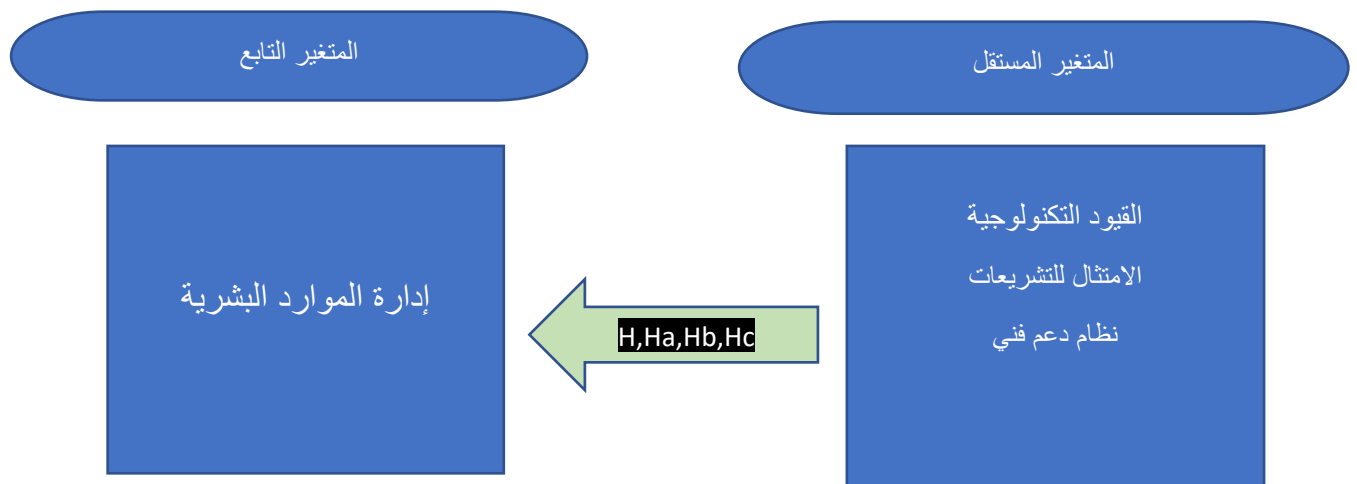
يؤدي الامتثال للتشريعات المتعلقة بحماية البيانات والأمن زيادة تكاليف تنفيذ وتشغيل أنظمة إدارة الموارد البشرية.

الفرضية الرئيسية Hc

إن وجود نظام دعم فني فعال يقلل من الوقت اللازم للسيراني إلى حل المشكلات التقنية ويحسن رضا المستخدمين.

1.7. نموذج الدراسة

شكل 1: نموذج البحث



تم التصميم بواسطة: الباحثة (2024)

1.8. الدراسة الميدانية

شركة الفنار هي اسم بارز في عالم الطاقة والبنية التحتية على مستوى المنطقة . تشتهر بمساهماتها الفاعلة في تطوير القطاع الكهربائي وتقديم حلول هندسية وإنشائية متكاملة لمختلف المشاريع . (شركة الفنار 2024)

شركة الفنار هي شركة سعودية متخصصة في تصنيع وتوريد منتجات الكهرباء والطاقة، بما في ذلك المعدات الكهربائية والتقنيات المتقدمة. تأسست الشركة في عام 1976، وهي واحدة من الشركات الرائدة في مجالها في منطقة الشرق الأوسط. تقوم شركة الفنار بتقديم مجموعة واسعة من المنتجات والخدمات التي تشمل لوحات توزيع الطاقة، محولات الطاقة، الأنظمة الشمسية، والإضاءة. وقد ساهمت الشركة في العديد من المشاريع الكبرى في المملكة العربية السعودية والمنطقة، وتعتبر من الشركات المساهمة في دعم البنية التحتية للطاقة وتكنولوجيا المعلومات. (شركة الفنار 2024)

قام الباحثون باستخدام استمارة الاستبانة كأداة رئيسية في جمع المعلومات والبيانات حيث تكونت الإستمارة من جانبين وكالاتي:

- أ- بيانات عامة تتمثل بمجموعة من البيانات الشخصية الخاصة بالعينة المبحوثة كالجنس والعمر والمستوى التعليمي ومدى المعرفة بالإدارة الإلكترونية ومصدر المعرفة بالإدارة الإلكترونية. (السالمي و السليطي، ٢٠٠٨ ، ١٣)
- ب محاور الاستبانة وتتكون من أربعة محاور وهي:
 - المحور الأول : والتي تخص المعوقات الإدارية التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية.
 - المحور الثاني: والتي تخص المعوقات التقنية التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية.
 - المحور الثالث: والتي تخص المعوقات البشرية التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية.
 - المحور الرابع: والتي تخص المعوقات المالية التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية.

1.9. مخطط المشروع

الفصل الأول: الإطار العامة للدراسة

الفصل الثاني: الاطار النظري

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

الفصل الأول: الإطار العامة للدراسة

الفصل الثاني: الاطار النظري

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تُعد الإدارة الإلكترونية (E-Government) جزءاً أساسياً من التطور التكنولوجي الحديث الذي يسعى لتحسين كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية. على الرغم من الفوائد العديدة التي تقدمها الإدارة الإلكترونية، إلا أن هناك العديد من المعوقات التي قد تعترض تطبيقها في إدارة الموارد البشرية.

المعوقات الرئيسية:

نقص البنية التحتية التكنولوجية:

قد تعاني بعض المؤسسات من ضعف في البنية التحتية التكنولوجية اللازمة لدعم أنظمة الإدارة الإلكترونية. تشمل هذه البنية التحتية الأجهزة، البرمجيات، والشبكات.

مقاومة التغيير:

يشعر بعض الموظفين بعدم ارتياح تجاه التغيير ويقاومون استخدام الأنظمة الإلكترونية الجديدة. هذا يمكن أن يؤثر على سرعة تبني النظام وفعاليته.

مشاكل التدريب:

نقص التدريب المناسب للموظفين على استخدام الأنظمة الإلكترونية يمكن أن يؤدي إلى مشاكل في التطبيق والاستخدام الفعال. قضايا الأمان والخصوصية:

حماية البيانات الشخصية والموارد البشرية من التهديدات الأمنية هو أمر حاسم، وقد تواجه المؤسسات تحديات في ضمان الأمان والخصوصية.

التكلفة المالية:

قد تكون تكاليف تطوير وتنفيذ الأنظمة الإلكترونية مرتفعة، مما يمثل عبئاً مالياً على بعض المؤسسات.

تعقيد النظام:

بعض الأنظمة الإلكترونية قد تكون معقدة وغير مرنة، مما يجعل من الصعب على الموظفين استخدامها بكفاءة.

تكامل الأنظمة:

تكامل النظام الإلكتروني مع الأنظمة القائمة الأخرى في المؤسسة قد يواجه صعوبات ويؤدي إلى مشكلات في التوافق.

أهمية إجراء الدراسات السابقة عن معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية:

تُعتبر الدراسات السابقة أداة حيوية لفهم التحديات المتعلقة بتطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية. تساعد هذه الدراسات في استكشاف المشكلات المحتملة وتقديم حلول عملية تعتمد على الأبحاث السابقة والخبرات العملية.

أهمية إجراء الدراسات السابقة:

تحديد التحديات:

توفر الدراسات السابقة معلومات عن المعوقات الشائعة التي قد تواجهها المؤسسات عند تطبيق الإدارة الإلكترونية، مما يساعد على تحديد المشكلات المحتملة مسبقاً.

تحليل التجارب السابقة:

تمكن الدراسات السابقة من تحليل التجارب الناجحة والفاشلة للمؤسسات الأخرى، مما يوفر رؤى حول ما يمكن فعله وما يجب تجنبه.

توجيه الاستراتيجيات:

تساعد الدراسات في تحديد الاستراتيجيات الفعالة لمعالجة المعوقات، مما يوفر إطاراً للتخطيط والتطبيق المستقبلي.

تقييم الأساليب المستخدمة:

يمكن من خلال الدراسات السابقة تقييم الأساليب والتقنيات التي أثبتت فعاليتها في التعامل مع المعوقات، مما يوفر دليلاً على أفضل الممارسات.

تحسين الكفاءة:

تساعد الدراسات في تحسين الكفاءة التشغيلية والإدارية عن طريق توفير معلومات حول كيفية تحسين الأنظمة الإلكترونية وتجاوز المعوقات.

دعم اتخاذ القرارات:

توفر الدراسات السابقة بيانات وأدلة تدعم عملية اتخاذ القرار بشأن الاستثمار في تكنولوجيا الإدارة الإلكترونية وتطبيقها بشكل فعال.

تسريع التبني:

تسهم الدراسات في تسريع عملية تبني الإدارة الإلكترونية من خلال توفير معلومات واضحة عن التحديات وكيفية التغلب عليها، مما يعزز من قبول النظام بين الموظفين.

تواجه المؤسسات تحديات متعددة عند تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية. تختلف هذه المعوقات باختلاف المتغيرات الداخلية والخارجية التي تؤثر على بيئة العمل والتنظيم. تساعد دراسة هذه المتغيرات في فهم كيفية تأثيرها على تطبيق الإدارة الإلكترونية وتحديد الخطوات المناسبة لتجاوزها.

المتغيرات الرئيسية التي تؤثر على معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية:

المتغيرات التكنولوجية:

نقص البنية التحتية التكنولوجية: يشمل ذلك عدم توفر الأجهزة والبرمجيات المناسبة، وضعف الاتصال بالإنترنت، ونقص الدعم الفني.

تكامل الأنظمة: الصعوبة في دمج أنظمة الإدارة الإلكترونية مع الأنظمة القائمة في المؤسسة.

المتغيرات التنظيمية:

الهيكل التنظيمي: الهياكل التنظيمية البيروقراطية يمكن أن تعوق عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بتبني الأنظمة الإلكترونية.

ثقافة المؤسسة: المقاومة الثقافية داخل المؤسسة لتبني التغييرات التكنولوجية.

المتغيرات البشرية:

مقاومة التغيير من الموظفين: الخوف من التكنولوجيا أو الشعور بفقدان الأمان الوظيفي.

نقص الكفاءة والتدريب: عدم كفاية التدريب أو المعرفة التكنولوجية بين الموظفين للتعامل مع الأنظمة الجديدة.

المتغيرات المالية:

التكاليف المرتبطة بالتطبيق: تشمل تكاليف الشراء والتطوير والصيانة للأنظمة الإلكترونية.

الموارد المالية المحدودة: قلة الموارد المالية يمكن أن تعوق الاستثمار في التكنولوجيا الحديثة.

المتغيرات القانونية:

تشريعات الخصوصية وحماية البيانات: القيود القانونية المتعلقة بحماية البيانات الشخصية وخصوصية المعلومات.

متطلبات الامتثال القانوني: الالتزام بالقوانين واللوائح المحلية والدولية المتعلقة بالإدارة الإلكترونية.

المتغيرات البيئية:

الاستقرار السياسي والاقتصادي: قد يؤثر عدم الاستقرار السياسي أو الأزمات الاقتصادية على قدرة المؤسسات على تبني الأنظمة الإلكترونية.

التغيرات التكنولوجية السريعة: التطور السريع في التكنولوجيا يمكن أن يجعل الأنظمة المستخدمة قديمة بسرعة.

2.2. المتغير المستقل

الإدارة الإلكترونية (E-Management) هي استخدام التقنيات الحديثة، مثل الإنترنت والأنظمة الحاسوبية والتطبيقات الرقمية، لتحسين وتطوير العمليات الإدارية داخل المؤسسات. تهدف الإدارة الإلكترونية إلى تحويل العمليات التقليدية إلى عمليات إلكترونية، مما يسهم في زيادة الكفاءة، وتحسين جودة الخدمات، وتقليل الوقت والتكاليف المرتبطة بالإجراءات الإدارية.

تشمل الإدارة الإلكترونية مجموعة من الأنشطة مثل:

إدارة الموارد البشرية إلكترونياً: تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية لتتبع حضور الموظفين، وإدارة الرواتب، وتقييم الأداء، والتوظيف.

إدارة المعلومات: استخدام قواعد البيانات وأنظمة إدارة المحتوى لتخزين واسترجاع المعلومات بسرعة وفعالية.

التواصل والتفاعل: استخدام البريد الإلكتروني والرسائل الفورية والتطبيقات المخصصة للتواصل والتعاون بين الموظفين والإدارة.

الخدمات الذاتية: تمكين الموظفين والعملاء من الوصول إلى المعلومات والقيام بالمعاملات الإدارية بأنفسهم عبر البوابات الإلكترونية.

الإدارة الإلكترونية ليست فقط تحسيناً للعمليات الداخلية، ولكنها أيضاً تعزز الشفافية والمساءلة من خلال تسهيل الوصول إلى المعلومات ومشاركة البيانات في الوقت الفعلي.

تطورت الإدارة الإلكترونية بشكل كبير على مر العقود، متأثرة بالتقدم التكنولوجي والتغيرات في بيئة العمل والاحتياجات التنظيمية. يمكن تقسيم تطور الإدارة الإلكترونية إلى عدة مراحل رئيسية:

البدايات (الستينيات – الثمانينيات)

بدأت الإدارة الإلكترونية بشكل بسيط في الستينيات مع استخدام الحواسيب الكبيرة لمعالجة البيانات الإدارية الأساسية. استخدمت هذه الأنظمة في الحسابات، وإدارة الرواتب، ومهام المحاسبة الأساسية.

في السبعينيات والثمانينيات، بدأت الشركات في استخدام برامج البرمجة الأساسية وقواعد البيانات لتخزين المعلومات واسترجاعها، مما أدى إلى أتمتة بعض العمليات الإدارية.

التحول نحو الأنظمة المتكاملة (التسعينيات)

مع بداية التسعينيات، شهدت الإدارة الإلكترونية تطوراً كبيراً بفضل ظهور الشبكات المحلية (LAN) والإنترنت. بدأت المؤسسات في استخدام أنظمة إدارة المعلومات المتكاملة (مثل - ERP أنظمة تخطيط موارد المؤسسات) التي تسمح بإدارة جميع العمليات الإدارية من خلال منصة واحدة.

تم إدخال البريد الإلكتروني كأداة تواصل أساسية، مما ساهم في تسهيل التواصل الداخلي والخارجي.

العصر الرقمي (الألفية الجديدة)

مع دخول الألفية الجديدة، أصبح الإنترنت جزءاً أساسياً من بيئة العمل، مما أدى إلى تطور الإدارة الإلكترونية بشكل متسارع. ظهرت الأنظمة السحابية (Cloud Computing) التي مكّنت المؤسسات من تخزين البيانات وإدارتها عبر الإنترنت.

تم تطوير نظم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (e-HRM) والتوظيف الإلكتروني، والتي مكّنت المؤسسات من تحسين عمليات التوظيف وإدارة المواهب.

العصر الحديث - الذكاء الاصطناعي والتحليلات (2010 - حتى الآن)

شهد العقد الماضي تحولاً كبيراً نحو استخدام الذكاء الاصطناعي (AI) والتحليلات المتقدمة (Advanced Analytics) لتحسين العمليات الإدارية. بدأت المؤسسات في استخدام تقنيات مثل التعلم الآلي (Machine Learning) وتحليل البيانات الكبيرة (Big Data) لاتخاذ قرارات إدارية مدعومة بالبيانات.

انتشرت تقنيات الأتمتة الروبوتية للعمليات (RPA - Robotic Process Automation) لأتمتة المهام الروتينية والمتكررة، مما أدى إلى زيادة الكفاءة وتقليل الأخطاء البشرية.

تم دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات التنبؤية، والتوجيه الاستراتيجي، وتحسين تجربة المستخدم. التحول الرقمي الشامل (المستقبل)

تتجه المؤسسات نحو التحول الرقمي الشامل، حيث يتم دمج تقنيات متقدمة مثل الذكاء الاصطناعي، وإنترنت الأشياء (IoT)، والبلوك تشين (Blockchain) لتعزيز الكفاءة، وتحسين الحوكمة، وزيادة الشفافية.

