

The role of automation in improving the performance of human resources A field study on the employees of Al-Habib Real Estate Company

Ms. Afrah Ahmed Mahdami

University of Jeddah | KSA

Received:
24/12/2024

Revised:
08/01/2025

Accepted:
12/01/2025

Published:
30/01/2025

* Corresponding author:
ahmedfofa475@gmail.com

Citation: Mahdami, A. A. (2025). The role of automation in improving the performance of human resources: A field study on the employees of Al-Habib Real Estate Company. *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, 9(1), 61 – 86. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.S261224>

2025 © AISRP • Arab
Institute of Sciences &
Research Publishing
(AISRP), Palestine, all
rights reserved.

• Open Access



This article is an open
access article distributed
under the terms and
conditions of the Creative
Commons Attribution (CC
BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract: Human resources automation enhances the efficiency of the human resources department, as it replaces manual human resources tasks with automated methods, allowing them to focus only on complex tasks such as decision-making and setting plans and strategies. The researcher's study aimed to identify the role of automation in improving the performance of human resources. The study sample consisted of 53 employees, and the results showed that about two-thirds of the sample (64.2%) are males, (58.5%) are Saudis, and (37.7%) are in the age group (25-29 years). And that (64.2%) of the respondents have an academic qualification (Bachelor's degree), and (54.7%) of the respondents have a job title (employee). Results: 1. The study sample agrees with the reality of the application of automation and human resource management. 2/ That the study sample agree on the concepts of automating personnel affairs.3/ The study sample strongly agree that workers are highly aware of the characteristics and advantages of using automation. 4/ The study sample agreed that there are obstacles facing the application of automation. 5/ The study showed the weakness of the infrastructure in the companies. Study recommendations: 1. Adopting a project to develop the information technology infrastructure (hardware components, software and communication networks for the great advantages it provides, especially the improvement of operations paths in databases and human skills) due to the development of human resources management. 2. Work on developing the capabilities and skills of workers in the field of information technology by introducing them to training courses that enable them to deal with devices and modern communication networks. 3. Building a knowledge base (knowledge base) of employee preferences, emphasizing the importance of evaluating the value provided to the employee, collecting and updating those preferences on an ongoing basis, and working on an efficient investment of available information for all departments of the company. 4. Work on developing the organization's automation department, which in turn develops human resource management. 5. The company must make plans to develop human resources management.

Keywords: Automation – Human Resources – Al Habib Real Estate Company.

دور الأتمتة في تحسين أداء الموارد البشرية: دراسة ميدانية على العاملين بشركة الحبيب العقارية

أ. أفراح أحمد مهدي

جامعة جدة | المملكة العربية السعودية

المستخلص: أتمتة الموارد البشرية تعزز من كفاءة قسم الموارد البشرية، فهي تستبدل مهام الموارد البشرية اليدوية بالطرق الآلية حيث تسمح لهم بالتركيز فقط على المهام المعقدة كصنع القرارات ووضع الخطط والاستراتيجيات وهدفت دراسة الباحثة إلى التعرف على دور الأتمتة في تحسين أداء الموارد البشرية. تكونت عينة الدراسة من 53 من الموظفين العاملين بشركة الحبيب العقارية، وأظهرت النتائج أن حوالي ثلثي أفراد العينة بنسبة (64.2%) هم ذكور، وأن نسبة (58.5%) هم سعوديين، وأن نسبة (37.7%) في الفئة العمرية (من 25 - 29 سنة)، وأن نسبة (64.2%) مؤهلهم الأكاديمي (بكالوريوس)، وأن نسبة (54.7%) من أفراد العينة مساهم الوظيفي (موظف)، وتوصلت الدراسة لنتائج منها: أفراد عينة الدراسة يوافقون على واقع تطبيق الأتمتة وإدارة الموارد البشرية، يوافقون على المفاهيم الخاصة بأتمتة شؤون الموظفين، يوافقون بشدة على أن للعاملين وعي عالي بخصائص ومزايا استخدام الأتمتة، يوافقون على وجود معوقات تواجه تطبيق الأتمتة، بينت الدراسة ضعف البنية التحتية في الشركات. وأوصت الدراسة بتوصيات منها: تبني مشروع تطوير البنى التحتية لتكنولوجيا المعلومات (المكونات المادية والبرمجيات وشبكات الاتصال) للمزايا الكبيرة التي تقدمها من تحسين مسارات العمليات وقواعد البيانات والمهارات البشرية نظراً لتطوير إدارة الموارد البشرية. العمل على تطوير قدرات ومهارات العاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات عبر إدخالهم بدورات تدريبية تمكنهم من التعامل مع الأجهزة وشبكات الاتصال الحديثة. بناء أساس معرفي (قاعدة معرفية) بتفضيلات العميل الداخلي (الموظف) وتأكيد أهمية تقييم القيمة المقدمة له وتجميع وتحديث تلك التفضيلات بشكل مستمر والعمل على استثمار كفاء للمعلومات المتاحة لجميع أقسام الشركة. العمل على تطوير إدارة الأتمتة بالمنظمة التي بدورها تطور إدارة الموارد البشرية، يجب على الشركة عمل خطط لتطوير إدارة الموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية: الأتمتة – الموارد البشرية – شركة الحبيب العقارية.

مقدمة

خلال العقدين السابقين تطورت تكنولوجيا الاتصالات وتكنولوجيا إدارة المعلومات بشكل متسارع ومؤثر في جميع المجالات العلمية والعملية، حتى أصبح استخدامها جزء لا يتجزأ في عمليات تطوير الأعمال وإدارتها، وباتت هذه النهضة العالمية تصنف كعصر جديد سمي بعصر العولمة، الذي اتاح للقدرات التقنية وأبعادها وقيمها ان تكون جزءاً رئيسياً في ادارة الأعمال في جميع المجالات التجارية، ونتج عنه تطور هائل وثورة معلوماتية تزامنت وارتبطت بعولمة القطاعات الاستثمارية والخدمية، وعليه أصبحت الشركات والمؤسسات التجارية على اختلاف طبائعها وأحجامها مطالبة بقوة للدخول في عالم تكنولوجيا الأعمال الجديد، وذلك بالعمل ليس على أتمتة أعمالها فقط وإنما على تقديم المعلومات والمحتوى المناسب والدقيق للمستهلك، والذي رافقها بروز دور الموارد البشرية وإدارتها بالمنظمات والشركات كأهم الموارد التي تملكها باعتبارها مساندة لتحقيق وظائفها، وأداة مساعدة في تحسين الأداء وليس الحكم عليه فقط.

وذكر نجم (2004) بأن هذا العصر قد شهد التغييرات في مختلف الجوانب الإنسانية وكان للتطورات الحديثة وتقدم أنظمة الأعمال ووسائل تكنولوجيا المعلومات دور بارز في هذه التطورات، فظهور هذه التغيرات أدت إلى التحول من أساليب تقليدية في إنجاز الأعمال إلى أساليب إلكترونية.

(2005) Zhuo Kraemer وأوضح إن استخدام التكنولوجيا في بناء منظومة الشركات قد ساهم في تحقيق تميز أكبر في الأعمال التجارية وتعزيز التمايز في التجارة الإلكترونية. كما أكد Daft و (2008) Lewin أن المنظمات تسعى باستمرار لتحسين أدائها التنظيمي للمحافظة على عملائها الحاليين وجذب عملاء جدد وزيادة حصتها السوقية، مما يضمن تحقيق أرباح أعلى والحفاظ على التنافسية. بالإضافة إلى ذلك، أشار حسن وحسين (2008) إلى أن الأداء الفعال للمنظمة يعتمد على قدرتها على إدارة مواردها الداخلية بما يمكنها من التكيف مع المتغيرات البيئية المحيطة لتحقيق الابتكار والتجديد. وأوضح Ibrahim و (2015) Yusoff أن تحقيق الأداء التنظيمي الفعال يتطلب تكاملاً بيئياً من خلال الاستخدام الأمثل للأعمال الإلكترونية وتطوير البنية التكنولوجية للمنظمة.

أولاً: مشكلة البحث Objectives :

وحيث أوصت مجموعة من الدراسات بدراسة اثر قدرات الاعمال الالكترونية على أداء الموارد البشرية والأداء التنظيمي بأبعادها المختلفة مثل دراسة الرشيدى (2007) التي أوصت بإدخال التقنية الحديثة التي تخدم أهداف العمليات الرئيسية التي تقوم بها إدارات الشركات، وتنمية مهارات العاملين في إدارة الشركات بما يتناسب مع الاستخدام الأمثل لتقنية المعلومات لتحقيق جودة الخدمات التي تقدمها الشركات للمستهلك. ودراسة درويش (2013) التي أوصت باستخدام التقنيات المعلوماتية الحديثة التي بدورها تحدث تغييرات جوهرية وأساسية في الأداء، مما ينعكس على بنية الإدارة وتركيبها وإجراءات المنظمة لحل مشكلاتها، ورفع كفاءتها على أسس علمية، لتكون قادرة على تخطيط وتوجيه الموارد البشرية للارتقاء بمستوى الكفاءة في الأداء والكفاية في الإنتاج تحقيق أكبر عوائد من الأرباح وزيادة الحصص السوقية. ودراسة (2015) Tsou & Hs التي أوصت بضرورة تعزيز العلاقة التنظيمية بين خدمة الإنتاج المشترك وأداء الشركات، من خلال تقديم اقتراحات عملية لشركات تكنولوجيا المعلومات التي تسعى إلى تحقيق أداء الشركة المتفوق من خلال الاستفادة المثلى من الموارد المحدودة لتعزيز انفتاح ثقافة الشركات والاستثمار في التقنية مما ينشئ علاقات تعاونية بالتزامن لزيادة خدمة الإنتاج المشترك وتعزيز الأداء. دراسة (2015) التي استهدفت تجار التجزئة الإلكترونية الذين يتعاملون بالتقنية الحديثة وأثر البنى التحتية المادية وغير المادية ودور عنصر المرونة كمياري رئيسي بتعزيز علاقة تجارة العقار واثرها على رضا العملاء من الخدمة الالكترونية تعد تقنية الأتمتة من أبرز التطبيقات الإدارية الحديثة إذ اخذت المنظمات تتنافس في تطبيق هذه التقنية في اداراتها بشكل عام .

تكمن مشكلة البحث في مدى توافر متطلبات الأتمتة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية، إذ تعاني المؤسسات من صعوبة الحصول على المعلومات واسترجاعها بالسرعة والدقة المطلوبين. ويهدف توضيح معالم المشكلة وتحديدتها يطرح البحث التساؤل الآتي: ما اثر تطبيق الأتمتة في تحسين الاداء الوظيفي لقسم الموارد البشرية؟

ثانياً: أهمية البحث

- أولاً: الأهمية العملية :
 1. تتجلى أهمية البحث من خلال أهمية موضوع هذا البحث والندرة النسبية في البحوث والدراسات التطبيقية في مجال أتمتة شؤون الموظفين في الشركات الصغيرة والمتوسطة لكون الأتمتة مفهوماً جديداً وحيوياً ظهر نتيجة تحولات وتطورات يشهدها العالم منذ مرحلة الانتقال التي يمكن بها الانتقال إلى مرحلة العمل الإلكتروني بعيداً عن التعاملات التقليدية الورقية التي تكلف الكثير من الجهد والوقت، والتي يمكن تحديد أهميتها:
 2. في كشف المتطلبات التقنية والبشرية والمالية والأمنية لتفعيل نظام الأتمتة.
 3. إبراز الطفرة الهائلة في تقنية المعلومات والتكنولوجيا التي أحدثت التحول في الإدارة التقليدية عموماً وإدارة الموارد البشرية بشكل خاص وضرورة مواكبة الدخول في التعاملات الإلكترونية داخل المنظمات والعمل بنفس أساليب الدول المتقدمة.
 4. تلافي أخطار التعامل الورقي وتحسين سرعة توفر المعلومات وجودتها وتخفيض التكاليف والنفقات وزيادة الربحية.
 5. يفتح هذا البحث أمام مستشاري الموارد البشرية والأخصائيين المهتمين بتطوير هذه الإدارة رؤى مستقبلية للخوض في غمار المجتمع المعلوماتي والاستفادة من التقنيات الحديثة.