تتبنى المؤسسات نماذج العمل الهجينة والممارسات المرنة التي تعتمد بشكل كبير على التقنيات الرقمية لإدارة الموارد البشرية والعمليات الأخرى.

تطور الإدارة الإلكترونية من الاعتماد على الحواسيب الكبيرة والأنظمة الأساسية إلى اعتماد الأنظمة المتكاملة والتقنيات السحابية، وصولاً إلى استخدام الذكاء الاصطناعي والتحليلات المتقدمة. يسهم هذا التطور في تحسين الكفاءة والفعالية، ودعم اتخاذ القرارات، وتعزيز الشفافية في المؤسسات.

تعد الإدارة الإلكترونية إطاراً متكاملاً يجمع بين التكنولوجيا والإدارة لتحسين العمليات التنظيمية في المؤسسات. هناك عدة أبعاد رئيسية للإدارة الإلكترونية تساهم في تحقيق أهداف المؤسسات بشكل أكثر كفاءة وفعالية: البعد التكنولوجي:

يشير هذا البعد إلى استخدام التقنيات الحديثة مثل الحواسيب، والإنترنت، والأنظمة السحابية، والذكاء الاصطناعي لتحسين العمليات الإدارية. يشمل هذا البعد تطوير وتطبيق الأنظمة الإلكترونية المتقدمة التي تساهم في أتمتة العمليات وتقليل التكاليف وزيادة الكفاءة.

يعتمد على الأدوات التكنولوجية مثل نظم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (e-HRM)، ونظم تخطيط موارد المؤسسات (ERP)، والتطبيقات السحابية، وتقنيات الأمان السيبراني لحماية البيانات.

البعد التنظيمي:

يتعلق بكيفية تنظيم المؤسسة وتكيف هيكلها التنظيمي وثقافتها لدعم الإدارة الإلكترونية. يشمل هذا البعد تطوير سياسات وإجراءات جديدة تدعم التحول الرقمي، وتعزيز ثقافة الابتكار والتغيير داخل المؤسسة.

يعكس التغيرات في طريقة العمل، والتنسيق بين الأقسام، وإدارة التغيير لتحقيق أقصى استفادة من التكنولوجيا الرقمية. البعد البشري:

يركز على العنصر البشري ودوره في تطبيق الإدارة الإلكترونية. يتضمن تدريب الموظفين على استخدام الأنظمة الإلكترونية، وتنمية مهاراتهم التقنية، وتعزيز وعيهم بأهمية التكنولوجيا في العمليات الإدارية.

يعالج قضايا مثل مقاومة التغيير من قبل الموظفين، والحاجة إلى تطوير برامج تدريبية متقدمة، والتأكد من أن الموظفين يمتلكون المعرفة والمهارات اللازمة للعمل في بيئة إلكترونية.

البعد المالي:

يشمل تقييم التكاليف المرتبطة بتطبيق الإدارة الإلكترونية، مثل تكاليف تطوير الأنظمة، والصيانة، والتدريب، والأمن السيبراني. يتطلب هذا البعد تخطيطاً مالياً دقيقاً لضمان توفير الموارد اللازمة لتطبيق الأنظمة الإلكترونية دون تأثير سلبي على الوضع المالي للمؤسسة.

يتضمن أيضاً تحليل العائد على الاستثمار (ROI) من تطبيق الأنظمة الإلكترونية والتأكد من أن الفوائد المحتملة تفوق التكاليف.

البعد القانوني والأمني:

يتعلق بالامتثال للقوانين واللوائح التي تحكم استخدام البيانات والتكنولوجيا. يشمل حماية البيانات الشخصية والسرية، وضمان أمان الأنظمة الإلكترونية من التهديدات السيبرانية.

يتطلب وضع سياسات أمان صارمة، وتطوير استراتيجيات للامتثال للقوانين المتعلقة بحماية البيانات والخصوصية، مثل القوانين العامة لحماية البيانات (GDPR).

البعد البيئي:

يعكس هذا البعد تأثير الإدارة الإلكترونية على البيئة التنظيمية والعالمية. يشمل تقليل استخدام الورق، وتحسين الكفاءة البيئية من خلال تقليل استهلاك الطاقة، والحد من الانبعاثات الكربونية.

يشمل أيضًا تأثير الابتكارات التقنية مثل الحوسبة الخضراء والتكنولوجيا المستدامة على البيئة.

تستند الإدارة الإلكترونية إلى مجموعة من النظريات والمفاهيم التي تساعد في فهم كيفية تطبيق التكنولوجيا الرقمية لتحسين العمليات الإدارية. تستمد هذه النظريات جذورها من مجالات الإدارة، وتكنولوجيا المعلومات، والسلوك التنظيمي، وتساهم في بناء إطار لفهم كيفية تكامل التكنولوجيا مع الوظائف الإدارية لتحسين الأداء التنظيمي. النظريات الرئيسية للإدارة الإلكترونية:

نظرية الابتكار التكنولوجي:

تفترض هذه النظرية أن الابتكار التكنولوجي يمكن أن يؤدي إلى تحسينات كبيرة في الكفاءة والإنتاجية. في سياق الإدارة الإلكترونية، تشير النظرية إلى أن استخدام التكنولوجيا الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي، وتقنيات السحابة، والبيانات الكبيرة يمكن أن يساهم في تعزيز قدرات المؤسسات على تحسين عملياتها الإدارية وتقديم خدمات أفضل. تساعد النظرية في فهم كيفية اعتماد التكنولوجيا في المؤسسات والتحديات التي قد تواجهها أثناء عملية التبني. نظرية قبول التكنولوجيا:

تم تطوير هذه النظرية لفهم كيف ولماذا يقبل الأفراد استخدام التكنولوجيا الجديدة. تقترح أن قبول التكنولوجيا يعتمد على عاملين رئيسيين:

الفائدة المتصورة (Perceived Usefulness) وسهولة الاستخدام المتصورة (Perceived Ease of Use).

في سياق الإدارة الإلكترونية، يمكن استخدام هذه النظرية لتحديد كيفية تصميم وتنفيذ الأنظمة الإلكترونية بحيث يتم قبولها واستخدامها بفعالية من قبل الموظفين.

تساعد المؤسسات في تصميم استراتيجيات لتدريب الموظفين وتعزيز قبول التكنولوجيا الجديدة.

نظرية النظم:

تنظر هذه النظرية إلى المؤسسة كنظام متكامل يتكون من أجزاء مترابطة تعمل معًا لتحقيق أهداف مشتركة. في سياق الإدارة الإلكترونية، تساعد النظرية في فهم كيفية تكامل الأنظمة الإلكترونية مع الأنظمة الأخرى في المؤسسة لتحسين العمليات الإدارية وتسهيل تدفق المعلومات.

تؤكد النظرية على أهمية تكامل التكنولوجيا مع الهيكل التنظيمي والإجراءات لتحقيق أقصى فائدة.

نظرية الشبكة الاجتماعية:

تركز هذه النظرية على كيفية تفاعل الأفراد داخل الشبكات الاجتماعية ودور هذه التفاعلات في تعزيز تبادل المعرفة والتعلم. في الإدارة الإلكترونية، تشير النظرية إلى كيفية استخدام أدوات التواصل الرقمي والمنصات الإلكترونية لتعزيز التعاون والتواصل بين الموظفين في المؤسسة.

تساعد في تصميم منصات تواصل فعالة داخل المؤسسات لتحسين العمل الجماعي والتفاعل بين الموظفين.

نظرية إدارة المعرفة:

تشير هذه النظرية إلى أهمية إدارة المعرفة كعنصر أساسي لتحقيق النجاح في المنظمات. في الإدارة الإلكترونية، تركز النظرية على كيفية استخدام الأنظمة الإلكترونية لتجميع، وتخزين، ومشاركة المعرفة بين الموظفين. يمكن للأنظمة الإلكترونية مثل قواعد البيانات والأنظمة السحابية أن تساعد في إدارة المعرفة بفعالية.

تشجع المؤسسات على استخدام التكنولوجيا الرقمية لتعزيز التعلم المؤسسي ونشر المعرفة.

نظرية التغيير التنظيمي:

تبحث هذه النظرية في كيفية تنفيذ التغييرات داخل المؤسسات بشكل فعال. في سياق الإدارة الإلكترونية، تستخدم النظرية لفهم كيفية تنفيذ التغييرات المتعلقة بإدخال الأنظمة الإلكترونية الجديدة والتغلب على مقاومة التغيير من قبل الموظفين.

تساعد المؤسسات في تطوير استراتيجيات للتعامل مع التحديات البشرية والثقافية المتعلقة بتبني التكنولوجيا الجديدة.

نظرية الأداء التنظيمي:

تركز هذه النظرية على كيفية تأثير العوامل المختلفة، بما في ذلك التكنولوجيا، على أداء المؤسسة. في الإدارة الإلكترونية، يمكن استخدام هذه النظرية لتقييم كيفية تأثير الأنظمة الإلكترونية على الكفاءة والفعالية في الأداء التنظيمي. توفر إطارًا لقياس تأثير الإدارة الإلكترونية على نتائج الأداء وتحقيق الأهداف المؤسسية.

2.3. المتغير التابع

إدارة الموارد البشرية (Human Resources Management - HRM) هي مجموعة من الممارسات والإجراءات التي تهدف إلى تنظيم وإدارة الأفراد داخل المؤسسة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية. تُركز إدارة الموارد البشرية على جميع الجوانب المتعلقة بإدارة الموظفين، بما في ذلك التوظيف، والتدريب، وتطوير الكفاءات، وإدارة الأداء، وتحفيز الموظفين، وتقديم المزايا والتعويضات، بالإضافة إلى الحفاظ على بيئة عمل صحية وأمنة.

أهداف إدارة الموارد البشرية:

- استقطاب وتوظيف الكفاءات:
- تحديد احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية والبحث عن المرشحين المناسبين لشغل الوظائف الشاغرة.
- يشمل ذلك الإعلان عن الوظائف، واختيار المرشحين، وإجراء المقابلات، وتعيين الموظفين.
- تطوير وتنمية الموارد البشرية:
- توفير التدريب والتطوير المهني للموظفين لتعزيز مهاراتهم وقدراتهم، بما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية.
- يشمل ذلك برامج التدريب والتطوير المهني، والتعلم الإلكتروني، وتوجيه الموظفين.
- إدارة الأداء:
- وضع معايير الأداء وتقييم أداء الموظفين بانتظام، وتقديم التغذية الراجعة والتوجيه لتحسين الأداء.
- يشمل ذلك استخدام أدوات تقييم الأداء والمراجعات الدورية لتحديد مدى تحقيق الأهداف الوظيفية.
- تحفيز الموظفين:
- تصميم وتطبيق استراتيجيات لتحفيز الموظفين وزيادة رضاهم الوظيفي، مما يعزز التزامهم تجاه المؤسسة ويقلل من معدل دوران الموظفين.
- تحسين الأداء: وضع معايير وتقييمات للأداء تساهم في تحسين جودة العمل ورفع الكفاءة.
- إدارة علاقات الموظفين: التعامل مع الشكاوى والنزاعات بين الموظفين والإدارة وحلها بطريقة تعزز بيئة العمل الإيجابية.
- ضمان الامتثال: التأكد من امتثال جميع السياسات والإجراءات المتعلقة بالموارد البشرية للقوانين واللوائح المحلية والدولية.
- وظائف إدارة الموارد البشرية:
- التخطيط للقوى العاملة: تحديد احتياجات المؤسسة من القوى العاملة والتخطيط لتلبية هذه الاحتياجات.
- الاستقطاب والتوظيف: الإعلان عن الوظائف الشاغرة، وإجراء المقابلات واختيار الموظفين الجدد.
- التدريب والتطوير: تنظيم البرامج التدريبية لتطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم.
- إدارة الأداء: وضع معايير لتقييم أداء الموظفين وتقديم التغذية الراجعة لتحسين الأداء.
- التعويض والمكافآت: تصميم سياسات الأجور والمكافآت والحوافز لضمان العدالة وتحفيز الموظفين.
- إدارة العلاقات العمالية: إدارة التواصل بين الإدارة والموظفين وحل النزاعات الداخلية.
- إدارة الموارد البشرية هي عنصر أساسي في نجاح أي مؤسسة، حيث تساهم في تحسين إنتاجية الموظفين وتطوير بيئة عمل صحية ومتوازنة.
- تطور إدارة الموارد البشرية:
- إدارة الموارد البشرية (HRM) مرت بمراحل تطور متعددة عبر التاريخ، متأثرة بالتغيرات في بيئة العمل، التطورات الاقتصادية والاجتماعية، والتقدم التكنولوجي. هذا التطور يعكس التحول من إدارة الأفراد بشكل تقليدي إلى إدارة أكثر تكاملاً واستراتيجية للموارد البشرية.
- يمكن تقسيم تطور إدارة الموارد البشرية إلى عدة مراحل رئيسية:

المرحلة التقليدية (ما قبل القرن العشرين)

في هذه المرحلة، كانت إدارة الموارد البشرية تُعرف بإدارة الأفراد وكانت تركز على الأنشطة الإدارية الأساسية مثل الأجور، وإدارة الحضور، وحفظ السجلات.

لم تكن هناك وظيفة مخصصة للموارد البشرية كما هي اليوم. كانت المسؤوليات المتعلقة بإدارة الأفراد تقع عادةً على عاتق الإدارة العامة أو مشرفي الأقسام.

مرحلة الثورة الصناعية (القرن التاسع عشر - أوائل القرن العشرين)

أدى ظهور الثورة الصناعية إلى تغييرات كبيرة في بيئة العمل، مع انتقال العمل من الزراعة إلى الصناعة. تطلبت هذه التغييرات وجود إجراءات أكثر تنظيماً لإدارة القوى العاملة.

في هذه المرحلة، بدأت الشركات بتوظيف "مستشارين للأفراد" لمعالجة مشكلات العمال مثل ساعات العمل الطويلة، وظروف العمل السيئة، والأجور المنخفضة.

مرحلة إدارة الرفاهية (العشرينيات - الأربعينيات)

بعد الحرب العالمية الأولى، بدأت بعض الشركات في التركيز على رفاهية العمال، بما في ذلك تحسين ظروف العمل، وتقديم الخدمات الصحية والاجتماعية.

بدأت تظهر أفكار حول أهمية تعزيز رفاهية الموظفين كجزء من مسؤولية الشركة الاجتماعية.

مرحلة إدارة العلاقات الصناعية (الخمسينيات - الستينيات)

في هذه المرحلة، تزايد التركيز على العلاقات بين العمال والإدارة، مع تصاعد أهمية النقابات العمالية والحاجة إلى التفاوض الجماعي.

أصبحت إدارة العلاقات العمالية جزءاً أساسياً من مهام إدارة الموارد البشرية، مما أدى إلى إنشاء أقسام خاصة للتعامل مع شؤون العمل والشكاوى والنزاعات العمالية.

مرحلة إدارة الموارد البشرية (السبعينيات - التسعينيات)

تحول التركيز من إدارة الأفراد والعلاقات العمالية إلى إدارة الموارد البشرية بشكل أكثر استراتيجية. بدأت الشركات في النظر إلى الموظفين كمورد استراتيجي يجب استثمارها بشكل فعال لتحقيق الأهداف التنظيمية.

ظهرت مفاهيم جديدة مثل **التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، وإدارة الأداء، وتطوير الموظفين.**

مرحلة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (الألفية الجديدة)

مع التقدم التكنولوجي وظهور الإنترنت، بدأت المؤسسات في تبني **نظم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (e-HRM)** التي تعتمد على التكنولوجيا لتحسين كفاءة العمليات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية.

يشمل ذلك استخدام نظم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لتبسيط عمليات التوظيف، والتدريب، وإدارة الأداء، والتعويضات.

مرحلة إدارة رأس المال البشري (2010 - حتى الآن)

التركيز في هذه المرحلة ينصب على إدارة رأس المال البشري، حيث يتم النظر إلى الموظفين على أنهم أهم أصول المؤسسة. يتم التركيز على تطوير الموظفين، وتحفيزهم، وزيادة تفاعلهم لتحقيق أهداف العمل.

تشمل هذه المرحلة استخدام **التحليلات المتقدمة (Advanced Analytics)** و**الذكاء الاصطناعي** لتحسين اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية.

مرحلة الموارد البشرية الاستراتيجية والتحليلية (المستقبل)

تتجه المؤسسات نحو استخدام **الذكاء الاصطناعي، والتحليل التنبؤي، وتحليل البيانات الكبيرة (Big Data)** و**Analytics** لتحليل سلوك الموظفين، والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية للموارد البشرية، وتحسين عملية اتخاذ القرارات.

يركز هذا التحول على التكامل بين الاستراتيجية التنظيمية واستراتيجية الموارد البشرية لتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات.

أبعاد إدارة الموارد البشرية:

إدارة الموارد البشرية (HRM) تُعد من الأنشطة الاستراتيجية في المؤسسات، حيث تتضمن عدة أبعاد تهدف إلى تحقيق الأهداف التنظيمية من خلال الإدارة الفعالة للموظفين.

هذه الأبعاد تساعد في تحديد نطاق ومسؤوليات إدارة الموارد البشرية وكيفية تعاملها مع التحديات المختلفة داخل المؤسسة. فيما يلي الأبعاد الرئيسية لإدارة الموارد البشرية:

البعد الاستراتيجي: (Strategic Dimension)

يركز هذا البعد على دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. يشمل ذلك التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة، إدارة المواهب، ومواءمة استراتيجية الموارد البشرية مع الأهداف العامة للمؤسسة. يتضمن أيضًا استخدام التحليل التنبؤي وتقنيات البيانات لتحليل اتجاهات القوى العاملة واتخاذ قرارات مستنيرة بشأن التوظيف والتطوير.

البعد التنظيمي: (Organizational Dimension)

يتناول هذا البعد الهيكل التنظيمي للمؤسسة وكيفية تنظيم وإدارة القوى العاملة بفعالية. يشمل ذلك تصميم الهيكل الوظيفي، تحديد الأدوار والمسؤوليات، وإدارة العلاقات الداخلية بين الموظفين. يركز على أهمية إنشاء بيئة عمل متناغمة وفعالة تساعد في تحسين الأداء العام وتحقيق الأهداف المؤسسية.

البعد الوظيفي: (Functional Dimension)

يركز هذا البعد على المهام الأساسية لإدارة الموارد البشرية مثل التوظيف، التدريب والتطوير، إدارة الأداء، التعويض والمكافآت، وإدارة العلاقات العمالية. يتضمن أيضًا إدارة الوقت والحضور، تخطيط الموارد البشرية، إدارة التغييرات، وتطوير سياسات وإجراءات الموارد البشرية.

البعد التنموي: (Developmental Dimension)

يركز هذا البعد على تطوير قدرات الموظفين من خلال برامج التدريب والتطوير المستمر. يشمل ذلك تحديد احتياجات التدريب، تطوير برامج تدريبية، تقييم فعالية التدريب، وإدارة تطوير المسار الوظيفي. يشدد على أهمية الاستثمار في تطوير رأس المال البشري لضمان نمو مستدام وفعالية طويلة الأمد للمؤسسة.

البعد القانوني والأخلاقي: (Legal and Ethical Dimension)

يتناول هذا البعد الالتزام بالقوانين واللوائح المتعلقة بالعمل، مثل قوانين العمل، وقوانين مكافحة التمييز، والصحة والسلامة المهنية. يشمل ذلك الامتثال القانوني وإدارة الشكاوى والنزاعات. يركز على تعزيز بيئة عمل أخلاقية وضمان حقوق الموظفين، مما يساهم في بناء سمعة إيجابية للمؤسسة.

البعد التكنولوجي: (Technological Dimension)

يشمل استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية، مثل نظم المعلومات الإدارية للموارد البشرية (HRIS)، والأنظمة الإلكترونية لتوظيف الموظفين وتدريبهم، وتحليل البيانات لتحسين الأداء. يساهم في تبسيط العمليات، تحسين الكفاءة، وتعزيز الشفافية في العمليات الإدارية.

البعد الثقافي والاجتماعي: (Cultural and Social Dimension)

يتعامل هذا البعد مع إدارة التنوع وبناء ثقافة مؤسسية قوية تدعم التنوع والشمول، وتعزز مناخ العمل الإيجابي. يشمل أيضًا إدارة العلاقات الاجتماعية بين الموظفين وتشجيع التعاون والعمل الجماعي.

البعد المالي: (Financial Dimension)

يركز على إدارة تكاليف الموارد البشرية، بما في ذلك الأجور، والحوافز، والمزايا. يهدف هذا البعد إلى تحقيق التوازن بين التكاليف والمكافآت لضمان استدامة مالية للمؤسسة.

يشمل التخطيط المالي المتعلق بالموارد البشرية، بما في ذلك إعداد الميزانيات والتنبؤ بالتكاليف المستقبلية.

نظريات إدارة الموارد البشرية:

تتعدد النظريات التي تسهم في فهم وتطوير إدارة الموارد البشرية، حيث تقدم كل نظرية منظورًا مختلفًا حول كيفية إدارة وتطوير الأفراد داخل المنظمات. فيما يلي أبرز النظريات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية:

نظرية التبادل الاجتماعي: (Social Exchange Theory)

الجوهر: تركز هذه النظرية على أن العلاقات بين الأفراد تعتمد على تبادل المنافع. في سياق إدارة الموارد البشرية، تعني هذه النظرية أن الموظفين يقيمون العلاقة مع المنظمة بناءً على المكافآت والموارد التي يحصلون عليها مقابل جهدهم وعملهم. **التطبيق:** تسهم في تصميم سياسات تحفيزية وتعويضية تعزز من رضا الموظفين وولائهم.

نظرية إدارة الأداء: (Performance Management Theory)

الجوهر: تعنى هذه النظرية بتطوير وتعزيز أداء الموظفين من خلال تقييم الأداء وتقديم التغذية الراجعة. تركز على تحسين الإنتاجية من خلال وضع أهداف واضحة، تقييم الأداء، وتقديم التدريب والتطوير. **التطبيق:** يستخدم في تصميم نظام تقييم الأداء وتطوير استراتيجيات لتحسين الأداء الفردي والجماعي.

نظرية الدافع: (Motivation Theory)

الجوهر: تشمل نظريات الدافع مثل نظرية ماسلو للحاجات (Maslow's Hierarchy of Needs) ونظرية هرزبرغ (Herzberg's Two-Factor Theory) ونظرية مكلياند (McClelland's Theory of Needs)، والتي تركز على فهم العوامل التي تدفع الأفراد لتحقيق الأداء العالي والرضا الوظيفي.

التطبيق: تسهم في تصميم برامج تحفيزية ومكافآت تحقق التوازن بين الحوافز المالية والمعنوية.

نظرية رأس المال البشري: (Human Capital Theory)

الجوهر: تنظر إلى الأفراد كأصول ذات قيمة يمكن تحسينها من خلال الاستثمار في التعليم والتدريب. تفترض أن زيادة استثمار المنظمة في تطوير الموظفين سيساهم في تحسين أدائهم ورفع قيمة المنظمة. **التطبيق:** يُستخدم في تطوير استراتيجيات التدريب والتطوير المهني وتخطيط القوى العاملة.

نظرية القيادة التحويلية: (Transformational Leadership Theory)

الجوهر: تركز هذه النظرية على كيف يمكن للقيادة إلهام وتحفيز الموظفين من خلال تقديم رؤية واضحة ودعم فردي. يشجع القادة التحويليون التغيير الإيجابي والنمو الشخصي.

التطبيق: تساهم في تطوير مهارات القيادة والإدارة وتعزيز التزام الموظفين تجاه أهداف المنظمة.

نظرية الانطباع الاجتماعي: (Social Impression Theory)

الجوهر: تركز على كيفية تأثير صورة المنظمة وانطباعاتها على جذب والاحتفاظ بالموظفين. يؤكد على أهمية بناء صورة إيجابية للمنظمة لجذب المواهب والحفاظ عليها.

التطبيق: يساهم في استراتيجيات التوظيف والعلاقات العامة لجذب والاحتفاظ بالكفاءات.

نظرية العدالة التنظيمية: (Organizational Justice Theory)

الجوهر: تتعلق بكيفية إدراك الموظفين للعدالة في مكان العمل، بما في ذلك العدالة في توزيع المكافآت، والعدالة في الإجراءات، والعدالة التفاعلية.

التطبيق: تساعد في تصميم سياسات عادلة للموظفين وإدارة الشكاوى والنزاعات بشكل فعال.

نظرية الأنظمة: (Systems Theory)

الجوهر: تتناول كيفية تكامل وتفاعل الأجزاء المختلفة في النظام لتحقيق أهداف مشتركة. في سياق إدارة الموارد البشرية، تركز على كيفية تنسيق الأنظمة والسياسات المختلفة لتحقيق الأداء الأمثل.

التطبيق: يُستخدم في تحسين التنسيق بين مختلف وظائف الموارد البشرية وتكاملها مع الأهداف التنظيمية.

نظرية التنظيم: (Organizational Theory)

الجوهر: تشمل نظريات مثل نظرية التنظيم الهيكلي ونظرية التفاعل الاجتماعي التي تركز على كيف يؤثر الهيكل التنظيمي والثقافة على إدارة الموارد البشرية.

التطبيق: تُستخدم في تصميم الهيكل التنظيمي وتطوير ثقافة مؤسسية تدعم أهداف الموارد البشرية.

نظرية الاستجابة للمواقف: (Contingency Theory)

الجوهر: تقترح أن فعالية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية تعتمد على الوضع والظروف المحيطة. لا توجد استراتيجية واحدة تناسب جميع المنظمات.

التطبيق: تساهم في تطوير استراتيجيات موارد بشرية مرنة تتكيف مع التغيرات والظروف المختلفة.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية يعنى بإدخال التكنولوجيا الرقمية في عمليات إدارة الأفراد، مثل التوظيف، والتدريب، وإدارة الأداء. بينما تسهم الإدارة الإلكترونية في تحسين الكفاءة وتقليل التكاليف، فإن تطبيقها يواجه مجموعة من المعوقات التي قد تؤدي إلى ظهور أنماط وصراعات وفجوات تؤثر على فعاليتها.

المعوقات الأساسية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية:

المقاومة للتغيير: يمكن أن تواجه المؤسسات مقاومة من قبل الموظفين والإدارة عند إدخال تقنيات جديدة.

التكاليف العالية: تنفيذ نظم الإدارة الإلكترونية يتطلب استثمارًا كبيرًا في التكنولوجيا والتدريب.

نقص التدريب: عدم كفاية التدريب للموظفين على استخدام النظام الجديد يمكن أن يؤدي إلى مشاكل في التنفيذ.

قضايا الأمان والخصوصية: حماية البيانات الحساسة قد تكون مصدر قلق كبير عند استخدام نظم إلكترونية.

مشكلات التكامل: صعوبة دمج نظم الإدارة الإلكترونية مع النظم الحالية في المؤسسة.

الأنماط المرتبطة بالمعوقات:

نمط مقاومة التغيير:

الوصف: يظهر عندما يواجه الموظفون صعوبة في قبول التغييرات التي تجلبها الإدارة الإلكترونية.

التأثير: يمكن أن يؤدي إلى تأخير في تنفيذ النظام وفشل في تحقيق الأهداف المرجوة.

نمط التكاليف المبالغ فيها:

الوصف: يتمثل في الزيادة غير المتوقعة في التكاليف المرتبطة بتطبيق التكنولوجيا.

التأثير: قد يحد من قدرة المؤسسة على تبني التكنولوجيا بشكل كامل ويؤدي إلى تجاوز الميزانية المخصصة.

نمط نقص التدريب:

الوصف: عدم توفير التدريب الكافي للموظفين على النظام الإلكتروني.

التأثير: يؤدي إلى استخدام غير فعال للنظام وزيادة الأخطاء في إدارة الموارد البشرية.

الصراعات الناتجة عن المعوقات:

الصراع بين الإدارة والموظفين:

الوصف: يمكن أن يحدث عندما يشعر الموظفون أن النظام الجديد يحد من قدرتهم على أداء مهامهم أو عندما لا يشعرون بالدعم الكافي.

التأثير: قد يتسبب في تقليل معنويات الموظفين وتوتر في بيئة العمل.

الصراع بين التكلفة والجودة:

الوصف: الصراع بين الحاجة إلى تقليل التكاليف والتأكد من جودة النظام الإلكتروني.

التأثير: قد يؤدي إلى اختيار حلول تكنولوجية أقل فعالية لتحقيق التوازن بين التكاليف والجودة.

الفجوات المرتبطة بالمعوقات:

فجوة المعرفة والمهارات:

الوصف: الفجوة بين المهارات الحالية للموظفين ومتطلبات استخدام النظام الإلكتروني.

التأثير: يعوق قدرة الموظفين على استخدام النظام بشكل فعال ويزيد من الحاجة إلى التدريب الإضافي.

فجوة التكامل بين النظم:

الوصف: عدم قدرة النظام الإلكتروني الجديد على التكامل بسلاسة مع النظم القديمة.

التأثير: يؤدي إلى مشكلات في تبادل البيانات ويزيد من تعقيد العمليات.

2.5. الخاتمة

تتعدد الدراسات التي تناولت معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج التي تعكس التحديات الأساسية والمشاكل التي قد تواجه المؤسسات عند تبني هذه التقنية. فيما يلي تلخيص لأبرز النتائج المستخلصة من الدراسات السابقة:

المقاومة للتغيير:

النتيجة: تظهر الدراسات أن مقاومة التغيير من قبل الموظفين والإدارة تعد من أبرز معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية. يمكن أن تكون هذه المقاومة ناتجة عن خوف من التكنولوجيا الجديدة أو عدم الثقة في قدرتها على تحسين الأداء.

التفاصيل: يُقابل تطبيق التكنولوجيا الحديثة بمشاعر القلق وعدم الارتياح من قبل بعض الموظفين، مما يؤدي إلى تأخير في تنفيذ النظام أو استخدامه بطرق غير فعالة.

التكاليف العالية:

النتيجة: تشير الدراسات إلى أن التكاليف المرتبطة بتطبيق نظم الإدارة الإلكترونية تتضمن النفقات الأولية للتكنولوجيا، والتكاليف المستمرة للصيانة والتحديث، بالإضافة إلى تكاليف التدريب.

التفاصيل: يمكن أن تشكل التكاليف العالية عائقاً كبيراً أمام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي قد لا تكون قادرة على تحمل هذه النفقات.

نقص التدريب:

النتيجة: عدم تقديم التدريب الكافي للموظفين على استخدام النظام الجديد يؤدي إلى عدم الاستفادة الكاملة من التكنولوجيا وزيادة الأخطاء.

التفاصيل: يُعتبر التدريب الكافي ضرورياً لضمان التكيف السريع والفعال مع النظام الإلكتروني. قضايا الأمان والخصوصية:

النتيجة: تعتبر قضايا الأمان وحماية البيانات من التحديات البارزة التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية. قد تتعرض المعلومات الحساسة لخطر الاختراق أو سوء الاستخدام.

التفاصيل: يتطلب حماية البيانات تخصيص موارد إضافية لضمان أمان المعلومات والامتثال للقوانين المتعلقة بالخصوصية.

مشكلات التكامل:

النتيجة: تواجه بعض المؤسسات صعوبات في تكامل النظام الإلكتروني الجديد مع النظم القديمة المستخدمة في المؤسسة.

التفاصيل: يمكن أن تؤدي مشكلات التكامل إلى تعقيد العمليات وتعطيل تدفق المعلومات بين الأنظمة المختلفة.

مناقشة آثار البحث المستقبلية حول معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية:

تستند الآثار المستقبلية للبحث في معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية إلى النتائج التي تم الحصول عليها من الدراسات السابقة. يتمثل الهدف في فهم كيف يمكن لهذه المعوقات أن تؤثر على تطور وإدماج الإدارة الإلكترونية، وتقديم توصيات للتحسين. سيتناول هذا النقاش الآثار المستقبلية لهذه المعوقات وتقديم تصور حول كيفية معالجتها لتحقيق نتائج أفضل في المستقبل.