• ثانياً: الأهمية العلمية :

1. سوف تكون هذه الدراسة مرجعاً لمكتبة جامعة جدة
2. إبراز أهمية تكنولوجيا المعلومات واتممتها في قسم الموارد البشرية
3. يساهم هذا البحث بوضع المقترحات والتوصيات للمسؤولين وصناع القرار في قطاع إدارة الموارد البشرية بوجه عام لمواجهة المعوقات التي تعيق تطبيق الأتمتة.

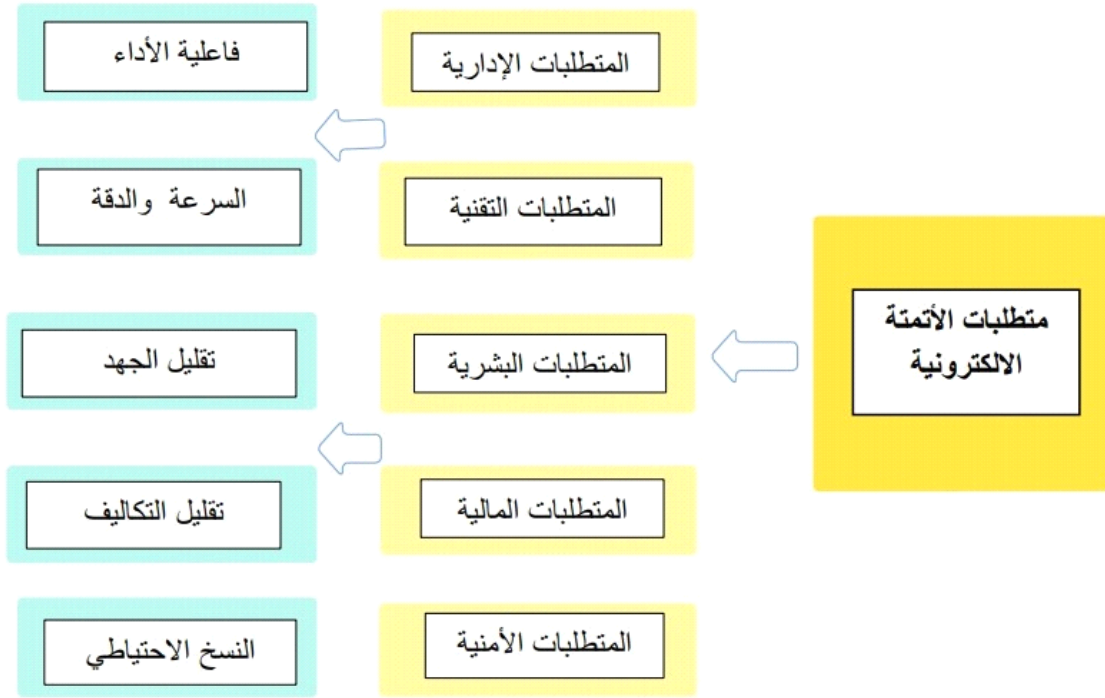
ثالثاً: أهداف البحث

تركز أهداف البحث بالآتي:

- 1- عرض المفاهيم الخاصة بأتمتة شؤون الموظفين وأهم متطلباتها
- 2- تحديد مدى وعي العاملين بخصائص ومزايا استخدام الأتمتة
- 3- معرفة أهم المبررات التي تدعو إلى التحول للعمل بالإدارة الإلكترونية
- 4- تحديد أهمية الأتمتة في تحسين أداء موظفي قسم الموارد البشرية
- 5- تحديد مدى إمكانية تطبيق نظام جسر لأتمتة شؤون الموظفين (النظام المستخدم في الشركة محل البحث) (بشكل ينسجم مع البيئة السعودية وتشخيص أهم المراحل والخطوات التي يمكن اتباعها في عملية التحول لمواكبة التطورات التكنولوجية خاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات

رابعاً: المخطط الافتراضي للبحث:

بناءً على مشكلة وأهداف البحث جرى تصميم المخطط الافتراضي للبحث ليقدم صورة معبرة عن العلاقات المنطقية لمتغيرات الدراسة بما يعبر عن علاقات الارتباط والتأثير المباشر بين متغيرات البحث (متطلبات الأتمتة وإدارة الموارد البشرية، وكما موضح في الشكل (1) نموذج البحث من إعداد الباحثة:



خامسا: متغيرات البحث واجراءاته:

من وصف متغيرات البحث (المستقل والتابع) والذي يعبر عن وجود متغيرين هما:

المتغير المستقل: (الأتمتة الالكترونية)

المتغير التابع: (الأداء الوظيفي لقسم الموارد البشرية)

سادسا: فرضيات البحث:

بناء على ما تم طرحه في مشكلة البحث، والمخطط الفرضي للبحث، فقد تم صياغة الفرضيات الآتية:
الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين متطلبات الأتمتة الالكترونية وإدارة الموارد البشرية، وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:-

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتطلبات الإدارية وفاعلية الأداء الوظيفي.
 - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتطلبات التقنية وفاعلية الأداء الوظيفي.
 - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتطلبات البشرية وفاعلية الأداء الوظيفي.
 - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتطلبات المالية وفاعلية الأداء الوظيفي.
 - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتطلبات الأمنية وفاعلية الأداء الوظيفي.
- الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لنظام اتمتة شؤون الموظفين المستخدم (جسر) في إدارة الموارد البشرية، وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للنظام المستخدم على فاعلية الأداء الوظيفي والوصول للمعلومات والتقارير بشكل اسرع.
- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للنظام المستخدم على الوقت والجهد المبذول في العمليات التشغيلية لشؤون الموظفين.
- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للنظام المستخدم على استخدام الورق والأساليب القديمة.
- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للنظام المستخدم على الأخطاء الشائعة في احتساب الرواتب.
- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للنظام المستخدم على مدى اتباع المنظمة لقانون نظام العمل السعودي.
- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للنظام المستخدم على تعزيز ولاء الموظفين.
- يوجد تأثير ذو دلالة مادية للنظام المستخدم على تقليل التكاليف.

سابعاً: منهج البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي من خلال هذه الدراسة للتوصل إلى الأهداف والإجابة على التساؤلات التي تم وضعها. حيث قامت الباحثة بتجميع بيانات من عينة من الموظفين العاملين بشركة الحبيب العقارية ، وذلك من أجل التعرف على دور الأتمتة في تحسين أداء الموارد البشرية، وتم وضع أسئلة محددة وصياغتها في شكل استبيان تم توزيعه على أفراد العينة ومن ثم وصف هذه البيانات وتحليلها

ثامناً: حدود البحث :

- الحدود الموضوعية: دور الأتمتة في تحسين أداء الموارد البشرية
- الحدود الزمانية: سنة 2023
- الحدود المكانية: مقر الشركة بمدينة الرياض
- الحدود البشرية: العاملين بالشركة في مختلف الأقسام

مصادر البيانات:

المصادر الأولية: قامت الباحثة بتصميم استبانته وذلك بعد مراجعة الأدبيات المتعلقة بموضوع دور الأتمتة في تحسين أداء الموارد البشرية وقامت بتوزيعها على عينة الدراسة للحصول على المعلومات الضرورية لغرض الدراسة ومن ثم محاولة الوصول لإجابات عن تساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها.

المصادر الثانوية: لجمع البيانات الثانوية حول موضوع الدراسة بغرض تشكيل الإطار النظري فقد تم ذلك من خلال المسح المكتبي للمكتب والدوريات والدراسات ذات العلاقة بالموضوع ومحاولة ربطها به.

تاسعاً: مصطلحات البحث

إدارة الموارد البشرية إجرائياً: هي كافة القرارات والاستراتيجيات والعوامل والمبادئ والعمليات والممارسات والوظائف، والأنشطة والنظريات المتعلقة بإدارة العنصر البشري كموظف او عامل او أي أنواع المنظمات.(Mahapatro,2010.p2).

الأتمتة: هو مصطلح مستحدث يطلق على كل شيء يعمل ذاتياً بدون تدخل بشري فيمكن تسمية الصناعة الأتوماتيكية بالأتمتة الصناعية مثلاً: وهي تعني حتى في أتمتة الأعمال الإدارية وأتمتة البث التلفزيوني(العتيبي،.25:2007

تعريف الأتمتة إجرائياً:

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

الأداء الوظيفي: الطريقة التي يؤدي بها أي موظف مهامه ومسؤولياته الوظيفية.

المبحث الثاني: الاطار النظري

المطلب الاول: الاتمته

تمهيد:

الأتمتة أو المكننة أو التشغيل الآلي : هو مصطلح مستحدث يطلق على كل شيء يعمل ذاتياً بدون تدخل بشري فيمكن تسمية الصناعة الآلية بالأتمتة الصناعية مثلاً. وهي تعني حتى في أتمتة الأعمال الإدارية، وأتمتة البث التلفزيوني. وهي عملية تهدف إلى جعل المعامل أكثر اعتماداً على الآلات بدلاً من الإنسان، تعتبر كنوع من أنواع الروبوت لكنها ما زالت بحاجة إلى الإنسان لتكملة عملها . تهدف الأتمتة إلى زيادة الإنتاج حيث تستطيع الآلة العمل بسرعة ودقة ووقت أكثر من الإنسان بمئات المرات، ففي السابق برغم وجود الآلات لكنها كانت تحتاج إلى وقت طويل للإنتاج وكذلك الإنتاج لم يكن بالدقة المطلوبة على يد الإنسان.

المكننة لغوياً مشتقة من كلمة "ماكينة/ماكينة" اللاتينية وتعني بالعربية: الآلة. أما دلاليًا فمعناها: إدخال الآلة في العمل وتحويله من عمل يدوي إلى آلي ويقابل مكننة بالعربية: تأليل.

تتكون الآلة المؤتمتة من ثلاثة أجزاء -1: الماكينة -2: الجهاز المتحكم (حاسوب -3: برنامج مكتوب بلغة برمجية معينة بحيث يفهمها الحاسوب ويترجمها إلى عمل على القطعة مثل عمليات الحفر والصبغ... الخ.

الأتمتة هي استخدام الكمبيوتر والأجهزة المبنية على المعالجات أو المتحكمات والبرمجيات في مختلف القطاعات الصناعية والتجارية والخدمية من أجل تأمين سير الإجراءات والأعمال بشكل آلي دقيق وسليم وبأقل خطأ ممكن. الأتمتة هي فن جعل الإجراءات والآلات تسير وتعمل بشكل تلقائي.

ومؤخرًا باستخدام المعالجات الصغيرة (PLC)، لعبت البرمجيات دورًا كبيرًا في تطور هندسة الأتمتة تطورًا سريعًا ولا زالت الأتمتة حتى هذه اللحظة لا تتوانى باستخدام كل ما هو جديد التقنيات والمعلوماتية من أجل تحسين أداءها وتطوير إمكاناتها

أولاً: مفهوم الأتمتة: تسمى أيضا "التشغيل الآلي" وفي بعض الأحيان "المكننة" وهو مصطلح حديث نسبيا يغطي مجالاً واسعاً من التكنولوجيات التي تتطلب قدراً ضئيلاً من التدخل البشري، ويشمل ذلك أتمتة عمليات مثل التصنيع، وتكنولوجيا المعلومات، والتسويق، كما يغطي التطبيقات الشخصية مثل: التشغيل الآلي للأجهزة المنزلية (العتيبي)، (26:2007

الأتمتة الإدارية: يقصد بها أتمتة المهام اليدوية "التقليدية" التي يؤديها الموظفون الإداريون وتأخذ كثيراً من وقتهم، وتشمل مهاماً مثل ترتيب الاجتماعات وإرسال الإيميلات وتعيين قواعد البيانات ومعالجة الفواتير التي تتكرر شهرياً، وغيرها من المهام اليدوية والورقية.