تأثير المقاومة للتغيير:

الأثر المستقبلي: استمرار مقاومة التغيير قد يؤخر أو يمنع تبني الإدارة الإلكترونية بشكل كامل، مما يقلل من فعالية الأنظمة الإلكترونية الجديدة.

التوصية: تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة التغيير تشمل التواصل الفعال، التوعية بفوائد التكنولوجيا، وتوفير الدعم اللازم للموظفين لضمان انتقال سلس إلى الأنظمة الإلكترونية.

تأثير التكاليف العالية:

الأثر المستقبلي: التكاليف المرتفعة قد تحد من قدرة المؤسسات على استثمار في التكنولوجيا الجديدة، مما يؤثر على قدرتها التنافسية ويحد من استفادتها من التطورات التكنولوجية.

التوصية: البحث عن حلول مبتكرة لتمويل التكنولوجيا، مثل الشراكات مع شركات التكنولوجيا، واستخدام نظم (SaaS) البرمجيات كخدمة لتقليل التكاليف الأولية والتشغيلية.

تأثير نقص التدريب:

الأثر المستقبلي: نقص التدريب قد يؤدي إلى سوء استخدام الأنظمة الإلكترونية ويؤثر على كفاءة العمل، مما يضعف العائد على الاستثمار في التكنولوجيا.

التوصية: تطوير برامج تدريبية شاملة ومستمرة لضمان تأهيل الموظفين بشكل جيد على استخدام النظام الإلكتروني وتقديم دعم مستمر للتعامل مع التحديثات والتغيرات.

تأثير قضايا الأمان والخصوصية:

الأثر المستقبلي: قضايا الأمان وحماية البيانات قد تؤدي إلى فقدان الثقة في الأنظمة الإلكترونية، مما يعرض المعلومات الحساسة للخطر ويؤثر على سمعة المؤسسة.

التوصية: تعزيز سياسات الأمان والخصوصية وتطبيق أحدث تقنيات الحماية لضمان أمان البيانات والامتثال لمعايير حماية البيانات العالمية والمحلية.

تأثير مشكلات التكامل:

الأثر المستقبلي: صعوبات التكامل بين الأنظمة يمكن أن تعرقل تدفق البيانات وتجعل العمليات أكثر تعقيداً، مما يؤثر على كفاءة النظام.

التوصية: استخدام حلول تكنولوجية مرنة تتيح تكاملاً سلساً مع النظم الحالية، وتطبيق استراتيجيات إدارة المشاريع لضمان تنفيذ التكامل بشكل فعال.

آثار البحث المستقبلية:

الأثر: ستصبح استراتيجيات إدارة التغيير أكثر أهمية في التعامل مع مقاومة التغيير وضمان التبنّي السريع والفعال للأنظمة الإلكترونية.

التوقع: ستزيد أهمية التدريب والدعم لتقليل المقاومة وزيادة فعالية الإدارة الإلكترونية. ابتكار حلول تمويلية:

الأثر: ستبحث المؤسسات عن حلول تمويلية جديدة ومبتكرة لتقليل التكاليف المرتبطة بتطبيق الإدارة الإلكترونية.

التوقع: زيادة في استخدام نماذج التمويل المشترك والاشتراك لتقليل التكاليف الأولية وتحسين العوائد. تحسين سياسات الأمان:

الأثر: ستتطلب زيادة التركيز على أمان البيانات والامتثال لقوانين حماية البيانات تعزيز السياسات والإجراءات الأمنية.

التوقع: تطوير تقنيات أمان متقدمة وتحديث مستمر للسياسات لضمان حماية المعلومات الحساسة. تطوير تقنيات تكامل مرنة:

الأثر: ستكون تقنيات التكامل المرنة أكثر أهمية في تحسين تدفق البيانات وتعزيز الكفاءة.

التوقع: سيتم التركيز على الحلول التكنولوجية التي تتيح تكاملاً سلساً بين الأنظمة المختلفة لتفادي المشكلات المستقبلية.

تسعى المساهمات الإجمالية في هذا البحث إلى تقديم رؤى جديدة وتحليل شامل للمعوقات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية. تتضمن المساهمات الرئيسية التالية:

تحديد المعوقات الأساسية:

المساهمة: تقديم تحليل مفصل للمعوقات الرئيسية التي تعترض تطبيق الإدارة الإلكترونية، مثل مقاومة التغيير، التكاليف العالية، نقص التدريب، قضايا الأمان والخصوصية، ومشكلات التكامل.

الأثر: يساعد هذا التحديد في توفير قاعدة معرفية قوية يمكن استخدامها لتصميم استراتيجيات فعالة للتعامل مع هذه المعوقات.

تحليل الأنماط والصراعات:

المساهمة: تحليل الأنماط والسلوكيات المرتبطة بالمعوقات مثل مقاومة التغيير والصراعات الناتجة عن التكاليف وفجوات التدريب.

تقديم توصيات عملية:

المساهمة: تقديم توصيات عملية للتغلب على المعوقات، مثل استراتيجيات إدارة التغيير، حلول تمويلية مبتكرة، برامج تدريبية فعالة، تعزيز سياسات الأمان، واستخدام تقنيات تكامل مرنة.

الأثر: تساعد هذه التوصيات المؤسسات في تحسين عملية تطبيق الإدارة الإلكترونية وتحقيق أقصى استفادة منها.

استشراف الآثار المستقبلية:

المساهمة: مناقشة الآثار المستقبلية للبحث على الممارسات والتقنيات في إدارة الموارد البشرية، وتقديم رؤى حول كيفية تطوير الحلول المستقبلية لمواجهة المعوقات الحالية.

الأثر: يعزز هذا الاستشراف من قدرة المؤسسات على الاستعداد للتحديات المستقبلية وتحسين استراتيجياتها بشكل استباقي.

تطوير قاعدة معرفية:

المساهمة: إثراء الأدبيات الأكاديمية والمعرفية حول معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية من خلال تقديم بيانات وتحليلات جديدة.

الأثر: يساهم في بناء قاعدة معرفية قوية يمكن استخدامها في الأبحاث المستقبلية وتطوير نظريات وممارسات جديدة في هذا المجال.

تسليط الضوء على الأبحاث المستقبلية:

المساهمة: اقتراح مجالات بحثية جديدة بناءً على المعوقات المكتشفة، مثل دراسة تأثير التكنولوجيا المتقدمة على معالجة المعوقات، أو تقييم فعالية استراتيجيات إدارة التغيير على المدى الطويل.

الأثر: يعزز من تقدم الأبحاث المستقبلية ويوجه الانتباه إلى قضايا جديدة قد تطرأ في مجال الإدارة الإلكترونية.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

هي جزء أساسي من أي بحث أو دراسة، حيث توضح الأدوات والخطوات المتبعة لجمع البيانات وتحليلها. عادةً، تتضمن منهجية الدراسة عدة عناصر رئيسية:

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث هي توضيح مفصل ودقيق للمتغيرات المستخدمة في الدراسة وكيفية قياسها أو تقييمها بشكل عملي وقابل للتطبيق. تساعد هذه التعريفات على توضيح المقصود بكل متغير وكيف يمكن رصد تأثيراته، وهي ضرورية لجعل البحث موضوعيًا ومنهجيًا.

■ معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية (المتغير المستقل).

تتعلق التعريفات الإجرائية بمعوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية بالعوامل التي تعوق فعالية تنفيذ هذه الإدارة في المؤسسات. تشمل هذه المعوقات القضايا التقنية، مثل عدم توفر البنية التحتية التكنولوجية الملائمة، بالإضافة إلى التحديات المتعلقة بالموارد البشرية، مثل نقص التدريب الكافي للموظفين على استخدام الأنظمة الإلكترونية. كما تلعب الثقافة التنظيمية دورًا مهمًا، حيث يمكن أن تقاوم بعض المؤسسات التغيير بسبب المخاوف من فقدان الوظائف أو عدم القدرة على التكيف مع الأساليب الجديدة. علاوة على ذلك، قد تؤدي قلة الدعم الإداري والرؤية الاستراتيجية الغائبة إلى تعقيد عملية التحول نحو الإدارة الإلكترونية. تعتبر هذه العوامل مجتمعة حاجزًا أمام تحقيق الأهداف المرجوة من تطبيق الإدارة الإلكترونية، مما يتطلب دراسة معمقة ووضع استراتيجيات فعالة للتغلب عليها.

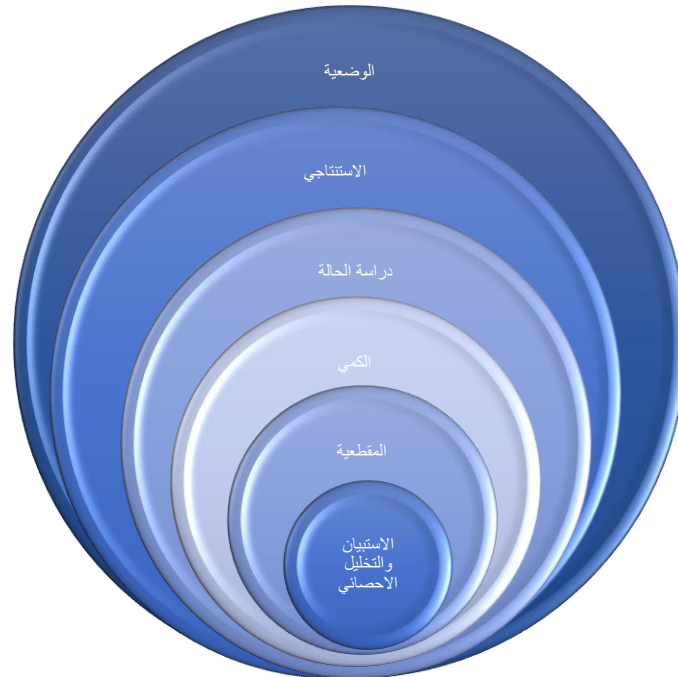
■ إدارة الموارد البشرية (المتغير التابع).

تشير التعريفات الإجرائية لإدارة الموارد البشرية إلى العمليات والأنشطة التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين احتياجات الأفراد وأهداف المنظمة. تشمل إدارة الموارد البشرية جميع الجوانب المتعلقة بتوظيف وتدريب وتطوير الموظفين، إضافة إلى إدارة الأداء وتحفيز العاملين. تركز هذه الإدارة على إنشاء بيئة عمل إيجابية تعزز من إنتاجية الموظفين وتحقيق رضاهم، مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة بشكل فعال. تعتمد إدارة الموارد البشرية على تطوير استراتيجيات ملائمة لإدارة المواهب، وتقديم الدعم اللازم للموظفين من خلال برامج التدريب والتطوير، فضلاً عن معالجة قضايا مثل التعويضات والمزايا. تُعتبر إدارة الموارد البشرية ركيزة أساسية في تعزيز الأداء المؤسسي والابتكار، حيث تلعب دوراً محورياً في جذب وتalent و تعزيز ثقافة العمل الجماعي.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

- ✓ فلسفة البحث: الوضعية.
- ✓ منهج البحث: الاستنتاجي.
- ✓ استراتيجية البحث: دراسة الحالة.
- ✓ نوع البحث: الكمي.
- ✓ الأفق الزمني: المقطعية.
- ✓ التقنيات والإجراءات : الاستبيان والتحليل الاحصائي.

شكل 3: تصميم البحث



تم التصميم بواسطة: الباحثة (2024)

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع البحث هو مجموعة الأفراد أو العناصر التي تشملها الدراسة والتي يرغب الباحث في تعميم النتائج عليها. يتم اختيار عينة من مجتمع البحث باستخدام أساليب وتقنيات أخذ العينات المناسبة، وذلك لتوفير بيانات تمثيلية وموثوقة.

جدول رقم (3) مجتمع البحث

اسم الشركة	التصنيفات	عدد الموظفين
الفنار	الإدارة العليا	3
	الموظفين	30

المصدر: الباحثة (2024)

تأسست شركة الفنار في عام 1976. ومع مرور الوقت، أصبحت من الشركات الرائدة في مجالها في المملكة العربية السعودية وتوسعت لتشمل مجموعة متنوعة من القطاعات. بالنسبة لعدد الموظفين، فإن شركة الفنار تضم آلاف الموظفين في مختلف التخصصات، حيث يبلغ عددهم حوالي 10,000 موظف، مما يعكس حجم الشركة ونطاق عملياتها.

3.5. طريقة جمع البيانات

■ عينة الدراسة.

اختيار عينة الدراسة من أقسام محددة أو مستويات وظيفية معينة داخل الشركة لتحقيق تنوع في البيانات. مثلاً، يمكن اختيار عينة من الموظفين في الإدارات الفنية والإدارية، أو من مستويات خبرات مختلفة، لضمان شمولية النتائج. يشمل مجتمع البحث على عينة من موظفين الفنار حيث يتألف من 35 موظف.

جدول رقم (4) عينة البحث

عينة البحث	حجم العينة
تستهدف الموظفين في شركة الفنار	35-30

■ طرق وتقنيات أخذ العينة

الأساليب المستخدمة لاختيار مجموعة من الأفراد من مجتمع البحث بهدف جمع البيانات وتحليلها. تشمل هذه الطرق العينة العشوائية، التي تضمن تمثيلاً عادلاً للمجتمع، والعينة الطبقية التي تقسم المجتمع إلى فئات محددة لأخذ عينات منه، والعينة العنقودية التي تختار مجموعات معينة ثم تجمع البيانات من أفرادها. كما تتضمن العينة المريحة التي تعتمد على سهولة الوصول إلى الأفراد،

■ طريقة جمع البيانات:

الأسلوب المستخدم لجمع المعلومات الضرورية لتحقيق أهداف البحث أو الدراسة. تشمل هذه الطرق مجموعة متنوعة من التقنيات مثل الاستبيانات، المقابلات، الملاحظات، وتحليل الوثائق. تعتمد الطريقة المناسبة على طبيعة البحث ونوع البيانات المطلوبة، حيث يمكن أن تكون البيانات كمية (رقمية) أو نوعية (وصفية). الهدف من جمع البيانات هو توفير معلومات موثوقة تساعد الباحث في تحليل المشكلة المدروسة واتخاذ قرارات مستندة إلى أدلة قوية.

■ معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية (المتغير المستقل).

تتناول دراسة الفاضل (2021) "تحديات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية" مجموعة من المعوقات التي تعوق تنفيذ الإدارة الإلكترونية بفاعلية. تشير الدراسة إلى أن نقص البنية التحتية التكنولوجية يمثل عقبة رئيسية، حيث تفتقر العديد من المؤسسات إلى الأجهزة والبرمجيات اللازمة لدعم العمليات الإلكترونية. كما يتناول الباحث مسألة نقص المهارات التدريبية لدى الموظفين، مما يحد من قدرتهم على استخدام الأنظمة بشكل فعال.

تسلط الدراسة الضوء على مقاومة التغيير كعامل ثقافي يؤثر سلباً على تطبيق الإدارة الإلكترونية، حيث يعبر الموظفون عن مخاوفهم بشأن فقدان الوظائف أو عدم التكيف مع الطرق الجديدة. ويشير الفاضل أيضاً إلى أهمية الدعم الإداري، حيث يؤثر غيابها على التوجيه والقيادة اللازمة لتنفيذ استراتيجيات الإدارة الإلكترونية.

جدول رقم (5) طريقة جمع البيانات

المتغير	اللابعد	عدد البيانات	المرجع
معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية	البنية التحتية التكنولوجية	5	الفاضل، عيسى (2021).
	المهارات والكفاءات	4	
	الثقافة التنظيمية	5	
	الدعم الإداري	4	
	التكاليف المالية	3	
	المجموع	21	

(المصدر: الفاضل، عيسى (2021)).

■ إدارة الموارد البشرية (المتغير التابع).

اعتمدت دراسة الجبوري (2019) "إدارة الأداء وتأثيرها على كفاءة الموظفين" العلاقة بين نظام إدارة الأداء وكفاءة الموظفين في المؤسسات. تبرز الدراسة أهمية وجود نظام فعال لتقييم الأداء يساهم في تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين، مما يتيح لهم فرصاً للتطوير والتحسين المستمر.

تشير النتائج إلى أن إدارة الأداء ليست مجرد تقييم دوري، بل تتطلب تفاعلاً مستمراً بين الإدارة والموظفين، حيث يساهم هذا التفاعل في تعزيز التواصل ورفع مستوى التفاهم حول الأهداف التنظيمية.

كما تؤكد الدراسة على ضرورة تقديم ملاحظات بناءة وتحفيز الموظفين من خلال أنظمة مكافآت عادلة، مما يؤدي إلى زيادة الدافعية والإنتاجي.

جدول رقم (6) طريقة جمع البيانات

المتغير	اللابعد	عدد البيانات	المرجع
إدارة الموارد البشرية	التوظيف والاختيار	4	الجبوري، علي (2019)
	التدريب والتطوير	4	
	إدارة الأداء	3	
	المكافآت والتعويضات	3	
	ثقافة العمل والبيئة التنظيمية	3	
	المجموع	17	

(المصدر: (الجبوري، علي (2019)

3.6. أنواع البيانات

في هذا القسم، يعرض البيانات الأولية والبيانات الثانوية التي تم استخدامها في البحث.

■ البيانات الأولية.

تم استخدام الطرق والأساليب المستخدمة لجمع المعلومات مباشرة من مصادرها الأصلية بهدف تحقيق أهداف معينة أو حل مشكلات بحثية. تتضمن البيانات الأولية معلومات تم جمعها من خلال تقنيات مثل الاستبيانات، المقابلات، الملاحظات، والتجارب. تعتبر هذه البيانات قيمة لأنها تعكس الحقائق والظواهر بشكل مباشر، مما يمنح البحث القدرة على تحليلها وفقاً للسياق المحدد.

تم إجراء تحليل كمي للبيانات الأولية المجمعة باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تهدف إلى فهم الأنماط والعلاقات في البيانات.

■ البيانات الثانوية.

تم البحث بشكل مكثف في الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث باستخدام البيانات الثانوية، حيث تم استعراض الأبحاث والكتب والمقالات العلمية المنشورة في المجالات الأكاديمية المتخصصة.

كما تم تحليل وتفسير البيانات الثانوية بطريقة منهجية، مما ساهم في بناء إطار نظري قوي يدعم الدراسة الميدانية. يتم استخدام هذه البيانات لدعم الفرضيات وتحليل النتائج، حيث تعزز من مصداقية البحث وتساعد على تقديم رؤى أعمق حول الموضوع المدروس.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات مغزى. كما، تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وتحديد الإصدار 28، لتحليل البيانات التي تم جمعها.

تم إجراء اختبار ملف تعريف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على رؤى حول خصائص عينة من السكان. إنه يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات وغيرها من ذات الصلة معلومات عن الأفراد المشاركين في الدراسة.

تعد اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات التي تم جمعها واتساقها. صحة اختبارات تحليل العوامل الاستكشافية) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما يقصد بها القياس، بينما تقيم اختبارات الموثوقية (اختبار كرونباخ ألفا) اتساق النتائج بمرور الوقت.

تم إجراء اختبار ملف تعريف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على رؤى حول خصائص عينة من السكان. إنه يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات وغيرها من ذات الصلة معلومات عن الأفراد المشاركين في الدراسة.

الخاتمة

تُعدّ معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية من التحديات الأساسية التي تواجه المؤسسات في سعيها نحو تحقيق الكفاءة والفعالية. تشمل هذه المعوقات نقص البنية التحتية التكنولوجية، حيث تفتقر العديد من المؤسسات إلى الأدوات والأنظمة اللازمة لدعم التحول الرقمي. بالإضافة إلى ذلك، يُعزى جزء كبير من الفشل في تنفيذ هذه الأنظمة إلى عدم كفاية تدريب الموظفين، مما يحد من قدرتهم على استخدام التكنولوجيا بشكل فعال.

كما تلعب الثقافة التنظيمية دورًا مهمًا، حيث قد تتسبب مقاومة التغيير لدى الموظفين في عرقلة عملية التحول. علاوة على ذلك، يمكن أن يؤثر نقص الدعم من الإدارة العليا على الالتزام بالتوجهات الإلكترونية.

1. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

1.1. المقدمة

يتناول هذا الفصل تحليل البيانات التي تم جمعها لدراسة معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية على إدارة الموارد البشرية ، باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS 28 . يهدف التحليل إلى تقديم فهم عميق للعلاقة بين متغيرات الدراسة من خلال استكشاف الخصائص الديموغرافية للعينة، والتحقق من صدق وثبات أداة القياس، بالإضافة إلى استخدام التحليل الوصفي والإحصائي للإجابة على الأسئلة البحثية واختبار الفرضيات.

سيساهم هذا الفصل في توضيح كيفية تأثير تطبيق مفاهيم معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية على إدارة الموارد البشرية ، مع تسليط الضوء على النتائج وربطها بما ورد في الأدبيات السابقة لتعزيز الفهم العلمي للموضوع.

يتناول هذا التحليل دراسة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة بهدف تقديم فهم معمق حول معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية على إدارة الموارد البشرية. يتم التركيز على التحليل الإحصائي لتوضيح مدى قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات، مع استخدام أدوات التحليل المناسبة لاختبار الفرضيات والتوصل إلى نتائج دقيقة تدعم أهداف الدراسة.

كما يهدف التحليل إلى تقديم رؤية شاملة ومتكاملة تعكس تأثير الممارسات المختلفة معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية على الاستقطاب والتوظيف ، بالإضافة إلى تحديد أوجه القوة والضعف التي يمكن أن تؤثر على النتائج. يتم في هذا الإطار ربط النتائج المستخلصة بالإطار النظري والدراسات السابقة لتحقيق فهم أوسع للموضوع قيد البحث.

1.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تم اختيار عينة الدراسة بعناية لتكون ممثلة للمجتمع المستهدف، حيث تضم مجموعة من الأفراد ذوي العلاقة المباشرة بموضوع البحث. تم تصميم العينة لتشمل خصائص متنوعة تضمن تمثيل الفئات المختلفة من حيث العمر، الجنس، المستوى التعليمي، والخبرة العملية

تم جمع البيانات باستخدام استبيان موجه، وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية أو طبقية حسب الحاجة لضمان تنوع البيانات. كما تم وصف الخصائص الديموغرافية للعينة، بما في ذلك نسبة الذكور والإناث، توزيع الأعمار، المؤهلات الأكاديمية، وعدد سنوات الخبرة، لتحليل تأثير هذه الخصائص على متغيرات البحث يساهم توصيف العينة في فهم أبعاد الدراسة بشكل أفضل وربط النتائج بالسياق الفعلي للعينة المستهدفة، مما يعزز من دقة النتائج وإمكانية تعميمها.

الجدول والرسومات والفقرات توضح تصنيف العينة.

المتغير	فئات المتغير	عدد الافراد	النسبة المئوية
النوع	ذكر	7	23,3%
	انثي	23	76,7%
الإجمالي		30	100%
الفئة العمرية	من 18 الي 25	16	53%
	من 26 الي 35	10	33%
	من 36 الي 45	4	13%
	الإجمالي	30	100%
المستوى التعليمي	جامعي	15	50%
	دبلوم	4	13,3%
	ثانوي	11	36,7%
	الإجمالي	30	100%
عدد سنوات العمل	من 0 الي 5 سنوات	5	16,7%
	من 6 الي 10	7	23,3%
	من 11 الي 15	12	40%
	من 16 الي 25	6	20%
	الإجمالي	30	100%
المسمى الوظيفي	مدير	7	25,9%
	موظف موارد بشرية	5	18,5%
	موظف اداري	7	25,9%
	اخرى	11	29,7%
	الإجمالي	30	100%

جدول رقم (7) المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الإحصائي للدراسة الميدانية

من بيانات الجدول رقم (7) تم استخلاص النتائج التالية:

تمت دراسة عينة مكونة من 30 فردًا، حيث أظهرت النتائج أن 76.7% من العينة إناث و23.3% ذكور. الفئة العمرية الأكثر تمثيلًا هي من 18 إلى 25 عامًا بنسبة 53%، يليها من 26 إلى 35 عامًا بنسبة 33%، ثم من 36 إلى 45 عامًا بنسبة 13%. من حيث المستوى التعليمي، 50% حاصلون على تعليم جامعي، 36.7% على تعليم ثانوي، و13.3% على دبلوم. بالنسبة لسنوات العمل، الغالبية (40%) لديهم خبرة بين 11 إلى 15 عامًا، تليها 23.3% بين 6 إلى 10 سنوات، و20% بين 16 إلى 25 عامًا، و16.7% بين 0 إلى 5 سنوات. من حيث الوظائف، 25.9% يشغلون منصب مدير أو موظف إداري، و18.5% يعملون في الموارد البشرية، بينما 29.7% في وظائف أخرى.

كما هو موضح في الشكل التالي:

الجنس

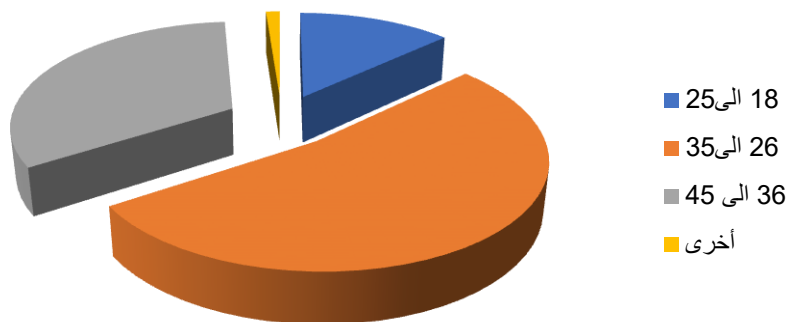


شكل 4: تصنيف العينة وفقاً لجنس

أما بالنسبة للتوزيع حسب العمر، فقد أظهرت النتائج التوزيع التالي:

أظهرت النتائج أن الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً هي من 18 إلى 25 عاماً، حيث بلغ عدد أفرادها 16 فرداً بنسبة 53% من العينة. تلتها الفئة العمرية من 26 إلى 35 عاماً بعدد 10 أفراد بنسبة 33%. وأخيراً، جاءت الفئة العمرية من 36 إلى 45 عاماً بعدد 4 أفراد بنسبة 13%. إجمالي العينة شمل 30 فرداً بنسبة 100%.

العمر

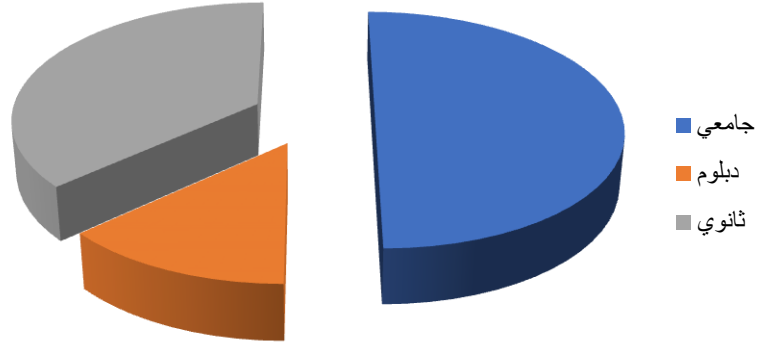


شكل 5: تصنيف العينة وفقاً للعمر

التوزيع حسب المستوى التعليمي:

أظهرت النتائج أن نصف العينة تقريباً من حملة التعليم الجامعي، حيث بلغ عددهم 15 فرداً. بنسبة 50% يليهم حملة التعليم الثانوي بعدد 11 فرداً بنسبة 36.7% أما حملة الدبلوم فقد بلغ عددهم 4 أفراد بنسبة 13.3%.

المستوى التعليمي



شكل 6: تصنيف العينة وفقاً للمستوى التعليمي

أما بالنسبة للتوزيع حسب عدد سنوات العمل، فقد أظهرت النتائج:

أظهرت النتائج أن النسبة الأكبر من العينة لديهم خبرة من 11 إلى 15 سنة، حيث بلغ عددهم 12 فرداً بنسبة 40%. تليها الفئة التي تمتلك خبرة من 6 إلى 10 سنوات بعدد 7 أفراد بنسبة 23.3%. ثم الفئة التي لديها خبرة من 16 إلى 25 سنة بعدد 6 أفراد بنسبة 20%. وأخيراً، الفئة الأقل خبرة من 0 إلى 5 سنوات، حيث بلغ عددهم 5 أفراد بنسبة 16.7%.

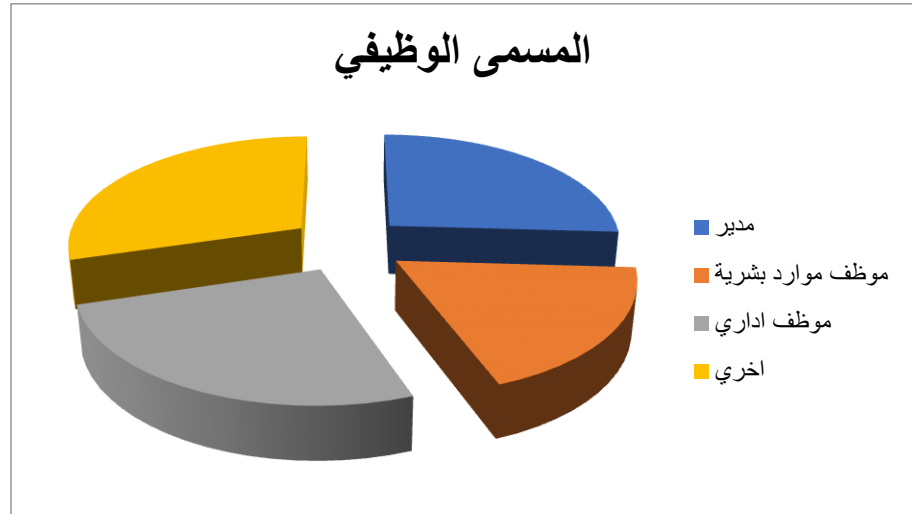
عدد سنوات العمل



شكل 7: تصنيف العينة وفقاً للمستوى التعليمي

أما بالنسبة للتوزيع حسب المسمى الوظيفي، فقد أظهرت النتائج:

أظهرت النتائج أن الوظائف تتوزع بالتساوي بين المديرين والموظفين الإداريين، حيث بلغ عدد كل منهما 7 أفراد بنسبة 25.9% لكل فئة. يليهم موظفو الموارد البشرية بعدد 5 أفراد بنسبة 18.5%. أما الوظائف المصنفة تحت فئة أخرى، فقد كانت الأكثر تمثيلاً بعدد 11 فرداً بنسبة 29.7%



شكل 8: تصنيف العينة وفقاً للمسمى الوظيفي

1.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج. Extracted Variance Average (AVE) بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس قيمة ألفا كرونباخ، Cronbach's alpha من خلال نموذج المعادلة البنائية، Structural equation modeling (SEM) باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS بالإصدار 28. الفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

📊 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي والصدق التقاربي للمقاييس المستخدمة في الدراسة للتحقق من مدى دقتها وموثوقيتها. صدق الاتساق الداخلي تم قياسه من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير الذي تنتمي إليه. بناءً على دراسة Kaiser عام 1974، فإن العبارات التي تقل معاملات ارتباطها عن 0.5 تم استبعادها لضمان الاتساق الداخلي للمتغيرات. أما الصدق التقاربي، فقد تم قياسه باستخدام متوسط التباين المستخرج (AVE) الذي يعكس التباين المشترك بين

العبارات ضمن نفس المقياس. ووفقاً لـ Hair et al. عام 2006، فإن قيمة AVE يجب أن تكون أكبر من 0.5 للتأكيد على أن العبارات تقيس المتغير نفسه بشكل صحيح. الجداول الإحصائية أظهرت معاملات الارتباط، والانحراف المعياري، وقيم T المحسوبة، بالإضافة إلى قيمة P-value، مما يوضح درجة ارتباط العبارات بمتغيراتها وأهمية النتائج إحصائياً.

للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانات. كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SPSS بالإصدار 28، كما يلي:

Average variance extracted متوسط التباين المستخرج		PValues	الانحراف المعياري Standard deviation	Factor loadings معامل الارتباط	KMO	Statements العبارات	Variable المتغير	
0.682	0.664	0.00	0.728	0.690	0.78	A1	البنية التحتية التقنية	الإدارة الإلكترونية
		0.00	0.819	0.655		A2		
		0.00	0.728	0.493		A3		
		0.00	0.828	0.820		A4		
	0.716	0.00	0.776	0.809		A5	أمن المعلومات	
		0.00	0.837	0.682		A6		
		0.00	0.724	0.698		A7		
		0.00	0.819	0.677		A8		
	0.671	0.00	0.803	0.780		A9	الكفاءة التشغيلية	
		0.00	0.885	0.643		A10		
		0.00	0.860	0.592		A11		
0.589	0.632	0.00	0.809	0.677	0.61	B1	التخطيط الاستراتيجي	إدارة الموارد البشرية
		0.00	0.850	0.601		B2		
		0.00	0.682	0.618		B3		
	0.586	0.00	0.817	0.550		B4	الاستقطاب والتوظيف	
		0.00	0.805	0.578		B5		
		0.00	0.847	0.630		B6		
	0.488	0.00	0.850	0.593		B7	التدريب	
		0.00	0.814	0.348		B8		
		0.00	0.809	0.522		B9		
	0.682	0.00	0.871	0.556		B10	تقييم الأداء	
		0.00	0.828	0.808		B11		

جدول رقم (8) المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي للدراسة الميدانية

يتضح بالجدول (8) الذي بالأعلى

المتغير الأول الإدارة الإلكترونية

تم قياس المتغيرات الخاصة بالإدارة الإلكترونية عبر ثلاثة محاور رئيسية: البنية التحتية التقنية، أمن المعلومات، والكفاءة التشغيلية. أظهرت النتائج أن معامل كايذر-ماير-أولكين (KMO) يبلغ 0.775، مما يشير إلى كفاية العينة لإجراء التحليل. تراوحت معاملات الارتباط (Factor Loadings) بين 0.493 و0.885، حيث أظهرت معظم العبارات ارتباطات مرتفعة، باستثناء العبارة A3 التي سجلت أقل قيمة عند 0.493. الانحراف المعياري كان ضمن الحدود المقبولة، مما يدل على استقرار البيانات. جميع قيم P كانت معنوية (أقل من 0.05)، مما يؤكد أهمية النتائج إحصائياً. متوسط التباين المستخرج (AVE) كان أعلى من 0.5 لمعظم المحاور، مما يعزز الصدق التقاربي للمقاييس المستخدمة.

المتغير الثاني إدارة الموارد البشرية

تم قياس إدارة الموارد البشرية من خلال محور التخطيط الاستراتيجي، حيث أظهرت العبارة B1 معامل كايذر-ماير-أولكين (KMO) بقيمة 0.61، مما يشير إلى كفاية مقبولة للعينة لإجراء التحليل. معامل الارتباط (Factor Loading) للعبارة بلغ 0.677، مما يعكس ارتباطاً متوسط القوة. الانحراف المعياري سجل 0.809، وهو مؤشر على توزيع البيانات. قيمة P كانت معنوية (0.00)، مما يثبت أهمية النتائج إحصائياً. متوسط التباين المستخرج (AVE) بلغ 0.632، وهو قريب من الحد المقبول (0.5)، مما يشير إلى صدق تقاربي مناسب للعبارة ضمن المحور.

ثبات أداة الدراسة

ثبات الاستبيان يشير إلى مدى اتساق واستقرار نتائج الاستبيان عبر إعادة توزيعه على نفس العينة أو عينات مشابهة في ظروف زمنية مختلفة. يهدف هذا القياس إلى التأكد من أن الأداة البحثية موثوقة وتعكس المفهوم المطلوب قياسه بشكل دقيق استخدام ألفا كرونباخ بواسطة برنامج SPSS الإصدار 28 لقياس الثبات، وتحقق معيار الثبات إذا كانت القيمة ≥ 0.7 وفقاً لـ Hair et al. (2010). إذا تحقق هذا الشرط، يُمكن الاعتماد على الاستبيان بثقة في قياس المتغيرات.

Cronbach's alpha		عدد العبارات		Variable المتغير
0.857	0.842	4	A1	الإدارة الإلكترونية
	0.877		A2	
	0.857		A3	
	0.829		A4	
	0.832	4	A5	
	0.842		A6	
	0.843		A7	
	0.844		A8	
	0.834	3	A9	
	0.843		A10	
	0.849		A11	
0.771	0.739	3	B1	إدارة الموارد البشرية
	0.744		B2	
	0.790		B3	
	0.757	3	B4	
	0.753		B5	
	0.745		B6	
	0.751	3	B7	
	0.775		B8	
	0.760		B9	
	0.747	2	B10	
	0.722		B11	

جدول رقم (9) المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي للدراسة الميدانية

المتغير الأول الإدارة الإلكترونية

تعتبر قيم ألفا كرونباخ من المؤشرات الشائعة لقياس ثبات المقياس. أظهرت النتائج أن قيم ألفا كرونباخ لجميع العبارات والمحاور تجاوزت الحد المقبول وهو **0.70**، مما يشير إلى ثبات عالٍ للمقياس.

النسبة للإدارة الإلكترونية (A1–A4)، كانت قيمة ألفا كرونباخ 0.842-0.877، مما يعكس درجة عالية من الاتساق الداخلي.

أمن المعلومات (A5–A8) حقق أيضًا ثباتًا قويًا، حيث تراوحت القيم بين 0.832 و0.844. الكفاءة التشغيلية (A9–A11) أظهرت قيمًا ضمن النطاق الجيد (0.834–0.849) تحقق ثبات المقياس لجميع المحاور المستخدمة في الدراسة، مما يضمن موثوقية النتائج.

المتغير الثاني إدارة الموارد البشرية

تحقق ثبات المقياس الخاص بإدارة الموارد البشرية استنادًا إلى قيم ألفا كرونباخ الظاهرة في الجدول: قيم ألفا كرونباخ لجميع المحاور تتراوح بين 0.722 و 0.790. المتوسط العام للقيم هو 0.771، وهو أعلى من الحد الأدنى المقبول 0.70، مما يشير إلى مستوى جيد من الثبات. تحقق ثبات المقياس في إدارة الموارد البشرية، مما يدل على موثوقية البيانات وقوة الاتساق الداخلي بين العبارات المستخدمة.

1.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

قد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس، طبقاً لمقياس ليكرت الثلاثي، وفقاً لما يلي:

نعم	إلى حد ما	لا
1	3	2

يوضح الجدول (10) دلالة المتوسطات الحسابية كما يلي:

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (التجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 إلى 1.67	نعم	من 66.67% إلى 100%	موافقة مرتفعة
من 1.68 إلى 2.34	إلى حد ما	من 33.34% إلى 66.66%	موافقة متوسطة
من 2.35 إلى 3	لا	من 0% إلى 33.33%	موافقة منخفضة

جدول رقم (10) المصدر: دلالة المتوسطات الحسابية

يبين الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ممثلة بالمتوسطات الحسابية بناءً على مقياس ليكرت الثلاثي والانحرافات المعيارية للمتغيرات وفقاً للجدول المتعلق بأهمية المتوسط الحسابي.

المتغير Variable	العبارات	لمتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	مستوى الأهمية
الإدارة الإلكترونية	البنية التحتية التقنية	2.0333	0.48572	نعم	موافقة متوسطة
	امن المعلومات	2.1750	0.60226	نعم	
	الكفاءة التشغيلية	2.0444	0.62962	نعم	
	التخطيط الاستراتيجي	1.8333	0.55880	نعم	
	الاستقطاب والتوظيف	2.2111	0.64018	نعم	
	التدريب	1.8444	0.50842	نعم	
	تقييم الاداء	2.1333	0.69398	نعم	
				نعم	
				نعم	
إدارة الموارد البشرية				نعم	
				نعم	
				نعم	
				نعم	
				نعم	
				نعم	
				نعم	
				نعم	
				نعم	

جدول رقم (11) المصدر: دلالة المتوسطات الحسابية

المتغير الأول الإدارة الإلكترونية

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي للإدارة الإلكترونية يتراوح بين 2.0333 و 2.1750، مع انحراف معياري بين 0.48572 و 0.62962، مما يشير إلى موافقة متوسطة بين المشاركين على العبارات المتعلقة بالبنية التحتية التقنية، وأمن المعلومات، والكفاءة التشغيلية. الاتجاه العام كان إيجابياً في جميع المحاور، مما يعكس أهمية الموافقة على تلك العبارات.

المتغير الثاني إدارة الموارد البشرية

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لإدارة الموارد البشرية تراوح بين 1.8333 و 2.2111، مع انحراف معياري بين 0.50842 و 0.69398، مما يعكس تبايناً متوسطاً في الردود. الاتجاه العام كان إيجابياً، حيث أظهرت جميع

المحاور في التخطيط الاستراتيجي، الاستقطاب والتوظيف، التدريب، وتقييم الأداء موافقة المشاركين، مما يشير إلى أهمية تلك العبارات واعتبارها ذات تأثير ملحوظ في سياق الدراسة.

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (لبيرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها باستخدام SPSS-28V. وذلك على النحو التالي:

Variable	المتغير	البعد الول للمتغير الول	البعد الثاني للمتغير الول	البعد الول للمتغير الثاني	البعد الثاني للمتغير الثاني
Pearson Correlation	1	.679**	.413*	0.180	البعد الول للمتغير الول
Sig. (2-tailed)		0.000	0.023	0.341	
N	30	30	30	30	
Pearson Correlation	.759**	.775**	.465**	.630**	البعد الثاني للمتغير الول
Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.010	0.000	
N	30	30	30	30	
Pearson Correlation	.413*	1	.548**	.707**	البعد الول للمتغير الثاني
Sig. (2-tailed)	0.023		0.002	0.000	
N	30	30	30	30	
Pearson Correlation	.509**	.672**	.834**	.705**	البعد الثاني للمتغير الثاني
Sig. (2-tailed)	0.004	0.000	0.000	0.000	
N	30	30	30	30	

جدول رقم (12) المصدر: معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

الارتباط الخطي بين الإدارة الإلكترونية (كمتغير مستقل) وإدارة الموارد البشرية (كمتغير تابع):

أظهرت النتائج أن هناك ارتباطاً خطياً إيجابياً بين الإدارة الإلكترونية (كمتغير مستقل) وإدارة الموارد البشرية (كمتغير تابع). كانت بعض معاملات الارتباط بين الأبعاد مختلفة، حيث أظهرت بعض الأبعاد ارتباطاً قوياً وإحصائياً معنوياً. على سبيل المثال، كان هناك ارتباط قوي بين البعد الثاني للإدارة الإلكترونية والبعد الثاني لإدارة الموارد البشرية مع قيمة Pearson بلغت **0.759**، وكانت القيمة **Sig. أقل من 0.05**، مما يشير إلى علاقة قوية ومعنوية بين هذه الأبعاد.

1.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية، ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كالم من الحزمة الإحصائية 28، PLS-SEM، SPSS، V على النحو التالي:

الفرض الرئيسي للدراسة:

الفرضية الرئيسية H

كلما كانت القيود التكنولوجية أكبر، قلت فعالية تطبيق نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

الفرضية الرئيسية Ha

إن تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية يساهم في تحسين كفاءة العمليات الإدارية وتقليل الأخطاء البشرية.

الفرضية الرئيسية Hb

يؤدي الامتثال للتشريعات المتعلقة بحماية البيانات والأمن زيادة تكاليف تنفيذ وتشغيل أنظمة إدارة الموارد البشرية.

الفرضية الرئيسية Hc

إن وجود نظام دعم فني فعال يقلل من الوقت اللازم للسيراني إلى لحل المشكلات التقنية ويحسن رضا المستخدمين.

نتائج اختبار الفرض الرئيسي للدراسة:

ينص على "توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين معوقات الإدارة الإلكترونية وإدارة الموارد البشرية في شركة الفناار" يتم اختباره باستخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط. في هذا الاختبار، يتم استخدام معوقات الإدارة الإلكترونية كمتغير مستقل وموارد البشرية كمتغير تابع. يهدف التحليل إلى تحديد ما إذا كان هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لمتغير معوقات الإدارة الإلكترونية على المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية)، مع تحديد قوة العلاقة واتجاهها (إيجابية أو سلبية).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	0.452	0.432	0.33988

a. Predictors: (Constant)، الإدارة_الإلكترونية

ANOVA^a

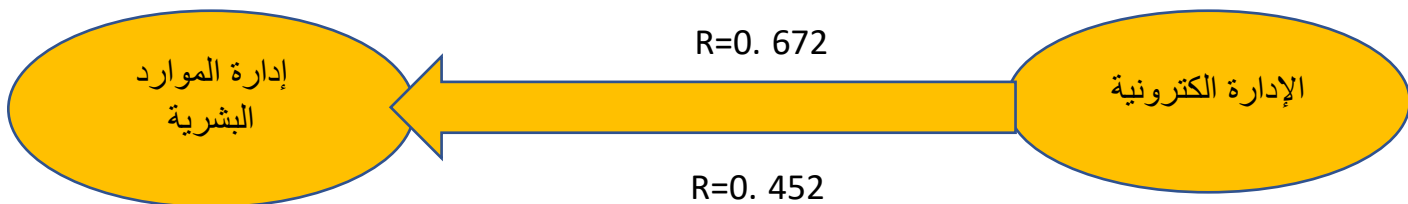
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.665	1	2.665	23.072	<.001 ^b
Residual	3.234	28	0.116		
Total	5.900	29			

a. Dependent Variable: ادارة_الموارد_البشرية

b. Predictors: (Constant), الادارة_الالكترونية

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	0.765	0.263		2.906	0.007	0.226	1.304
الادارة_الالكترونية	0.589	0.123	0.672	4.803	0.000	0.338	0.840



يتضح من الجداول بالأعلى ما يلي:

قيمة $R = 0.672$ تشير إلى وجود علاقة متوسطة إلى قوية بين المتغيرات، بينما $R^2 = 0.452$ تعني أن 45.2% من التباين في المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية) يمكن تفسيره بواسطة المتغير المستقل (معوقات الإدارة الإلكترونية).

وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود عالقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين أثر إدارة الجودة الشاملة كمتغير مستقل و كفاءة الأداء كمتغير تابع.

نتائج اختبار الفرض الفرعي للدراسة:

الفرض الذي ينص على "توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين معوقات الإدارة الإلكترونية (كمتغير مستقل) وإدارة الموارد البشرية (كمتغير تابع)" يهدف إلى اختبار العلاقات المباشرة بين المتغيرين. في هذا الاختبار، يتم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression Analysis) لقياس أثر معوقات الإدارة الإلكترونية على إدارة الموارد البشرية.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.451	.33423

a. Predictors: (Constant), التشغيل_الكفاءة, المعلومات_امن, التقنية_التحتية_البنية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.995	3	.998	8.938	<.001 ^b
	Residual	2.904	26	.112		
	Total	5.900	29			

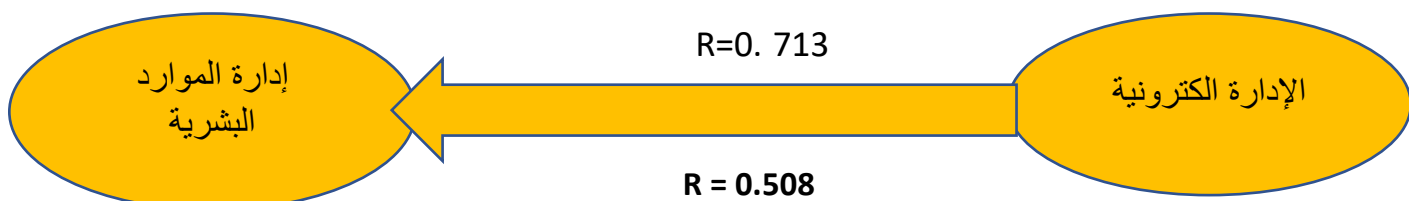
a. Dependent Variable: البشرية_الموارد_ادارة

b. Predictors: (Constant), التشغيل_الكفاءة, المعلومات_امن, التقنية_التحتية_البنية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.819	.277		2.955	.007	.249	1.389
	التقنية_التحتية_البنية	-.009	.207	-.010	-.046	.964	-.436	.417
	المعلومات_امن	.462	.162	.617	2.844	.009	.128	.796
	التشغيلية_الكفاءة	.093	.180	.129	.514	.612	-.278	.463

a. Dependent Variable: البشرية_الموارد_ادارة



يتضح من الجداول بالأعلى ما يلي:

عند وجود $R = 0.713$ أو $R = 0.508$ ، فإن هذه القيم تشير إلى وجود ارتباط إيجابي بين المتغيرات، ولكن بدرجات مختلفة من القوة:

- $R = 0.713$: هذا يشير إلى علاقة قوية بين المتغيرات.
- $R = 0.508$: يشير إلى علاقة متوسطة بين المتغيرات.
- **Confidence Interval for B = 1.389**: هذه القيمة تشير إلى أن فترة الثقة للمعامل B تقع حول 1.389، مما يعني أن التأثير على المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية) نتيجة لمتغير معوقات الإدارة الإلكترونية هو إيجابي.