شهدت الآونة الأخيرة تطورات سريعة وغير مسبوقه في كافة نواحي الحياة أبرز هذه التطورات والتي ميزت وقتنا الحالي، هي الديناميكية التي عرفها المجال التكنولوجي خاصة تلك المتعلقة بالنظم الآلية وبها أو بما أصبح يعرف بالتحكم الآلي (الأتمتة)، والاعتماد المتزايد والمكثف نحو استعمالها وتوظيفها بقوة في جل إن لم نقل كل الأنشطة البشرية والتي من المتوقع أن تفرض سيطرتها لعقود لاحقة. ولقد كان لاقتحام التحكم الآلي (الأتمتة) (لحياتنا أثراً عميقة سواء على المستوى الجزئي أو الكلي حيث أدى هذا الاقتحام إلى وضع حد لسياسة الجمود والثبات للمؤسسات. هذا الوضع الجديد فرض على المؤسسة تحديات جديدة تختلف شكلاً ومحتوى عن الفترات السابقة، وتزداد شدة هذه التحديات على الدول النامية أكثر فأكثر منه من الدول التي لم تتأثر بما أفرزته هذه التكنولوجيا، فالعالم اليوم وبفضل التسهيلات والمزايا أصبح يشبه قرية صغيرة يستطيع من خلالها أن يطبق الإنسان هذه التكنولوجيا. وتشهد الشركات تقدماً علمياً ومعرفياً وتقنياً في مختلف ميادين الحياة تتزايد سرعتها يوماً بعد يوم، وفي ظل هذا التقدم المتواصل ينبغي أن يصاحبه أيضاً تطور في المؤسسات العامة كي تستطيع مواكبة التكنولوجيا الحديثة والتفاعل معها، في حين يشير الواقع إلى أن معظم المؤسسات وبنيتها التحتية ما زالت تعاني الكثير من المشكلات البشرية الخاصة بإعادة هيكلة تنظيم المؤسسات حقيقة واقعة بفعل العديد من التغيرات التي شهدتها بيئاتها على الصعيدين الداخلي والخارجي، وعلى المستوى المحلي والعالمي، ولنجاح هذه المؤسسات في مواجهة هذه التغيرات فإن هذا يتطلب استخدام فعلي للتكنولوجيا الحديثة عموماً والنظم الآلية والتحكم الآلي (الأتمتة) (خصوصاً، وضرورة قيام المؤسسات بتحديد عناصر القوة والضعف والفرص والتحديات ودراسة المنافسين وذلك من خلال تحديد قدراتها الحالية والمستقبلية بما يضمن لها تحقيق أهدافها وزيادة قدراتها على مواجهة المشكلات والتغلب على المنافسين بغرض الحصول على مزايا تنافسية وتحقيق الاستمرارية في التميز وتحسين أداء المورد البشري، وفي ضوء محدودية الموارد والتحديات المعاصرة، اتجهت المؤسسات للاهتمام بالتحكم الآلي (الأتمتة) (وأتمتة إدارة الموارد البشرية كأساس لتحقيق الميزة التنافسية. حيث أن النظم الآلية والتحكم الآلي أي الأتمتة تحمل آمالاً واعدة لمساندة ودعم كافة المؤسسات الإدارية عموماً والصناعية خصوصاً مما يساعد على رفع مستوى الأداء في المؤسسة

الإدارة السحابية: عبارة عن تقنيات مصممة لتشغيل ومراقبة التطبيقات والخدمات الموجودة في سحب المنظمات، لضمان إدارة الموارد المستندة على الحوسبة السحابية، وزيادة كفاءة التفاعل مع المستخدمين والخدمات الإلكترونية الأخرى (Lim & Kim, 2019).

اهمية الأتمتة :

تتجلى أهمية الأتمتة في قدرتها على مواكبة التطور النوعي والكمي الهائل في مجال تطبيق تقنيات ونظم المعلومات وما يرافقها من انبثاق ما يمكن تسميته بالثورة المعلوماتية المستمرة، فضلاً عن ذلك تمثل الأتمتة نوعاً من الاستجابة القوية لتحديات عالم القرن الحادي والعشرين الذي تختصر العولمة والفضاء الرقمي واقتصاديات المعلومات والمعرفة وثورة الانترنت وشبكة المعلومات العالمية بكل متغيراته (ياسين، 2010:35)، وان أهمية الأتمتة تتمثل بالآتي:

- أ- إزالة رتابة إدارة الموارد البشرية محط بحثنا وتحقق التفاعل المباشر بين الموظفين ومسؤولي الإدارة من جهة ومع الحكومة الالكترونية من جهة أخرى.
- ب- رفع كفاءة وفعالية العمل من خلال تبسيط الإجراءات وتخفيض التكاليف.

أهداف الأتمتة:

مما لا شك فيه أن تحول المنظمات الحكومية ومنظمات القطاع الخاص إلى نظام الأتمتة يعكس رغبة صادقة لدى هذه الجهات بتحقيق اهداف عظيمة تتفق وثورة المعلومات والاتصالات، وهو ما ينعكس على أداء الوظيفة العامة أو الخاصة ومن ثم تقديم الخدمات للجمهور بسهولة ويسر وتكلفة اقل للعميل الداخلي ويقصد به الموظف او العميل الخارجي المستهلك أو المستفيد النهائي، وان تطبيق الأتمتة في المنظمات بشكل عام يهدف إلى تحقيق الغرض من وجود الأجهزة الإدارية الحكومية وهو تأدية الخدمات اللازمة لتحقيق احتياجات المواطنين والدولة في آن واحد (القحطاني، 2006:14 ويرى (الضافي، 2006:22 ان تطبيق الأتمتة في المنظمات الإدارية يسعى الى تحقيق الأهداف التالية:

- أ. الدقة والوضوح في العمليات الإدارية المختلفة داخل المنظمة.
- ب. توظيف تكنولوجيا المعلومات في دعم الثقافة التنظيمية لدى العاملين كافة وزيادة الترابط بين الإدارة العليا والعاملين.
- ج. توفير المعلومات والبيانات للمستفيدين بصورة فورية.
- ويضيف (السالي والسليطي، 2008: 39-40 عددا من الأهداف أهمها:
 - أ. التطبيقات بدلا من الصادر والوارد.
 - ب. ادارة الملفات بدلا من حفظها فقط.
 - ج. استعراض المحتويات بدلا من القراءة.

اكتشاف المشكلات بدلا من المتابعه.

وفي ضوء ذلك ترى الباحثة بأن استخدام تقنيات الأتمتة المتقدمة ذات التأثير الفعال في حياة الناس والمنظمات تحقق العديد من الأهداف أهمها: تحسين فاعلية الأداء واتخاذ القرار من خلال اتاحة البيانات لمن أرادها والحصول عليها بأقل جهد واقل وقت واقل تكلفة، مما يؤدي بالنتيجة الى تقديم الخدمات في زمن قياسي وبكفاءة عالية وبالتالي تؤدي الى تطوير العمل الإداري ورفع كفاءة وإنتاجية الإداريين والعاملين في الشركات العقارية محل البحث.

ثانيا: متطلبات الأتمتة :

ان تطبيق الأتمتة الالكترونية الحديثة واستكمال عملية التحول من الادارة التقليدية الى الإدارة الالكترونية يستلزم ضرورة توفير جملة من المستلزمات البشرية والمادية والتنظيمية والبرمجيات. وتمثل الأتمتة تحولا شاملا من المفاهيم والنظريات والأساليب والإجراءات والهيكل والتشريعات التي تقوم عليها الأتمتة، وهي ليست خبرة مستوردة يمكن تنقلها وتطبيقها فقط بل انها عملية معقدة ونظام متكامل من المكونات التقنية والمعلوماتية والمالية والبيئية والبشرية وغيرها (عبدالناصر وقريشي، 2011:09، مع اننا في بحثنا هذا سندرس اثر نظام خارجي جاهز ولكن هذا لا يخفي أهمية توفر متطلبات متكاملة لتطبيق هذا النظام وإخراجه الى حيز الواقع العملي، واهم هذه المتطلبات هي كالآتي:

المتطلبات الادارية :

تعد أمراً جوهرياً لتطبيق الأتمتة اذ تساهم في التطور والتغير وتدعمه وتأخذ كل جديد من خلال استخدام الحدائة في الأساليب الإدارية (السالي، 2005: 153).

تتطلب الأتمتة لتحقيق الاهداف المرجوة منها وجود ادارة جيدة تساند التطور والتغيير وتدعم أساليب الادارة الحديثة وقد تتضمن المتطلبات الادارية وضع استراتيجيات وخطط التأسيس، تطور التنظيم الاداري، الاصلاح الاداري، كفاءات ومهارات متخصصة.

أ- وضع خطط تأسيس نظام لأتمتة شؤون الموظفين كغيره من اشكال الاصلاح لا يمكن تحقيقه مجرد اصدار قوانين او لوائح ادارية، بل تتطلب تغير في طريقة تفكير المسؤولين وطريقة ادارتهم لمسؤولياتهم وفي نظرتهم الى وظائفهم وفي طريقة تبادل المعلومات بين الاقسام والإدارات مع قطاع الاعمال ومع المواطنين، ويتطلب وضع استراتيجيات وخطط التأسيس للأتمتة الالكترونية عدد من الخطوات): (القحطاني، 2006: 26

1. تشكيل لجنة عليا تتولى المشروع.
2. وضع الخطط الفرعية للمشروع.
3. الاستعانة بالجهات الاستشارية والبحثية للمشاركة في الدراسة ووضع الخطط.
4. الاستعانة بالقطاع الخاص لتنفيذ بعض مراحل المشروع او المشاركة في بعضها.
5. تحديد منافذ الأتمتة.