1.6. الخاتمة

التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الحالية، تم استخدام برامج **SPSS 28** و **PLS-SEM** قام الباحث بالتحليل الوصفي لعينة الدراسة وكذلك بالتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة لفهم خصائص المتغيرات الأساسية والتوزيع الديموغرافي للعينة.

تم التحقق من الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، مما يضمن موثوقية ودقة الأدوات الإحصائية المستخدمة. وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن الصدق والثبات قد تم تحقيقهما بنجاح، مما يعزز موثوقية الأدوات والبيانات المستخدمة في الدراسة.

كما تم إثبات صحة الفرض الرئيسي للدراسة والفروض الفرعية، حيث أظهرت النتائج وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المختلفة في الدراسة، مما يساهم في دعم الفرضيات المطروحة.

أثبتت النتائج صحة الفرض الرئيسي للدراسة الذي يشير إلى وجود معوقات للإدارة الإلكترونية تؤثر بشكل إيجابي على إدارة الموارد البشرية. كما تم إثبات صحة الفروض الفرعية التي تؤكد وجود علاقات إيجابية ودالة إحصائية بين المتغيرات المختلفة في الدراسة.

التحليل الإحصائي أظهر أن المعوقات المتعلقة بالإدارة الإلكترونية تؤثر بشكل مباشر وملحوظ على إدارة الموارد البشرية، مما يعزز الفكرة القائلة بأن هناك علاقة قوية بين هذه المتغيرات.

2. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

2.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

■ حدود البحث الزمنية:

تمتد حدود البحث الزمنية من بداية عام 2024 إلى نهاية نفس العام، وهي الفترة التي قام فيها الباحث بجمع البيانات المتعلقة بالدراسة وإجراء التحليلات الإحصائية اللازمة. يتيح هذا الإطار الزمني فهم النتائج ضمن سياق محدد ومواكب للتغيرات والظروف المحيطة في تلك الفترة.

■ حدود البحث المكانية:

تتركز الدراسة على شركة الفنار، وهي شركة سعودية رائدة متخصصة في تصنيع الكابلات الكهربائية والمعدات الكهربائية. يقع المقر الرئيسي للشركة في مدينة الرياض، عاصمة المملكة العربية السعودية. وقد تم اختيار شركة الفنار كمجال تطبيقي لهذه الدراسة نظرًا لدورها البارز في القطاع الصناعي المحلي، مما يتيح تحليل معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية في بيئة صناعية تتسم بالتحديات التشغيلية والتطورات التقنية المستمرة.

■ حدود البحث البشرية:

تتمثل حدود البحث البشرية في جميع موظفي شركة الفنار، حيث تم اختيار عينة عشوائية من مختلف الإدارات والمستويات الوظيفية داخل الشركة. يهدف هذا الاختيار إلى ضمان تنوع البيانات وتمثيلها لجميع الفئات الوظيفية، مما يعزز شمولية النتائج ودقتها في تقييم العلاقة بين معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية.

■ حدود البحث الموضوعية:

تركز الدراسة على استكشاف وتحليل معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية، حيث تتناول الجوانب المختلفة التي تؤثر على فعالية تطبيق هذه الأنظمة. تشمل الدراسة المعوقات المتعلقة بالتقنيات المستخدمة، مثل ضعف البنية التحتية أو عدم توافق الأنظمة، بالإضافة إلى المعوقات البشرية التي تتمثل في مقاومة التغيير أو نقص الكفاءات التقنية لدى الموظفين. كما تغطي المعوقات التنظيمية المتمثلة في غياب السياسات الواضحة أو ضعف الدعم الإداري. تهدف الدراسة إلى فهم هذه التحديات ضمن سياق عمل شركة الفنار، وتقديم توصيات تساهم في تحسين تطبيق الإدارة الإلكترونية وتعزيز كفاءة إدارة الموارد البشرية.

■ البحوث المستقبلية:

تُوصي هذه الدراسة بالتركيز في البحوث المستقبلية على استكشاف الحلول المبتكرة لتجاوز معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية، مع التركيز على التطورات التقنية المتسارعة وتأثيرها على الموارد البشرية. يمكن للبحوث المستقبلية أن تتناول كيفية الاستفادة من الذكاء الاصطناعي وأتمتة العمليات لتحسين الكفاءة وتقليل المقاومة البشرية للتغيير. كما يُقترح إجراء دراسات مقارنة على مستوى القطاعات المختلفة والصناعات لفهم الفروقات في التحديات والتطبيقات.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن للبحوث المستقبلية تحليل الأبعاد الثقافية والاجتماعية المؤثرة على تقبل الأنظمة الإلكترونية، ودراسة الأثر الاقتصادي والإداري طويل الأمد لتطبيق هذه الأنظمة. كما يُنصح ببحث دور القيادة الإدارية في تسهيل الانتقال إلى الإدارة الإلكترونية وتعزيز ثقافة التغيير في المؤسسات.

2.2. توصيات الدراسة:

تعزيز البنية التحتية التقنية: ضرورة الاستثمار في تحسين وتطوير البنية التحتية التكنولوجية بما يضمن كفاءة الأنظمة الإلكترونية وسهولة استخدامها.

توفير التدريب والتأهيل: تقديم برامج تدريبية متخصصة للموظفين لتطوير مهاراتهم التقنية وتعزيز قدرتهم على التعامل مع الأنظمة الإلكترونية بفعالية.

تحفيز ثقافة التغيير: تشجيع الموظفين على تقبل التحول إلى الإدارة الإلكترونية من خلال تعزيز الوعي بأهميتها وفوائدها على المستويين الفردي والمؤسسي.

توضيح السياسات والإجراءات: صياغة سياسات واضحة وداعمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية مع تحديد الأدوار والمسؤوليات لضمان سلاسة العملية.

تعزيز الدعم الإداري: توفير دعم إداري قوي من قِبَل القيادة العليا لضمان نجاح تطبيق الإدارة الإلكترونية، بما يشمل توفير الموارد اللازمة والإشراف على التنفيذ.

إجراء تقييم دوري: تنفيذ تقييمات دورية لقياس فعالية الأنظمة الإلكترونية وتحليل مدى تحقيقها للأهداف، مع إجراء تحسينات مستمرة بناءً على النتائج.

التعاون مع شركات تقنية متخصصة: الاستفادة من الخبرات الخارجية من خلال التعاون مع شركات متخصصة لتقديم حلول تقنية مبتكرة تتناسب مع احتياجات إدارة الموارد البشرية.

2.3. الخاتمة:

تناولت هذه الدراسة معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية، حيث ركزت على تحليل التحديات التقنية، والبشرية، والتنظيمية التي تواجه المؤسسات في تبني الأنظمة الإلكترونية. أظهرت النتائج أن ضعف البنية التحتية، ونقص المهارات التقنية لدى الموظفين، ومقاومة التغيير، بالإضافة إلى غياب الدعم الإداري والسياسات الواضحة، هي من أبرز المعوقات التي تحول دون تحقيق التطبيق الفعال لهذه الأنظمة.

تُبرز الدراسة أهمية الإدارة الإلكترونية كأداة استراتيجية لتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية وتعزيز الإنتاجية. ومع ذلك، فإن تحقيق ذلك يتطلب جهودًا متكاملة للتغلب على التحديات من خلال توفير البنية التحتية المناسبة، وتقديم التدريب اللازم، وتعزيز ثقافة التغيير داخل المؤسسة.

ختامًا، تشدد الدراسة على أهمية الاستفادة من التطورات التقنية الحديثة ودمجها في إدارة الموارد البشرية لتحسين الأداء المؤسسي ومواكبة التغيرات السريعة في بيئة الأعمال، مع التأكيد على أن نجاح الإدارة الإلكترونية يعتمد على مدى جاهزية المؤسسات لتبنيها ومعالجة معوقاتها بفعالية.

قائمة المراجع

Chari, M., & Vijayalakshmi, M. (2010). E-HRM: A framework for implementation and evaluation. *International Journal of Human Resource Management*, 21(12), 2267-2288.

Kuva, J., & Kekäle, J. (2009). E-HRM: A review of the literature and research agenda. *International Journal of Human Resource Management*, 20(11), 1895-1919.

Hirschi, G., & Hollenstein, H. (2010). E-HRM: Towards a new conceptualisation and framework. *International Journal of Human Resource Management*, 21(12), 2239-2266.

Boudreau, J. W., & Straub, M. (2009). *Information systems for strategic human resource management*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Linders, Sefan. "Using the Technology Acceptance Model in determining strategies for implementation of mandatory IS." *4th Twente Student Conference on IT. Enschede: University of Twente, Faculty of Electrical Engineering, Mathematics and Computer Science*. 2006.

مجلة العلوم الإدارية، 28(1)، 169-194. **بالمملكة العربية السعودية**. (زينب بنت عبد الرحمن آل سليمان 2017)

- مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 10(24)، 153-168. (نوال بن زينب 2023)

مجلة الدراسات الإنسانية والاجتماعية، 8(24)، 126-141 (أسيد حسين عودة العوايشة 2017)

مجلة العلوم الإدارية، 29(2)، 413-438. **جامعة عين شمس**. (محمد عثمان إبراهيم 2018)

4 - رأفت رضوان ، الإدارة الالكترونية ، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء ، القاهرة ، 2004 .

عامر إبراهيم قنديلجي ، المعجم الموسوعي لتكنولوجيا المعلومات والانترنت ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، 2010 ،

- احمد بن مرسل ، مناهج البحث علوم الإعلام والاتصال ، ديوان المطبوعات ط1، الجزائر ، 2010 .

- حريم حسين (2006) مبادئ الإدارة الحديثة : النظريات - العمليات الإدارية وظائف المنظمة، دار الحامد ، عمان .

102

السلمي علي، (2001). إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة،

- شعبان، محمد حسين (2006) التحديات المعاصرة أمام الموارد البشرية العربية وسبل التغلب

عليها، دورية معهد الإدارة العامة، ع4.

- العلاق بشير عباس (2005). الإدارة الرقمية المجالات والتطبيقات مركز الإمارات للدراسات

والبحوث الاستشارية، أبو ظبي، الإمارات.

105

- غنيم أحمد (2006). دور الإدارة الالكترونية في تطوير العمل الإداري ومعوقات استخدامها في مدارس التعليم العام للبنين بالمدينة المنورة، المجلة التربوية، المجلد (81).
- النجار، فريد (2008). العمليات الالكترونية والتخطيط الاستراتيجي وفعالية تكنولوجيا المعلومات، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.
- ياسين سعد غالب. (2005). الإدارة الالكترونية وآفاق تطبيقاتها العربية، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية.
- 108
- "الإدارة الالكترونية <https://ar.wikibooks.org/wiki>
-

"صحة الكترونية <https://ar.wikipedia.org/wiki>

| doi:10.25007/ajnu.v6n2a60 بحث أصيل

Hussien, S. Q., Sultan, M. A., & Sleman, O. Y. (2017). ميدانية لآراء عينة من رؤساء اقسام ومدراء الوحدات في الكليات التابعة لجامعة دهوك Academic Journal of Nawroz University, 6(2), 317-336.

[/https://www.alfanar.com](https://www.alfanar.com)

- تطبيق الإدارة الإلكترونية في الموارد البشرية: التحديات والحلول. "مجلة التكنولوجيا والإدارة". (بنيامين، س. 2019)
- تأثير الإدارة الإلكترونية على الأداء التنظيمي في المؤسسات الحكومية. "دار الفكر العربي". (عبدالله، ع. 2020)
- التكنولوجيا وإدارة الموارد البشرية: نظرة على المعوقات والتحديات. "مجلة دراسات الإدارة". (الناصر، م. 2018)
- جابر، ر. (2021). "أمن المعلومات في الأنظمة الإلكترونية: استراتيجيات الحماية". جامعة العلوم التطبيقية.
- معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية: دراسة تحليلية. "مجلة الإدارة والتنظيم". (عبدالله، ع. 2020)
- تأثير الدراسات السابقة على تحسين تطبيق الأنظمة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية. "دار العلوم الحديثة". (الزعي، ن. 2019)
- تجارب عملية في تطبيق الإدارة الإلكترونية: الدروس المستفادة. "مجلة التكنولوجيا والإدارة". (البرغوثي، ر. 2018)
- تحليل معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات التعليمية. "جامعة الأبحاث العلمية". (المهدي، ف. 2021)
- استراتيجيات التعامل مع التحديات في تطبيق الأنظمة الإلكترونية: دراسة مقارنة. "مجلة إدارة الموارد البشرية". (السالم، م. 2022)
- العوامل المؤثرة في تبني الإدارة الإلكترونية في الموارد البشرية. "مجلة دراسات الإدارة والتكنولوجيا". (العلي، ك. 2020)
- تحليل المتغيرات التنظيمية والتكنولوجية في تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية. "دار الفكر العربي". (الشافعي، م. 2019)
- التحديات البشرية والمالية في تطبيق الإدارة الإلكترونية: دراسة حالة. "مجلة العلوم الإدارية". (السيد، أ. 2018)
- التأثيرات القانونية والبيئية على تطبيق الإدارة الإلكترونية في القطاع العام. "جامعة المعرفة المفتوحة". (الزهراني، ف. 2021)
- متغيرات مقاومة التغيير في المؤسسات: دراسة على تطبيق الأنظمة الإلكترونية. "مجلة الاقتصاد والإدارة". (البريكي، ن. 2022)
- أبعاد الإدارة الإلكترونية وتأثيرها على الأداء التنظيمي. "مجلة دراسات الإدارة والتكنولوجيا". (العلي، ك. 2020)
- العوامل المؤثرة في تطبيق الإدارة الإلكترونية: دراسة تحليلية للأبعاد المختلفة. "دار العلوم الحديثة". (الزعي، ن. 2019)
- التحديات البشرية والتنظيمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية. "مجلة العلوم الإدارية". (الشريف، أ. 2018)
- أمن المعلومات والامتثال القانوني في الإدارة الإلكترونية: استراتيجيات الحماية. "جامعة المعرفة المفتوحة". (البراك، ف. 2021)
- البعد البشري في الإدارة الإلكترونية: دراسة تأثير التحول الرقمي على الاستدامة البيئية. "مجلة الاقتصاد والإدارة". (القرني، ن. 2022)
- نظريات قبول التكنولوجيا وتطبيقاتها في الإدارة الإلكترونية. "مجلة دراسات الإدارة والتكنولوجيا". (الحري، م. 2020)
- نظرية النظم وتكامل الأنظمة الإلكترونية في المؤسسات. "دار العلوم الحديثة". (الأنصاري، ع. 2019)
- التغيير التنظيمي وتبني الإدارة الإلكترونية: دراسة حالة. "مجلة العلوم الإدارية". (الخطيب، س. 2018)
- إدارة المعرفة ودور الأنظمة الإلكترونية في تعزيز التعلم المؤسسي. "جامعة المعرفة المفتوحة". (البخيت، د. 2021)
- نظرية الشبكة الاجتماعية وأثرها على التواصل المؤسسي في بيئة الإدارة الإلكترونية. "مجلة الاقتصاد والإدارة". (الطويل، ر. 2022)
- الابتكار التكنولوجي وتأثيره على تحسين العمليات الإدارية. "مجلة الإدارة والابتكار". (الجندي، ك. 2022)
- تطور إدارة الموارد البشرية من الوظائف الإدارية إلى الاستراتيجية. "مجلة الإدارة الحديثة". (بكر، م. 2020)
- إدارة الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي: دراسة تحليلية. "دار النشر الأكاديمي". (العنيني، خ. 2019)
- نظم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية: التطور والتحديات. "مجلة العلوم الإدارية والتكنولوجيا". (المنصور، ن. 2018)
- التحليل الاستراتيجي للموارد البشرية: من النظرية إلى التطبيق. "جامعة المعرفة المفتوحة". (الزعي، و. 2021)
- رأس المال البشري وأثره على الأداء المؤسسي: دراسة ميدانية. "مجلة الاقتصاد والإدارة". (الشمري، ر. 2022)
- إدارة رأس المال البشري: المفاهيم والتطبيقات المستقبلية. "مجلة الإدارة والابتكار". (الحري، أ. 2022)
- الأبعاد الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية وتأثيرها على الأداء المؤسسي. "مجلة الدراسات الإدارية". (الخشاب، ن. 2020)
- البعد التنظيمي لإدارة الموارد البشرية ودوره في تعزيز الهيكل الوظيفي. "دار الفكر العربي". (العبادي، س. 2019)