- وهذه الخطوات لابد ان تحظى بدعم الادارة العليا في المنظمة فتبني الادارة العليا عنصر النجاح الاول يجعل التطبيق اسهل واسرع، ليكون قادرا على تجاوز العقبات والمصاعب التي تعترض طرق تطبيق نظام الأتمتة
- ب- تعليم وتدريب العاملين وتوعية وتثقيف المتعاملين: تتطلب الأتمتة احداث تغييرات جذرية في نوعية الموارد البشرية الملائمة لها وهذا يعني اعادة النظر بنظم التعلم والتدريب الحالية لمواكبة متطلبات التحول الجديد بما في ذلك اعداد الخطط والبرامج التعليمية والتدريبية على كافة المستويات، فضلاً عن توعية افراد المجتمع بثقافة وطبيعة الادارة الحديثة وهيئة الاستعداد النفسي والسلوكي والتقني والمادي وغير ذلك من متطلبات التكيف مع متطلبات الأتمتة (عبد الناصر وقرشي، 2011: 90)
1. الهيكل التنظيمي: اصبح النموذج الهرمي التقليدي للشركة الذي واكب عصر الصناعة غير ملائم لنماذج الاعمال الجديدة في عصر تكنولوجيا المعلومات والاعمال الالكترونية اذ نجد ان الهياكل التنظيمية الملائمة للأعمال الالكترونية هي المصفوفات والشبكات وتنظيمات الخلايا الحية المرتبة بنسيج الاتصالات ويتطلب تطبيق الأتمتة اجراء تغييرات في الجوانب الهيكلية والتنظيمية والإجراءات والأساليب حيث تتناسب مع مبادئ النظام وذلك عن طريق استحداث ادارات جديدة او الغاء او دمج بعض الإدارات مع بعضها، واعادة الاجراءات والمعاملات الداخلة ما يكفل توفير الظروف الملائمة لتطبيق نظام الأتمتة بشكل اسرع وأكثر كفاءة وفاعلية مع مراعاة ان يتم ذلك التحول في اطار زمني متدرج من المراحل التطورية (الغوطي، 2006: 69).
 2. المتطلبات التقنية: وتتمثل في مجموعة المكونات المادية التي يمكن من خلالها تنفيذ تطبيقات الأتمتة، وترتبط بإيجاد حواسيب الكترونية ونظم بيانات متكاملة، وهواتف، وتعمل بنية الاتصالات على زيادة الترابط بين مختلف الاجهزة الادارية وتختلف متطلبات الأتمتة بين مبادرة الكترونية وأخرى وهذا حسب برامج التحول الالكتروني وتبعاً لحجم المنظمة التي تستهدف الأتمتة الكلية او الجزئية لوظائفها وأنشطتها الادارية (عبد الكريم، 2010: 26).
 3. المتطلبات البشرية: يعد العنصر البشري من اهم الموارد التي يمكن استثمارها لتحقيق النجاح في اي مشروع وله اهمية في تطبيق نظام الأتمتة، فهو الذي اكتشفها ثم طورها لتحقيق اهدافها (جمال عمار، 2007: 47). فهم الخبراء والمختصون العاملون في حقل المعرفة، الذين يمثلون البنية الانسانية، ورأس المال الفكري للمنظمة (المسعود، 2008: 53). وقد حدد (العلاق، 2005: 217) جملة من المتطلبات البشرية فيما يأتي اهمها:
 - تحديد الاحتياجات الحالية والمستقبلية من الافراد المؤهلين في نظم المعلومات والبرمجيات والعمل على الانترنت .
 - استقطاب أفضل الافراد المؤهلين في مجالات نظم المعلومات والبرمجيات .
 - ايجاد نظم فعالة للمحافظة على الافراد وتطويرهم وتحفيزهم .
 - التمكين الاداري للأفراد من اجل اتاحة الفرصة امامهم للتعامل السريع مع المتغيرات في البيئة التكنولوجية .
 4. المتطلبات المالية: تعتبر المتطلبات المالية من العوامل الرئيسية التي تعوق مشاريع الأتمتة، فجميع متطلبات الأتمتة (الادارية والتقنية والبشرية) تعتمد على المتطلب المالي بشكل كبير فبدون توفير المال لن تتحقق هذه المتطلبات، لذا يجب دراسة جمع نواحي القوة والضعف والفرص والمخاطر للمتطلبات المالية لتخطي التحديات وضمان النجاح في وضع دراسة علمية ومالية، لذلك على ادارة الشركات الحرص على توفير موارد مالية كافية لإجراء التحول المطلوب وضمان التمويل المستمر (Christy, 2002, p95).
 5. المتطلبات الامنية: تتمثل متطلبات السلامة والأمان في ضمان امن وحماية قاعدة البيانات ويقصد بها: الوسائل والأدوات والإجراءات اللازم توافرها لضمان حماية المعلومات من المخاطر الداخلية والخارجية، وهو تأمين الحماية من المخاطر التي تهدد المعلومات والأجهزة وتشرع الانظمة وسن القوانين لسلامة وصول المعلومات للمستفيدين ومن المعروف ان اي جهاز حاسب آلي يتم توصيله بشبكة الانترنت ممكن اختراقه خلال ثلاثة ايام اذا كان خالياً من برامج الحماية ونظراً لعدم وجود نظام معلوماتي كامل وخالي من الاختراقات هناك مجموعة من الاجراءات التي ينبغي ان تتوفر لحفظ المعلومات (مثل): (الصيرفي، 2007: 71)
 - تركيب جدار ناري: جدار الحماية أشبه بشرطي المرور فيما يخص استفادة المستخدمين من خدمات الانترنت بهذه الخدمات او منعها تبعاً للسياسة الامنية للشركة .
 - التشفير: يعد احد النظم الاساسية التي تحقق تأمين كل اعمال ومعاملات الأتمتة .
 - تسجيل وقائع الاستخدام بدقة طالما ان كل الوسائل والأوامر ترمه عند خروجها الى الانترنت او قدومها منه .
 - التحديث المستمر لأنظمة تشغيل الحاسبات الالية .
 - التحديث المستمر للبرامج المضادة للفيروسات بين المستفيدين ومصادر المعلومات .
 - عمل نسخ احتياطية للمعلومات الهامة وحفظها في اماكن امنه .

- تتكون كلمة المرور من ست خانات على الأقل تكون مزج من الاحرف والأرقام ويفضل عدم التكرار .
 - استخدام البطاقة الذكية الممغنطة او البصمات (غنيم، 2004: 353)
- وتعد مسألة أمن المعلومات من اهم معضلات العمل الالكترونياً بمعنى ان المعلومات والوثائق التي يجري حفظها وتطبيق اجراءات المعالجة والنقل عليها لتنفيذ متطلبات العمل يجب الحفاظ على امنها، حيث يجب توفير الامن الالكتروني والسرية الالكترونية على مستوى عال لحماية المعلومات والأرشيف الالكتروني من اي عبث، ولتحقيق امن المعلومات وتقليل التأثيرات السلبية على استعمال شبكة الانترنت فإن الأتمتة تتطلب القيام ببعض الاجراءات
- وضع السياسات الامنية لتقنية المعلومات بما فيها خدمة الانترنت.
 - تبني استراتيجية وطنية لأمن المعلومات حيث يضمن تعاون القطاعين العام والخاص.
 - وضع القوانين واللوائح التنظيمية التي تحد من السطو الالكتروني وانتهاكات خصوصية المعلومات في الادارة الالكترونية .
- وفي ضوء ما سبق ترى الباحثة ان توفير المتطلبات الاساسية لنجاح مشروع الأتمتة الالكترونية ضرورة ملحة لا غنى عنها لضمان نجاح المشروع في الشركات الصغيرة والمتوسطة ومن ضمنها الشركات العقارية العاملة في السوق السعودي.

المطلب الثاني: تحسين الاداء الوظيفي:

تمهيد:

يولي الفكر الإداري التنظيمي اهتماماً كبيراً لموضوع الأداء الوظيفي: نظراً لأنه يرتبط بشكل مباشر بكفاءة المنظمات في تحقيق أهدافها وتحقيق رؤيتها. يعتمد نجاح أي منظمة بشكل كبير على فعالية العنصر البشري وقدرته على العمل ورغبته فيه؛ حيث يعد هذا العنصر هو المؤثر الرئيسي في استخدام الموارد المادية المتاحة. تعتمد الإدارة في تعظيم إنتاجها وخدماتها على تحقيق توازن مثالي في استخدام مواردها المتوافرة، وخاصة العنصر البشري. وهذا ما جعل المشكلة الرئيسية التي تواجه المنظمات هي السيطرة والتحكم في تشخيص واستخدام العوامل والمحددات التي تؤثر إيجاباً في سلوك مواردها البشرية؛ حيث يعد هؤلاء الموظفون بطبيعتهم قوة العمل الحقيقية في المنظمة⁽¹⁾.

أولاً: مفهوم الاداء الوظيفي :

مفهوم الأداء هو مفهوم واسع يتضمن العديد من المصطلحات المتعلقة بالنجاح والفشل. وهذا الامر جعل الكثير من الكتاب والباحثين في مجال الموارد البشرية يخلطون بين مصطلح " أداء العاملين " ومصطلحات أخرى مرادفة مثل الإنتاجية، الكفاءة، الفاعلية، وكفاءة الأداء. وبما ان هذه المصطلحات تستخدم عادةً للتعبير عن مستوى الأداء العام للمنظمة، فمن المهم تحديد مفهوم الأداء الخاص به للتمييز بينه وبين تلك المصطلحات الأخرى.

في هذا السياق، يمكن تعريف أداء العاملين على أنه الإنتاجية أو الكمية التي ينتجها العامل الواحد خلال وحدة زمنية محددة، ويعكس مدى قدرته على تحقيق الأهداف المرتبطة بعمله بغض النظر عن طبيعة العمل. ومن خصائص هذا التعريف، يمكن التأكيد على الآتي (1):

الأداء هو مفهوم يمكن تطبيقه على أي نوع من الأعمال، حيث توجد أهداف محددة لأي عمل تقريباً، بغض النظر عن طبيعته. ويمثل الأداء الناتج الفعلي للجهود التي يبذلها الفرد، والتي تعتمد على قدراته ومهاراته في تنفيذ المهام الموكلة له. وبالتالي، يمكن اعتبار الأداء في أي موقف محدد كنتيجة للتفاعل المعقد بين الجهد المبذول والقدرات والاستدراكات اللازمة لإتمام المهمة. لتحقيق مستوى جيد من الأداء في العمل، يجب أن يتوفر لدى العاملين حد أدنى من المكونات الرئيسية للأداء، وهذه المكونات تشمل الجهد، القدرة، والادراك المناسب للمهام الموكلة لهم. فبالرغم من أن العامل قد يبذل جهوداً ويمتلك قدراتٍ متفوقة، إلا أنه إذا لم يفهم دوره ومسؤولياته في العمل، فإن أدائه لن يكون مقبولاً من قبل الإدارة. بالإضافة إلى ذلك، إذا لم يبذل العامل جهداً كافياً أو لم يكن لديه المستوى اللازم من القدرات لتنفيذ المهام، فإن أدائه سيكون منخفضاً. وبالتالي، لتحقيق الأداء الجيد، يجب أن تتوافر لدى الفرد الجهد، القدرة، والادراك المناسب للمهام الموكلة له⁽²⁾.

ثانياً: أهمية الاداء الوظيفي :

يلاحظ أن موضوع الأداء يتزايد في الأهمية في جميع المجتمعات، وذلك لأنه يعد عاملاً أساسياً لتحقيق التقدم والنمو في المجتمعات. سواء من حيث الجوانب الاقتصادية أو الإدارية أو الاجتماعية. ومن هذا المنطلق، يحتل موضوع أداء العاملين مكانة متقدمة في أهمية المنظمات والمسؤولين عنها على مختلف المستويات، إذ يمثل الأداء وسيلة حاسمة لتحقيق أهداف المنظمة سواء كانت خدمة

أو إنتاجية. وبشكل أوضح، يعتبر أداء المنظمات نتيجةً لتفاعل مجموعةٍ من الجهود التي يقوم بها العاملون، وتبعاً لمدى قدرتهم واستعدادهم (الكفاءة - الرغبة) لأداء المهام الموكلة لهم

الأداء أصبح موضوعاً مهماً في جميع المجتمعات، حيث يسعى الجميع إلى تحسين أداءهم ورفع مستوياته. ويعتبر الأداء عاملاً أساسياً لتطوير المجتمعات اقتصادياً واجتماعياً، وبالتالي يحتل مكانة مهمة لدى المنظمات ومسؤوليها فالأداء هو الوسيلة التي تستطيع من خلالها المنظمات تحقيق أهدافها، سواء كانت خدمية أو إنتاجية. ويعتبر الأداء نتيجة لجهود العاملين ومستوى كفاءتهم ورغبتهم في تحقيق المهام الموكلة لهم.

وبما أن الأداء ليس مجرد انعكاس لأداء الفرد ودافعيته، بل هو انعكاس لأداء المنظمات، فإن اهتمام المسؤولين بأداء العاملين له تأثير إيجابي على المنظمات وعلى مستوى الدولة. كما أن الفرد الذي يهتم بأدائه ويعمل على تحسينه، يمكنه تحقيق العديد من الأهداف الاقتصادية والنفسية والاجتماعية، مثل الحصول على حوافز وترقيات وزيادة الأجور، والاستقرار الوظيفي والشعور بالرضا عن العمل وإثبات الذات.

ويمكن تحسين أداء العاملين من خلال وجود استراتيجية واضحة وقابلة للتطبيق للموارد البشرية في المنظمات، تهدف إلى تعظيم مخرجات عملهم وتحسين أداءهم بشكل ملموس ومرئي⁽¹⁾.

ثالثاً: أبعاد الاداء الوظيفي

تعتمد استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ونتائج تنفيذها على معيار أساسي وهو تحقيق مستويات أفضل في أداء المنظمة . يعتمد هذا المعيار على العلاقة المباشرة بين نجاح تنفيذ هذه الاستراتيجيات وأداء العاملين من جهة، وبين ذلك المستوى والأداء التنظيمي للمنظمة من جهة أخرى. لقياس نجاح هذه الاستراتيجيات، تم تحديد ثلاثة أبعاد رئيسية لأداء العاملين وهي:

جودة العمل المنجز.

الالتزام.

كمية العمل المنجز.

1. جودة العمل المنجز:

الجودة تعبر عن درجة الدقة والاتقان في العمل المقدم، والتي يتم قياسها من خلال مطابقة المخرجات للمواصفات المحددة من قبل الإدارة او المواصفات العالمية المعتمدة. تشمل هذه المطابقة درجة خلو العمل من الأخطاء والثغرات وتقييم مستوى الابتكار والإبداع في الأداء المقدم. وتعد الجودة مرتبطة بجميع الأنشطة المنظمة، حيث تعبر عن مستوى أداء العاملين بمختلف مسمياتهم ومواقعهم الوظيفية، وتساهم في تحقيق رضا الزبائن أو المتعاملين من خلال تلبية توقعاتهم المختلفة⁽¹⁾.

الجودة تعني المستوى الذي يتم به تحقيق الدقة والإتقان والمطابقة للمواصفات المحددة لنوعية معينة من الخدمات أو

السلع.

تشمل الجودة تحقيق معايير الجودة المعتمدة عالمياً ومطابقة مخرجات الأداء للمواصفات المحددة من قبل الإدارة. كما تقيس الجودة خلو الأداء من الأخطاء أو الثغرات خلال التنفيذ، بالإضافة إلى قياس درجة الإبداع والابتكار اللذان يقدمهما الفرد. وترتبط الجودة بجميع أنشطة المنظمة وتعبر عن مستوى الأداء المقدم من قبل الموظفين بمختلف مسمياتهم الوظيفية. تعبر الجودة عن التزام الموظف بتحقيق مستويات الأداء المعينة التي تساهم في تقديم خدمات أو سلع تلي توقعات واحتياجات زبائن المنظمة. يفضل وجود مرجع معتمد رسمياً للجودة، ويتفق عليه بين الطرفين للاحتكام إليه عند تنفيذ المهام بما يتوافق مع تصميم المنتج المقدم. الجودة تحمل معاني متعددة للمتعاملين والمستفيدين من المنظمة وتعبر عن التزامها باستخدام مؤشرات حقيقية تمثل طبيعة المنتج النهائي ودرجة التزامها بالمواصفات والمقاييس المتعارف عليها. بالإضافة إلى ذلك، تعبر الجودة عن درجة الرضاء لدى متلقي الخدمة أو المستفيد، وتقيس مدى مطابقتها لمستوى الجودة المناسب لتلبية توقعاتهم واحتياجاتهم ومدى النجاح الذي يحققه الموظفون في ذلك⁽¹⁾.

2. الالتزام:

يعد مفهوم الالتزام الوظيفي من المفاهيم الأساسية في العلوم الإدارية والسلوكية. ويعزى تأسيسه إلى مدرسة العلاقات الإنسانية التي ظهرت في النصف الأول من القرن العشرين. حيث ركزت هذه المدرسة على أهمية الموارد البشرية كمحدد رئيسي لأداء المنظمات وأن لدى العاملين مشاعر وارتباطات تجاه المنظمة وأهدافها. ومنذ ذلك الحين، تطور هذا المفهوم مع تطور نظريات الإدارة والعلاقة التعاقدية بين المنظمات والعاملين.

وقد أظهرت العديد من الدراسات والأبحاث أن الظواهر السلبية مثل الغياب والتأخر عن العمل والهروب من الأداء وارتفاع معدلات دوران العمل وانخفاض درجات الرضاء الوظيفي يمكن أن تسبب تكاليف عالية للمنظمات. ولذلك، يمثل التشخيص الدقيق

لمستويات الالتزام من قبل إدارة المنظمة مؤشراً أساسياً لتنبؤ سلوك العاملين المستقبلي داخل المنظمة، ومن ثم تحديد ومعالجة أسباب السلوك السليبي المذكور سابقاً.

تم تحديد العديد من التعريفات التي تصف أبعاد وطبيعة الالتزام الوظيفي. يعرف عبد الوهاب خطاب هذا الالتزام على أنه استثمار متبادل بين الفرد والمنظمة. وذلك بسبب استمرار العلاقة التعاقدية بينهما، مما يترتب عليه سلوك مرغوب فيه من قبل الفرد تجاه المنظمة. بينما يرى القصاروي أن الالتزام الوظيفي يشرح طبيعة العلاقة بين الفرد والمنظمة ككل، كما أن الالتزام الوظيفي للأفراد يعمل على تحسين القدرة التنافسية للمنظمات ويؤثر بشكل إيجابي في الفاعلية التنظيمية. يترتب على مفهوم الالتزام الوظيفي درجة اندماج الفرد في المنظمة والاهتمام بالاستمرار فيها. وبالتالي، يختلف هذا المفهوم عن مفهوم "الرضا الوظيفي"؛ إذ يمكن للفرد أن يكون راضياً عن عمله ولكنه غير راضٍ عن المنظمة نفسها أو الإدارة التي يعملون فيها. وبالتالي، يفضل الفرد في بعض الأحيان ممارسة نفس العمل في منظمة أخرى، والعكس صحيح. وتشمل أوجه الالتزام القوي للعاملين تجاه المنظمة عدم الغياب عن العمل بشكل متكرر والحفاظ على تمثيل المنظمة بشكل إيجابي والتفاني في العمل والسعي لتحسين الأداء الوظيفي(1)

1- التزام الأفراد بالعمل داخل المنظمة يتضمن القيام بأنشطة إضافية لتحقيق أهدافها ورغباتها، والالتزام بقواعد العمل واللوائح المنظمة، والاستعداد للعمل في ظروف عمل صعبة دون شكوى، والمساهمة في الفعاليات التنظيمية مثل الاجتماعات والندوات، وتقديم النصائح والاستشارات في مجالات تطوير العمل، والمشاركة في اتخاذ القرارات المؤثرة في مجالات عمل الفرد. يمكن للإدارة أن تؤثر على هذا الالتزام باستخدام استراتيجيات وبرامج خاصة بالموظفين، وتحسين هذا الالتزام لصالح المنظمة.

3. كمية العمل المنجز :

يعني "كمية العمل المنجز" الكمية التي يمكن للفرد العامل إنجازها في الظروف العادية خلال فترة زمنية محددة باستخدام طاقته الجسدية والعقلية. وتعتبر عن سرعة الأداء وكمية الجهد المبذولة لإنجاز العمل. وبالتالي، فإن الجودة والكمية لهما علاقة متكاملة وفعالة بتحقيق المهام الموكلة إلى الفرد، حيث تشكل النتائج والمخرجات التي يمكن للفرد تحقيقها من خلال الجهود والطاقات المبذولة في الواجبات والمسؤوليات التي توكل إليه. وهذا الترابط بين العنصرين يساعد في تحقيق الأهداف المحددة بجودة عالية من الإنتاج والخدمة المقدمة. ويجب أن تتعاون الفاعلية والكفاءة معاً لتحقيق النتائج المرغوبة، فلا يكون العمل فعالاً إذا كانت المنظمة تنتج سلعة لا يوجد طلب عليها، ولا يكون العمل كفاءاً إذا تحققت الأهداف بخسارة. وبالتالي، فإن الفاعلية والكفاءة ترتبط بشكل وثيق ببعضهما البعض عند قياس الإنجازات، حيث يمثل الأداء العلاقة بين النتيجة والجهد المبذول. وهذا هو ما حاولت الدراسة تأكيده من خلال عناصر المتغير التابع، والتي تتكون من المكونات الأساسية للأداء.

رابعاً: محددات معايير أداء الموظفين⁽¹⁾:

معايير الإنتاج: وتشمل إتقان الموظف لعمله، قدرته في إدارة الوقت في تنفيذ المهمات، ومدى تقبله لأوامر الرئيس المباشر، إنجاز المهمات المطلوبة.

معايير سلوكية: وتشمل مدى التزامه بلوائح وقوانين الشركة، والتزامه بأوقات الدوام، وانضباطه في العمل، ومدى حفاظه على ممتلكات الشركة.

الانتظام في العمل والتعاون مع زملاء العمل واحترامهم.- معالجة شكاوى العملاء.- تقارير العمل وحضور اجتماعات الإدارات.- الابتكار والتطوير في العمل.

معايير شخصية: وتشمل علاقة الموظف بزملائه وبالعاملين والمراجعين، وقدرته على حل المشكلات، وتحليله بروح الفريق والتعاون.

العمل وحسن الخلق وغيره: القدرة على العمل دون رقابة وتقبل الانتقادات البناءة

الالتزام في العمل: الالتزام بسياسات المنظمة أو الشركة مادامت في الصالح العام، والالتزام بإجراءات واساليب العمل الاخلاص في العمل للشركة والحفاظ على ممتلكاتها وانتاجها.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

تشكل الدراسات السابقة أحد المرتكزات الرئيسية المهمة لأي دراسة قادمة، إذ أنها تقدم للباحثين فوائد جمة من خلال ما توصلت إليه من استنتاجات وتوصيات تفيدهم في سعيهم الجديد ولذلك سيستعرض هذا الفصل المفاهيم الأساسية من خلال هذه الدراسات.

الدراسات العربية :

1- (عبدالعزیز الفالح وحسام الدين محمداني (2020، كانت الدراسة بعنوان أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق إدارة التميز دراسة ميدانية على شركة الاتصالات السعودية حيث وضحت الدراسة أثر نظام معلومات الموارد البشرية بأبعاده (تخطيط القوى العاملة ، التوظيف ، الأداء ، التدريب ، نظام الأجور ، الحوافز والإجازات (على إدارة التميز ، وتحديد مستوى تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية بأبعاده المختلفة على عينة يبلغ عددها 152 :موظف باستخدام أسلوب منهج الوصفي التحليلي وهذا أكد وجود علاقة ارتباط إيجابية بين نظام التوظيف وإدارة التميز في الشركة ، ووجدت الشركة أنها عالية نسبيًا ، مما يساهم في خلق بيئة تنافسية إيجابية بين الموظفين.

2- نور طاهر محمد الأقرع: (2019) هدفت دراسة الأقرع (2019) لتحديد دور وأثر الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الحكومية في محافظة قلقيلية في دولة الجزائر حيث اعتمدت الباحثة على المنهج التحليلي باستخدام عينة مكونة من 190 موظف ،

كشفت النتائج على أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية من حيث تحسين جودة الأداء والارتقاء بالأداء الإداري ، إضافة إلى ضرورة توفير المساعدات المالية والمادية التي تدعم بيئة الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية ، وإعطاء الأولويات لتحديث أنظمة الإدارة والتعليمات المتعلقة بها لضمان تطبيق مفاهيم الإدارة الإلكترونية.

3- (فوزي بلحاج و محسن بن كليب ، (2019) دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الوظيفي :دراسة ميدانية لموظفي شركة الأسمت العربية اليمينية المحدودة الهدف منها دراسة دور إدارة المعلومات بالإضافة إلى استكشاف حالة أنظمة المعلومات الإدارية في الشركة، والعقبات التي قد تعيق تطبيق النظام بشكل فعال، وقد طبقت الدراسة على عينة تصل إلى 120 :موظف باستخدام الأسلوب الوصفي التحليلي بالإستبانة.

وكشفت نتائجها ان هناك دوراً رئيسياً ل نظم المعلومات الإدارية لتطوير الأداء الوظيفي في الشركة علاوة على ذلك، هناك وعي عالي وإيجابي تجاه وضع نظم المعلومات الإدارية في الشركة ولا توجد صعوبات تؤثر على تطبيق نظم المعلومات الإدارية.

4- أحمد عطا عوده و سامي أبو الروس، (2013) دراسة بعنوان واقع نظم معلومات الموارد البشرية ودورها في فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الربحية في قطاع غزة .

تهدف الى التعرف على واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فاعلية العمل الإداري في المنظمات غير الربحية العاملة في غزة، وذلك لأهمية إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على سير العملية الادارية داخل الجمعيات، العينة كانت 100 استبانة باستخدام أسلوب المنهج الوصفي التحليلي، ولخصت النتائج بأنه تتوافر نظم مناسبة لإدارة الموارد البشرية في الجمعية ويتوفر دعم من الادارة العليا لاستخدامها، ويحتاج العاملون إلى التدريب على هذه النظم بصفة مستمرة للتغلب على نقص الخبرة التكنولوجية وتحديد جهة متخصصة في الجمعية لإدارة هذه النظم.