- إدارة الموارد البشرية: البعد الوظيفي والتنموي. "مجلة العلوم الاجتماعية والإدارية". (المهنا، خ. (2018)
- الأبعاد القانونية والأخلاقية في إدارة الموارد البشرية: الالتزام والتحديات. "مجلة القانون والعمل". (الباز، م. (2021)
- تأثير التكنولوجيا على إدارة الموارد البشرية: البعد التكنولوجي. "جامعة المعرفة المفتوحة". (الشرعبي، د. (2022)
- إدارة الموارد البشرية: الأبعاد الثقافية والاجتماعية. "مجلة الاقتصاد والثقافة". (الدليمي، ف. (2022)
- البعد المالي لإدارة الموارد البشرية: إدارة التكاليف وتحقيق التوازن. "مجلة الإدارة المالية". (الكيلاني، ي. (2022)
- نظرية التبادل الاجتماعي وتطبيقاتها في إدارة الموارد البشرية. "مجلة الدراسات الاجتماعية والإدارية". (التركي، س. (2019)
- نظرية إدارة الأداء: إطار نظري وتطبيقات عملية. "دار الفكر العربي". (المنصور، ن. (2020)
- نظريات الدافع وأثرها على تحفيز الموظفين. "مجلة علم النفس التنظيمي". (العدوي، ج. (2018)
- نظرية رأس المال البشري وتطوير الموارد البشرية. "جامعة المعرفة المفتوحة". (البرغ، ر. (2021)
- القيادة التحولية وتطوير الأداء التنظيمي. "مجلة الإدارة والقيادة". (الزهراني، ف. (2022)
- نظرية الانطباع الاجتماعي وتوظيف الكفاءات. "مجلة العلاقات العامة والإعلام". (العلي، م. (2022)
- العدالة التنظيمية وتحسين بيئة العمل. "مجلة الحقوق والقانون". (الحربي، أ. (2023)
- نظرية الأنظمة وتكامل إدارة الموارد البشرية. "مجلة نظم الإدارة". (المهنا، خ. (2021)
- نظرية التنظيم وتطوير الهيكل المؤسسي. "مجلة الإدارة والتخطيط". (الأسود، ت. (2022)
- نظرية الاستجابة للمواقف في إدارة الموارد البشرية. "مجلة الإدارة الاستراتيجية". (الجندي، ك. (2023)
- معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية: تحليل وتطبيقات. "مجلة الإدارة الحديثة". (العبيدي، م. (2021)
- مقاومة التغيير وتطبيق نظم الإدارة الإلكترونية: دراسة حالة. "دار النشر الأكاديمي". (المنصور، ن. (2020)
- التكاليف وفجوات التدريب في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. "مجلة العلوم الإدارية". (الباز، م. (2019)
- قضايا الأمان والخصوصية في نظم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. "مجلة تكنولوجيا المعلومات والإدارة". (الحربي، أ. (2022)
- الصراعات الناتجة عن تطبيق الإدارة الإلكترونية في بيئة العمل. "مجلة العلوم الاجتماعية". (الزهراني، ف. (2022)
- أنماط مقاومة التغيير والفجوات في تطبيق نظم الإدارة الإلكترونية. "مجلة إدارة التغيير". (العدوي، ج. (2023)
- تحديات التكامل في نظم الإدارة الإلكترونية: تحليل الفجوات والحلول. "مجلة نظم المعلومات". (الجندي، ك. (2022)
- نقص التدريب وإدارته في تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية. "مجلة التعليم والتطوير". (البرغ، ر. (2021)
- فجوات المعرفة والمهارات في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية: حلول وتوصيات. "مجلة الإدارة والتخطيط". (الأسود، ت. (2023)
- تحليل المعوقات والصراعات في تطبيق نظم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. "مجلة الإدارة الاستراتيجية". (الشرعبي، د. (2024)
- معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية: تحليل وتطبيقات. "مجلة الإدارة الحديثة". (العبيدي، م. (2021)
- مقاومة التغيير وتطبيق نظم الإدارة الإلكترونية: دراسة حالة. "دار النشر الأكاديمي". (المنصور، ن. (2020)
- التكاليف وفجوات التدريب في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. "مجلة العلوم الإدارية". (الباز، م. (2019)
- قضايا الأمان والخصوصية في نظم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. "مجلة تكنولوجيا المعلومات والإدارة". (الحربي، أ. (2022)
- الصراعات الناتجة عن تطبيق الإدارة الإلكترونية في بيئة العمل. "مجلة العلوم الاجتماعية". (الزهراني، ف. (2022)
- أنماط مقاومة التغيير والفجوات في تطبيق نظم الإدارة الإلكترونية. "مجلة إدارة التغيير". (العدوي، ج. (2023)
- تحديات التكامل في نظم الإدارة الإلكترونية: تحليل الفجوات والحلول. "مجلة نظم المعلومات". (الجندي، ك. (2022)
- نقص التدريب وإدارته في تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية. "مجلة التعليم والتطوير". (البرغ، ر. (2021)
- فجوات المعرفة والمهارات في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية: حلول وتوصيات. "مجلة الإدارة والتخطيط". (الأسود، ت. (2023)
- تحليل المعوقات والصراعات في تطبيق نظم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. "مجلة الإدارة الاستراتيجية". (الشرعبي، د. (2024)

الفصل السادس : الملاحق

مقدمة تعريف الاستبيان :

عزيزي/عزيزتي الموظف/الموظفة،

تحية طيبة وبعد،

في إطار جهود شركة الفنار لتعزيز فعالية وكفاءة إدارة الموارد البشرية من خلال تطبيق الإدارة الإلكترونية، نهدف إلى فهم التحديات والمعوقات التي قد تواجه هذا التحول. هذا الاستبيان يسعى إلى جمع آرائكم وتقييمكم حول العوائق التي قد تعرقل تطبيق الإدارة الإلكترونية في الشركة.

نود التأكيد أن جميع الإجابات ستعامل بسرية تامة، وسنستخدم فقط لأغراض تحسين الأنظمة وتطوير بيئة العمل في الشركة. نرجو منك التكرم بالإجابة على الأسئلة بناءً على تجربتك الشخصية ومعرفتك، لما لذلك من أهمية في تحسين الأداء العام.

رابط الاستبيان:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeKzDjBWLuNHbS7fuIGYEdY3vjQVCufa5oARDJdWNnxNYTZ1A/viewform?usp=sf_link

نشكر لك وقتك وتعاونك، ونتطلع إلى ملاحظاتك ومقترحاتك القيّمة.

مع خالص التحيات،

شيمة سلمان - شركة الفنار

القسم الأول: معلومات أولية.

يرجى وضع إشارة () فيما ينطبق عليك/ي:

○ الجنس ذكر () أنثى () .

○ المستوى التعليمي ثانوي () دبلوم () جامعي () .

○ المسمى الوظيفي الخاص بك مدير () موظف موارد بشرية () موظف إداري () آخر () .

○ عدد سنوات العمل في شركة الفنار 0 إلى 5 () 6 إلى 10 () 11 إلى 15 () 16 إلى 25 () .

○ العمر 18 إلى 25 () 26 إلى 35 () 36 إلى 45 () أخرى ()

استبيانات لمتغيرات البحث

المتغيرات	الأبعاد	عدد الفقرات	المصدر
الإدارة الإلكترونية	البنية التحتية التقنية	4	E-Management and E-Government: Issues and Trends"
	أمن المعلومات	3	"Electronic Commerce: A Managerial and Social Networks Perspective"
	الكفاءة التشغيلية	3	ISO/IEC 27001 Standards for Information Security Management
مجموع الفقرات		10	
إدارة الموارد البشرية	التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية	4	"Human Resource Management" by Gary Dessler
	الاستقطاب والتوظيف	4	"Strategic Human Resource Management" by Jeffrey A. Mello
	التدريب والتطوير	3	SHRM (Society for Human Resource Management) standards
	تقييم الأداء	3	
	إدارة التعويضات والحوافز	3	
مجموع الفقرات		17	

جدول أدوات البحث

الرقم	الفقرة	نعم	لا	الى حد ما
1	هل ترى أن الشركة توفر الدعم الفني اللازم لمواجهة المشكلات التقنية في أنظمة الإدارة الإلكترونية			
2	هل تعتقد أن الأنظمة الإلكترونية المستخدمة في إدارة الموارد البشرية غير متطورة بما يكفي			
3	هل تساهم قلة الموارد المالية في تأخير تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية بكفاءة			
4	هل هناك صعوبات في دمج أنظمة الإدارة الإلكترونية مع الأنظمة الأخرى في الشركة			
5	هل تجد أن الشركة تعاني من بطء في تنفيذ العمليات الإلكترونية بسبب ضعف الاتصال بالشبكة			
6	هل تواجه الشركة مشكلات في تأمين وحماية البيانات الإلكترونية الخاصة بالموظفين			
7	هل ترى أن عدم وضوح السياسات الداخلية بشأن تطبيق الإدارة الإلكترونية يؤثر على فاعليتها			
8	هل تعتقد أن تكاليف الصيانة والدعم الفني للأنظمة الإلكترونية تعوق استمرار تطبيقها			
9	هل هناك نقص في الموارد البشرية المدربة على إدارة الأنظمة الإلكترونية في قسم الموارد البشرية			
10	هل ترى أن التعقيدات القانونية أو اللوائح الحكومية تعيق تطبيق الإدارة الإلكترونية بشكل كامل			
11	هل تجد أن مقاومة التغيير من قبل الموظفين تعيق تطبيق الإدارة الإلكترونية			
12	هل تشعر أن هناك نقصاً في الوعي بفوائد الإدارة الإلكترونية بين الموظفين			
13	هل تشعر أن التعامل مع الأنظمة الإلكترونية يزيد من العبء الوظيفي على الموظفين			
14	هل تجد أن بعض الموظفين يفضلون استخدام الأنظمة التقليدية بدلاً من الإلكترونية			
15	هل ترى أن نظام الحوافز والمكافآت لا يشجع الموظفين على استخدام الأنظمة الإلكترونية بفعالية			
16	هل تعتقد أن قلة التواصل بين الإدارة والموظفين بشأن التحديثات الإلكترونية يؤثر سلباً على التطبيق			
17	تتشعر أن الإدارة لا تأخذ اقتراحات الموظفين بشأن تحسين الأنظمة الإلكترونية بجدية؟			
18	تتشعر أن الإدارة لا تأخذ اقتراحات الموظفين بشأن تحسين الأنظمة الإلكترونية بجدية؟			
19	هل ترى أن هناك عدم وضوح في الأدوار والمسؤوليات المتعلقة بالإدارة الإلكترونية داخل الشركة			

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.775
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	146.171
	df	55
	Sig.	<.001

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
A1	2.43	.728	30
A2	1.53	.819	30
A3	2.43	.728	30
A4	1.73	.828	30
A5	2.13	.776	30
A6	2.30	.837	30
A7	2.40	.724	30
A8	1.87	.819	30
A9	1.90	.803	30
A10	2.10	.885	30
A11	2.13	.860	30

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
A1	.690	-.283	.126
A2	.147	.618	.655
A3	.493	-.677	.275
A4	.820	.352	-.195
A5	.809	.076	.038
A6	.682	-.219	-.211
A7	.698	-.390	.100
A8	.677	.305	-.529
A9	.780	.364	-.064
A10	.643	.162	.413
A11	.592	-.145	.047

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
B1	.677	.344	.143
B2	.601	-.208	.517
B3	.075	.518	.618
B4	.550	-.370	-.486
B5	.578	-.135	-.339
B6	.630	-.007	-.213
B7	.590	.593	-.073
B8	.340	-.755	.348
B9	.522	.285	-.367
B10	.556	-.184	.424
B11	.808	.000	.028

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.607
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	97.961
	df	55
	Sig.	<.001

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
B1	1.97	.809	30
B2	2.03	.850	30
B3	1.50	.682	30
B4	2.23	.817	30
B5	2.20	.805	30
B6	2.20	.847	30
B7	1.97	.850	30
B8	1.60	.814	30
B9	1.97	.809	30
B10	2.00	.871	30
B11	2.27	.828	30

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.857	.858	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	2.43	.728	30
A2	1.53	.819	30
A3	2.43	.728	30
A4	1.73	.828	30
A5	2.13	.776	30
A6	2.30	.837	30
A7	2.40	.724	30
A8	1.87	.819	30
A9	1.90	.803	30
A10	2.10	.885	30
A11	2.13	.860	30

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.452	.432	.33988

a. Predictors: (Constant), الالكترونية_الادارة

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.665	1	2.665	23.072	<.001 ^b
	Residual	3.234	28	.116		
	Total	5.900	29			

a. Dependent Variable: البشرية_الموارد_ادارة

b. Predictors: (Constant), الالكترونية_الادارة

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.765		2.906	.007	.226	1.304
	الالكترونية_الادارة	.589	.672	4.803	<.001	.338	.840

a. Dependent Variable: البشرية_الموارد_ادارة

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.451	.33423

a. Predictors: (Constant), التشغيلية_الكفاءة, المعلومات_امن, التقنية_التحتية_البنية

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.995	3	.998	8.938	<.001 ^b
	Residual	2.904	26	.112		
	Total	5.900	29			

a. Dependent Variable: البشرية_الموارد_ادارة

b. Predictors: (Constant), التشغيلية_الكفاءة, المعلومات_امن, التقنية_التحتية_البنية

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.819		2.955	.007	.249	1.389
	التقنية_التحتية_البنية	-.009	-.010	-.046	.964	-.436	.417
	المعلومات_امن	.462	.617	2.844	.009	.128	.796
	التشغيلية_الكفاءة	.093	.129	.514	.612	-.278	.463

a. Dependent Variable: البشرية_الموارد_ادارة

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	96.8
	Excluded ^a	1	3.2
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Inter-Item Correlation Matrix

	التقنية_التحتية_البنية	المعلومات_امن	التشغيلية_الكفاءة
التقنية_التحتية_البنية	1.000	.679	.775
المعلومات_امن	.679	1.000	.759
التشغيلية_الكفاءة	.775	.759	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
التقنية_التحتية_البنية	4.2194	1.335	.776	.620	.863
المعلومات_امن	4.0778	1.106	.768	.597	.857
التشغيلية_الكفاءة	4.2083	.996	.835	.701	.798