5- دراسة زغرب (2007) .، بعنوان: "الأتمتة ودورها في تحسين أداء إدارات شؤون الموظفين في الوزارات الحكومية بقطاع غزة" هدفت الدراسة إلى التعرف على الأتمتة ودورها في تحسين أداء إدارات شؤون الموظفين في الوزارات الحكومية البالغ عددها (22)وزارة من أصل (24)وزارة، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي

عن طريق عينة الحصر الشامل لكل من المدراء، نوابهم، ورؤساء الأقسام البالغ عددهم (100)الذين يمارسون مهام وأنشطة إدارات شؤون الموظفين في الوزارات الحكومية،

وقد لخصت الدراسة في مجموعة من النتائج من أهمها: أن درجة تطبيق أو استخدام عناصر الأتمتة مقبولة في الوزارات الحكومية، وأن الأتمتة تساهم في تخطيط واستقطاب واختيار وتقييم وتحديد الاحتياجات التدريبية للموارد البشرية في الوزارات الحكومية بشكل جيد، وأن عناصر تطبيق الأتمتة في إدارات شؤون الموظفين المقترحة في هذه الدراسة ستؤدي إلى زيادة فعالية الأتمتة ، كما أن هناك مجموعة من التحديات والصعوبات التي تواجه تطبيق الأتمتة في إدارات شؤون الموظفين.

الدراسات الأجنبية :

1- دراسة Muriithi et al, 2014 تأثير نظم معلومات الموارد البشرية على عمليات ادارة الموارد البشرية وأداء المنظمة في البنوك التجارية المسجلة في سوق الأوراق المالية النيروبية

المشكلة والمنهجية: لقد أصبحت نظم المعلومات واحدة من الأدوات المستخدمة بكثرة على الصعيد العالمي في دنيا الاقتصاد، وقد تحولت العديد من الشركات في الدول المتقدمة إلى الاعتماد على نظم المعلومات في أداء وظائفها وأنشطتها، لما يمكن أن توفره حوسبة وأتمتة الأنشطة من وقت وجهد وتكلفة، وهذا الأمر حسب النظم التي يمكن استخدامها في أداء أنشطة إدارة الموارد البشرية،

لذلك فقد سعت هذه الدراسة بدورها إلى تحديد أثر هذه النظم على مهام إدارة الموارد البشرية وقدرة الإدارة على الوفاء بالتزاماتها وتوفير الجهد والتكلفة، ولا سيما فيما يتعلق بوظيفتي التدريب والتطوير. تم جمع بيانات أولية من خلال الرجوع إلى القوائم المالية في سوق الأوراق المالية، أما البيانات الثانوية فقد تم جمعها من خلال توزيع استبانة على مديري إدارة الموارد البشرية في عشرة بنوك تجارية مدرجة في بورصة نيروبي للأوراق المالية، وتم استخدام برنامج spss للتحليل الإحصائي.

2- دراسة، (Katou (2008) بعنوان قياس تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي.

تهدف هذه الدراسة إلى قياس تأثير تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي للمنظمات في القطاع الصناعي في اليونان. شملت المجتمع الدراسي 178 منشأة عامة في هذا القطاع، وتم تصميم استبيان كأداة لجمع البيانات التي تم توزيعها على تلك المنشآت. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة قوية بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في مجالات (الموارد والتنمية، تصميم الوظائف، المشاركة، الحوافز، التعويضات) وبين تلك المنظمات. وتجلت ذلك في مستويات الأداء المتحققة في مجالات المهارات والمواقف والسلوك للعاملين في تلك المنظمات، مما ينعكس على استراتيجيات الأعمال في مجالات الكلفة والجودة والابتكار.

3- دراسة ((Bashir, et al., 2008) بعنوان تأثير ممارسات الموارد البشرية على الأداء المتصور لمعلمي الجامعات في باكستان

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، مثل سياسات التحفيز والتعويضات وتقييم الأداء، على أداء الكوادر الأكاديمية في الجامعات الباكستانية. تم جمع البيانات من 94 عضوًا في هيئة التدريس في 12 جامعة حكومية باستخدام استبيان. وقد توصلت الدراسة إلى أنه يوجد ارتباط إيجابي بين التعويضات وأداء الأعضاء الأكاديميين في الجامعات، بينما لم يتم العثور على علاقة قوية بين ممارسات تقييم الأداء وأداء العاملين. وبناءً عليه، ينبغي التركيز بشكل أكبر على سياسات إدارة الموارد البشرية في مجال تقييم الأداء، حيث يلعب دورًا كبيرًا في تحسين أداء الكوادر الأكاديمية.

4- دراسة رول واخرون "Ruel & others" بعنوان:فاعلية دور التقنية في إدارة الموارد نتائج دراسة كمية في الوزارة الهولندية.

هدفت الدراسة إلى قياس مدى مساهمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية HRM في كفاية إدارة الموارد البشرية من خلال دراسة كمية أجريت على وزارة الداخلية في هولندا، وهل كانت عملية التحول مفيدة للوزارة أو لا؟، وتوصلت الدراسة إلى أن التطبيق الفعلي لإدارة الموارد البشرية مرتبط بكفاية إدارة الموارد البشرية، ومن خلال تحليل الانحدار توصل الباحث إلى أن جودة تطبيقات الموارد البشرية الإلكترونية من حيث المحتوى والمضمون، هي العامل التفسيري الأكثر أهمية في كفاية تكنولوجيا واستراتيجية الموارد البشرية.

بعد مراجعة الدراسات السابقة، تبين أن العديد منها تناولت تأثير الأتمتة على تحسين الأداء الوظيفي، ومنها:

1. دراسة عبدالعزیز الفالح وحسام الدين محمداني (2020)، التي تناولت أثر نظم معلومات الموارد البشرية على إدارة التميز.
2. دراسة نور طاهر (2019)، التي ركزت على دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي.

نقاط الاتفاق:

- جميع الدراسات أكدت أهمية الأتمتة في تعزيز الكفاءة وتحسين الأداء.

نقاط الاختلاف:

- معظم الدراسات ركزت على قطاعات مختلفة (حكومية، تعليمية)، بينما ركزت هذه الدراسة على القطاع العقاري.

المبحث الرابع: منهجية البحث

تعتبر شركة محمد الحبيب من الشركات السبّاقة في مجال التطوير العقاري والتي تأسست عام 1972 ميلادية الموافق 1392 هجرية وبرؤية وفكر الشيخ محمد الحبيب؛ والذي تبنى فكر الفصل بين مفهوم «التاجر العقاري» ومفهوم «المطور العقاري» بمضمونها الأشمل والأعم في ذلك الوقت. مثال على أسبقية الشركة وفكرها المتطور من قيامها بتطوير أول عقار متعدد الاستخدام في الرياض في عام 1981 ميلادية) أسواق مكة (والذي فتح الأبواب مشرعة لتتوالى، وضعت الشركة في المصاف الأولى من حيث الإبداع والتطوير وتبعتها مشاريع أكثر تميزًا ونجاحًا حقيقيًا في سوق العقار..

القيم الأساسية:

الشغف، الابتكار، الالتزام، الثقة، الجودة.

الرؤية:

أن نكون الشركة الرائدة في مجال التطوير والاستثمار العقاري في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

الرسالة:

أن تطور مشاريع سكنية وتجارية ذات بصمه فنيه تلي رغبات واحتياجات السوق بكفاءات عالية وفريق عمل متكامل.

تمهيد:

قامت الباحثة من خلال هذا الفصل بوصف منهج الدراسة والاجراءات المتبعة، والذي يشتمل على: تحديد المنهجية المتبعة من خلال الدراسة، وتحديد المجتمع والعينة المستهدفة، وأداة جمع البيانات من حيث البناء وطرق التحقق من صدقها وثباتها، بالإضافة إلى العمليات الإحصائية التي ستستخدم في تحليل البيانات.

مجتمع وعينة البحث

ان تحديد حجم العينة المناسب من اهم قرارات الباحثة للحصول على بيانات تزودها بمعلومات يمكن الاعتماد عليها لتعميم النتائج، ويتوقف حجم العينة الواجب دراستها على تفاعل بعض العوامل، مثل مدى التباين في خصائص المجتمع المراد دراسته (كلما زاد التباين يزيد حجم العينة المطلوب (ومدى التفصيل المطلوب في نتائج العينة كتقديرات لخصائص المجتمع) كلما زادت درجة التفصيل المطلوبة زاد حجم العينة، (ومدى الخطأ الذي يسمح به في نتائج العينة كتقديرات لخصائص المجتمع) كلما قل مدى الخطأ الذي يمكن السماح به زاد حجم العينة، (ودرجة الثقة التي نود أن نتمتع بها في تحقيق السمات السابقة) كلما زادت درجة الثقة المطلوبة زاد حجم العينة اللازم) (الطائي، 3: 2012، وعلى هذا الأساس اختارت الباحثة العينة العشوائية (من مجتمع البحث المتمثلة في موظفي الشركات الصغيرة والمتوسطة المستخدمة لنظام) جسر (لأتمتة شؤون الموظفين، وذلك بسبب التباين الحاصل في مجتمع البحث، وكذلك من اجل دقة النتائج والثوق بها، ولقد بلغ حجم المجتمع بحسب إحصائيات الشركات (100) موظف، وتم تحديد حجم العينة من هذا المجتمع بحسب نموذج (دي موركان،) (العالي لتحديد حجم العينة عند مستوى دلالة (0.05) ولغاية (0.01) إذ بلغ حجم العينة بحسب هذا النموذج (61) فرداً أي بنسبة (61%) من إجمالي مجتمع البحث.

المنهج الوصفي:

يهدف المنهج الوصفي إلى وصف الظاهرة المدروسة أو تحديد المشكلة أو تيرير الظروف والممارسات أو التقييم والمقارنة أو التعرف على ما يعمله الآخرون في التعامل مع الحالات المماثلة لوضع الخطط المستقبلية. كما يهتم بدراسة المشكلات المتعلقة بالمجالات الإنسانية والأسرية ومجال الظواهر الطبيعية والعديد من المجالات الأخرى. ولا يقتصر الأسلوب الوصفي على وصف الظاهرة وجمع المعلومات والبيانات عنها فقط بل يتم تصنيف هذه البيانات وتنظيمها والتعبير عنها كميًا وكيفيًا بحيث يؤدي ذلك إلى فهم العلاقة بين الظواهر فيما بينها، وبالتالي فإن الهدف منه هو مساعدة الباحث للوصول إلى استنتاجات وتعميمات تساعد في فهم وتطوير الواقع المعاش (ذوقان، 1984: ص 187).

إجراءات تطبيق أداة الدراسة:

تم تحويل الاستبيان إلى استمارة الكترونية حتى تسهل عملية جمع البيانات لتكون بطريقة آمنة وسلسة، وبعد الحصول على الموافقات الرسمية بخصوص تطبيق الدراسة تم إرسال الرابط إلى العينة المستهدفة بواسطة بعض مواقع التواصل الاجتماعي استناداً على قاعدة البيانات الخاصة بالعينة المستهدفة، ومن ثم تلقي الردود. تم نقل البيانات إلى البرنامج (الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS (الإصدار 24، ومن ثم إجراء المعالجات الإحصائية المطلوبة لأجل الوصول للأهداف المرجوة، وذلك عن طريق استخدام العديد من الأساليب الإحصائية التي سيتم ذكرها لاحقاً من خلال هذا الفصل.

مجتمع الدراسة:

الخطوة الأولى في البحوث هو تعريف مجتمع البحث المستهدف بالدراسة. مجتمع البحث هو بمثابة وحدات محددة من العناصر الموجودة في المجتمع يستهدفهم الباحث بالدراسة (نوري، 2014م: ص 286) يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين بشركة الحبيب.

عينة الدراسة:

العينة هي مجموعة جزئية من المجتمع يتم اختيارها منه بحيث تمثل هذا المجتمع وتحقق أغراض البحث (دياب، 2003م: ص 89)، وحيث أن المجتمع المستهدف يعتبر كبيراً إلى حد ما لذا تم اختيار عينة عشوائية من الموظفين العاملين بالشركة بلغ عددهم (53) ليمثل هذا العدد عينة الدراسة.

أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة كأداة لهذه الدراسة لجمع البيانات المتعلقة بها، نظراً لطبيعتها من حيث أهدافها ومنهجها ومجتمعها، وتعتبر من أكثر أدوات البحث انتشاراً وتستخدم في العديد من مجالات العلوم والمعرفة، فهي صيغة محددة من الفقرات والأسئلة تهدف إلى جمع البيانات من أفراد الدراسة حيث يُطلب منهم الإجابة عنها بكل حرية (دياب، 2003م: ص. 52) ويعتبر الاستبيان المستخدم من نوع الاستبيان المغلق الذي تكون الإجابات عليه محددة (دويدري، 2000م: ص. 333) تتكون الاستبانة من جزئين: الأول عبارة عن البيانات الديموغرافية عن أفراد العينة وتحتوي على بيانات عن (الجنس، الفئة العمرية، المؤهل الأكاديمي، الجنسية، المسمى الوظيفي). (والجزء الثاني: يحتوي على محاور أداة الدراسة وهي أربعة محاور كالآتي: المحور الأول: واقع تطبيق الأتمتة وإدارة الموارد البشرية، ويحتوي على (4) فقرات. المحور الثاني: المفاهيم الخاصة بأتمتة شؤون الموظفين وأهم متطلباتها، ويحتوي على (4) فقرات. المحور الثالث: مدى وعي العاملين بخصائص ومزايا استخدام الأتمتة، ويحتوي على (4) فقرات. المحور الرابع: معوقات تطبيق الأتمتة، ويحتوي على (4) فقرات.

صدق وثبات الاستبانة:

يُعتبر صدق وثبات البيانات التي توفرها الأداة هي من أهم أسس جمع البيانات في البحث العلمي، وتنبع أهميته من كون أن وجوب توفرها يؤدي إلى صحة نتائج البحث العلمي وتجعل له قيمة علمية، لذلك ينبغي على الباحث الحرص على اختيار أداة تمتاز بالثبات والصدق.

صدق الاتساق الداخلي للاستبانة:

"يُعرف صدق الاتساق الداخلي بأنه مدى مقدرة الاستبيان على قياس ما صُمم من أجله (Hair et al., 2006) ". وقد تم حساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة من خلال حساب معامل الارتباط لبيرسون بين كل عبارة ودرجة المحور الذي تتبع له، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول 1-3 صدق الاتساق الداخلي لعبارات محاور أداة الدراسة

رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	معامل الارتباط بالمحور	الدلالة الإحصائية	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	الدلالة الإحصائية
1/ واقع تطبيق الأتمتة وإدارة الموارد البشرية	0.569**	12/ المفاهيم الخاصة بأتمتة شؤون الموظفين وأهم متطلباتها	0.000	1	0.768**	0.000
2	0.786**	2	0.000	2	0.737**	0.000
3	0.871**	3	0.000	3	0.871**	0.000
4	0.783**	4	0.000	4	0.845**	0.000
3/ مدى وعي العاملين بخصائص ومزايا استخدام الأتمتة	0.792**	4/ معوقات تطبيق الأتمتة	0.000	1	0.846**	0.000
1	0.894**	2	0.000	2	0.879**	0.000
2	0.813**	3	0.000	3	0.833**	0.000
3	0.853**	4	0.000	4	0.876**	0.000

(**)دالة إحصائية عند مستوى (0.01)

الجدول السابق يوضح نتائج صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة بطريقة معاملات بيرسون للارتباط حسب المحاور، حيث تم حساب معامل الارتباط بين كل عبارة ودرجة المحور التي تندرج تحته. يتضح أن معاملات الارتباط بين كل عبارة ودرجة المحور الذي تتبع له تراوحت بين (0.894 – 0.569) وجميعها قيم موجبة تدرجت بين المتوسطة والمرتفعة وذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) مما يشير إلى أن أداة الدراسة تمتاز بصدق الاتساق الداخلي وأن العبارات في كل محور تقيس الهدف الذي وُضعت من أجله. ثبات الاستبانة:

يُعرف الثبات بأنه مدى مقدرة المقياس على إعطاء نتائج مشابهة عند تكرار القياس تحت ظروف مشابهة (Swanlund, 2011). وللتحقق من ثبات أداة البحث تم استخدام معاملات ألفا كرونباخ وجاءت النتائج كما يلي:

جدول 2-3 معاملات الثبات للاستبانة بطريقة كرونباخ-ألفا

كرونباخ-ألفا	عدد العبارات	المحاور
0.753	4	المحور الأول: واقع تطبيق الأتمتة وإدارة الموارد البشرية
0.820	4	المحور الثاني: المفاهيم الخاصة بأتمتة شؤون الموظفين وأهم متطلباتها
0.856	4	المحور الثالث: مدى وعي العاملين بخصائص ومزايا استخدام الأتمتة
0.881	4	المحور الرابع: معوقات تطبيق الأتمتة
0.759	16	الاستبيان كاملاً

الجدول السابق يوضح نتائج الثبات لأداة الدراسة بطريقة كرونباخ-ألفا. بالنسبة للمحور الأول فقد بلغ ألفا كرونباخ (0.753)، وللمحور الثاني بلغ (0.820)، وللمحور الثالث بلغ (0.856)، وللمحور الرابع بلغ (0.881)، بينما للاستبيان كاملاً فقد بلغ ألفا كرونباخ (0.759)، ونلاحظ أن جميع معاملات الثبات جاءت مرتفعة. مما سبق من نتائج الثبات فإنه يمكن التوصل إلى أن الأداة تمتاز بالثبات، مما يجعل الباحثة مطمئنة لإجابات أفراد العينة على الاستبيان وبالتالي فإن النتائج التي سيتم التوصل إليها من خلال الاستبيان ستكون موثوقة ويعتمد عليها في الوصول إلى القرارات السليمة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

سيستخدم برنامج (الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS الإصدار (24)، للقيام بالمعالجات الإحصائية التالية:

1. معامل ارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي
2. معامل كرونباخ-ألفا لحساب معامل الثبات لأداة الدراسة
3. التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة وفقاً للبيانات الديموغرافية.
4. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة على أسئلة الدراسة.
5. اختبار (ت) (للعينات المستقلة وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في محاور أداة الدراسة وفقاً للمتغيرات الأولية.

الفصل الخامس: نتائج البحث وتفسيرها

تمهيد

من خلال هذا الفصل ستعرض النتائج التي خرجت بها الدراسة، بناءً على التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها بواسطة الاستبانة، ابتداءً بتحليل نتائج البيانات الأولية، ومن ثم تحليل محاور أداة الدراسة للتحقق من الأهداف والإجابة على التساؤلات، ثم إجراء الاختبارات المناسبة لدراسة الفروق في آراء أفراد العينة نحو محاور أداة الدراسة وفقاً للبيانات الأولية.

أولاً: وصف عينة الدراسة:

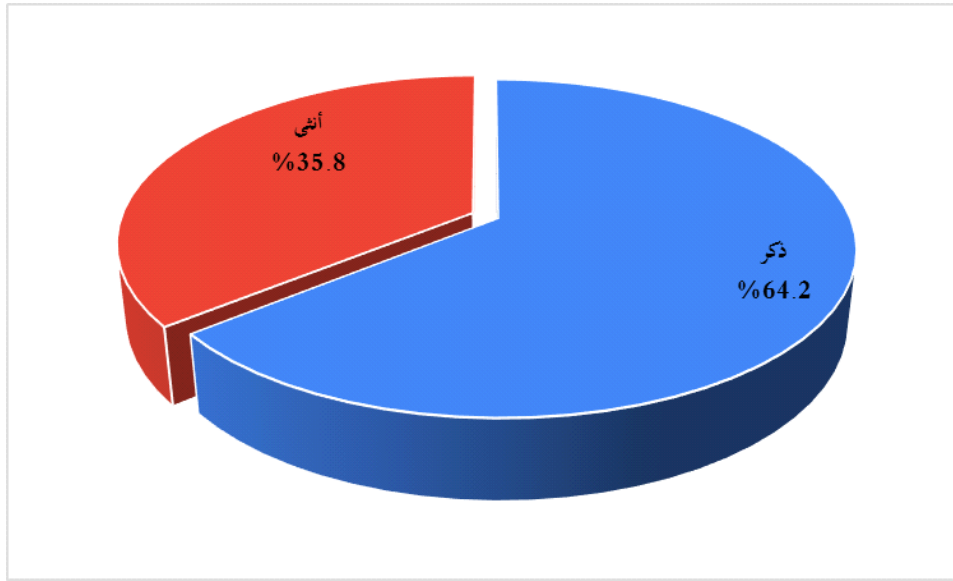
تم استخدام الجداول التكرارية لوصف العينة وفقاً للبيانات الأولية، وذلك كما يلي:

جدول 1-4 وصف العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية

المتغير	الفئات	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	34	64.2%
	أنثى	19	35.8%
الجنسية	سعودي	31	58.5%
	غير سعودي	22	41.5%
العمر	من 25 – 29 سنة	20	37.7%
	من 30 – 34 سنة	13	24.5%
	من 36 – 39 سنة	8	15.1%
	من 40 – 44 سنة	6	11.3%
	من 45 سنة فأكثر	6	11.3%

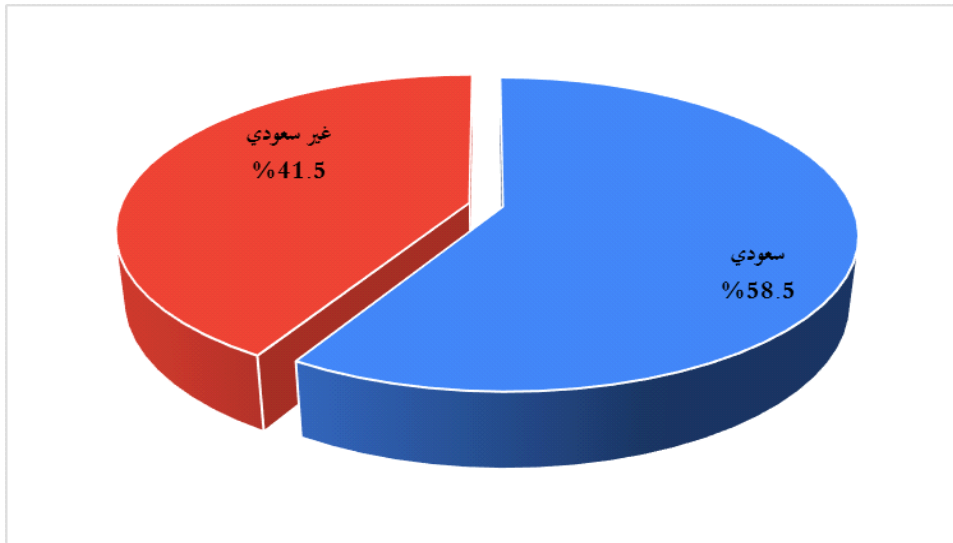
النسبة	العدد	الفئات	المتغير
64.2%	34	بكالوريوس	المؤهل الأكاديمي
22.6%	12	ماجستير	
13.2%	7	أخرى	
54.7%	29	موظف	المسمى الوظيفي
35.8%	19	مدير	
9.4%	5	أخرى	
100.0%	53	المجموع	

الجدول (4-1) يوضح التحليل الوصفي للمتغيرات الديموغرافية لأفراد العينة والبالغ عددهم (53) من الموظفين العاملين بشركة الحبيب العقارية، وذلك بحساب التكرارات والنسب المئوية، وأظهرت النتائج ما يلي:
بالنسبة للجنس، يتبين من الجدول أن حوالي ثلثي أفراد العينة بنسبة (64.2%) هم ذكور، بينما بلغت نسبة الإناث (35.8%) والرسم البياني التالي يبين هذه النسب:



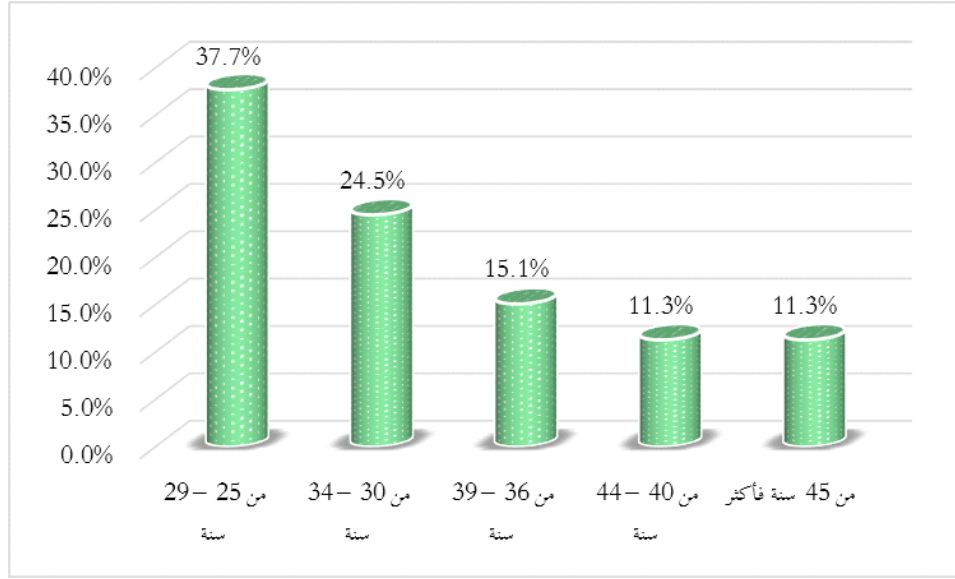
رسم بياني (4-1) يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً للجنس

بالنسبة للجنسية، يتبين من الجدول أن نسبة (58.5%) من أفراد العينة هم سعوديين، بينما بلغت نسبة غير السعوديين في العينة (41.5%) والرسم البياني التالي يبين هذه النسب:



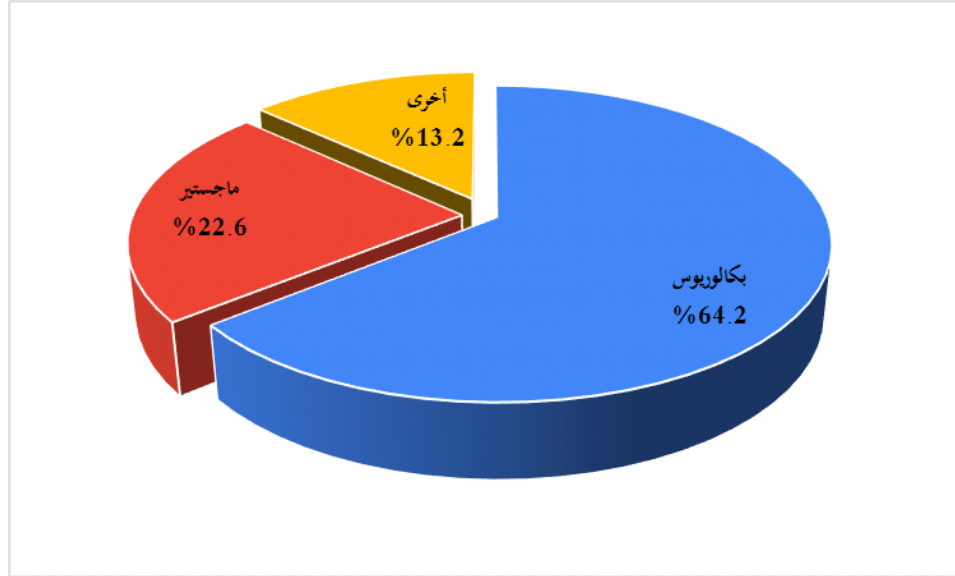
رسم بياني (4-2) يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً للجنسية

بالنسبة للعمر، يتبين من الجدول أن نسبة (37.7%) من أفراد العينة في الفئة العمرية (من 25-29 سنة). وأن نسبة (24.5%) (في الفئة العمرية) من 30-34 سنة. وأن نسبة (15.1%) في الفئة العمرية (من 36-39 سنة). وأن نسبة (11.3%) في الفئة العمرية (من 40-44 سنة) وأن نسبة (11.3%) كذلك في الفئة العمري (من 45 سنة فأكثر). والرسم البياني التالي يبين هذه النسب:



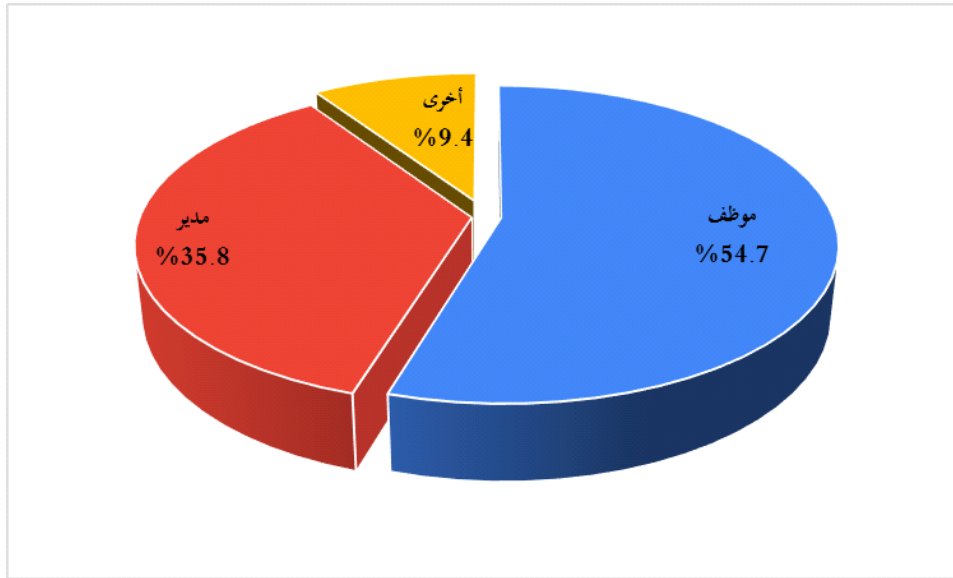
رسم بياني (4-3) يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً للعمر

بالنسبة للمؤهل الأكاديمي، يتبين أن نسبة (64.2%) من أفراد العينة مؤهلهم الأكاديمي (بكالوريوس). وأن نسبة (22.6%) مؤهلهم الأكاديمي (ماجستير). وأن نسبة (13.2%) لديهم مؤهلات أكاديمية أخرى غير التي ذكرت. والرسم البياني التالي يبين هذه النسب:



رسم بياني (4-4) يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً للمؤهل الأكاديمي

بالنسبة للمسمى الوظيفي، يتبين أن نسبة (54.7%) من أفراد العينة مساهم الوظيفي (موظف). وأن نسبة (35.8%) في وظيفة (مدير). وأن نسبة (9.4%) في مسميات وظيفية أخرى غير التي ذكرت. والرسم البياني التالي يبين هذه النسب:



رسم بياني (4-5) يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً للمسمى الوظيفي

ثانياً: الإجابة على تساؤلات البحث:

نتائج التساؤل الأول: ما واقع تطبيق الأتمتة وإدارة الموارد البشرية؟

للإجابة على هذا التساؤل فقد تم تحليل عبارات المحور الأول عن طريق حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الأول، وذلك كما يلي:

جدول 4-2 نتائج التحليل الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع تطبيق الأتمتة وإدارة الموارد البشرية.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	لدى الموظف الخبرة في التطبيق والتحكم في الأجهزة	4.11	0.80	موافق	1
2	تتبنى الشركة استراتيجية واضحة في مجال أتمتة الموارد البشرية	3.83	0.98	موافق	4
3	الشركة تستخدم وسائل تقنية حديثة	4.09	1.01	موافق	2
4	الوسائل التقنية المستعملة تواكب التطور التكنولوجي الحاصل	3.91	1.11	موافق	3
	المتوسط العام للمحور	3.99	0.97	موافق	

الجدول (4-2) عبارة عن التحليل الإحصائي لعبارات المحور الأول (واقع تطبيق الأتمتة وإدارة الموارد البشرية)، وذلك بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور. نجد أن المتوسط الحسابي العام للمحور بلغ (3.99) وهذه القيمة جاءت في المدى (4.20 < 3.40) وتشير إلى المستوى (موافق)، كما بلغ الانحراف المعياري الكلي (0.97) ويشير إلى مدى تجانس إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور، وبالتالي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون على واقع تطبيق الأتمتة وإدارة الموارد البشرية.

ومن خلال الجدول والذي تم ترتيب عباراته تنازلياً من المتوسط الأقل إلى المتوسط الأعلى يتضح أن أكثر العبارات التي تشير إلى واقع تطبيق الأتمتة وإدارة الموارد البشرية جاءت بالترتيب الآتي: حازت العبارة (لدى الموظف الخبرة في التطبيق والتحكم في الأجهزة) على المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.11) ومستوى استجابة (موافق)، تلتها في المرتبة الثانية العبارة (الشركة تستخدم وسائل تقنية حديثة) بمتوسط حسابي بلغ (4.09) ومستوى استجابة (موافق)، ثم جاءت في المرتبة الثالثة العبارة (الوسائل التقنية المستعملة تواكب التطور التكنولوجي الحاصل) بمتوسط حسابي بلغ (3.91) ومستوى استجابة (موافق)، ثم جاءت في المرتبة الرابعة العبارة (تتبنى الشركة استراتيجية واضحة في مجال أتمتة الموارد البشرية) بمتوسط حسابي بلغ (3.83) ومستوى استجابة (موافق).

نتائج التساؤل الثاني: ما المفاهيم الخاصة بأتمتة شؤون الموظفين وأهم متطلباتها؟

للإجابة على هذا التساؤل فقد تم تحليل عبارات المحور الثاني عن طريق حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الثاني، وذلك كما يلي:

جدول 3-4 نتائج التحليل الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول المفاهيم الخاصة بأتمتة شؤون الموظفين وأهم متطلباتها.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	الشركة بها برامج حديثة فيما يخص إدارة شؤون الموظفين	3.83	1.16	موافق	2
2	البنية التحتية للشركة جيدة فيما يخص تحديث الأجهزة	3.92	0.94	موافق	1
3	الشركة تخضع موظفيها للدورات التدريبية	3.26	1.26	محايد	3
4	الدورات التدريبية مختارة بعناية على حسب حاجة الشركة	3.23	1.25	محايد	4
	المتوسط العام للمحور	3.56	1.15	موافق	

الجدول (3-4) عبارة عن التحليل الإحصائي لعبارات المحور الثاني (المفاهيم الخاصة بأتمتة شؤون الموظفين وأهم متطلباتها). وذلك بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور. نجد أن المتوسط الحسابي العام للمحور بلغ (3.56) وهذه القيمة جاءت في المدى (4.20 < 3.40) وتشير إلى المستوى (موافق). كما بلغ الانحراف المعياري الكلي (1.15) ويشير إلى مدى تجانس إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور، وبالتالي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون على المفاهيم الخاصة بأتمتة شؤون الموظفين وأهم متطلباتها.

ومن خلال الجدول والذي تم ترتيب عباراته تنازلياً من المتوسط الأقل إلى المتوسط الأعلى يتضح أن أكثر العبارات التي تشير إلى المفاهيم الخاصة بأتمتة شؤون الموظفين وأهم متطلباتها جاءت بالترتيب الآتي: حازت العبارة (البنية التحتية للشركة جيدة فيما يخص تحديث الأجهزة) (على المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.92) ومستوى استجابة (موافق). ثم جاءت في المرتبة الثانية العبارة (الشركة بها برامج حديثة فيما يخص إدارة شؤون الموظفين) (بمتوسط حسابي بلغ (3.83) ومستوى استجابة (موافق). ثم جاءت في المرتبة الثالثة العبارة (الشركة تخضع موظفيها للدورات التدريبية) (بمتوسط حسابي بلغ (3.26) ومستوى استجابة (محايد). ثم جاءت في المرتبة الرابعة والأخيرة العبارة (الدورات التدريبية مختارة بعناية على حسب حاجة الشركة) (بمتوسط حسابي بلغ (3.23) ومستوى استجابة (محايد).

نتائج التساؤل الثالث: ما مدى وعي العاملين بخصائص ومزايا استخدام الأتمتة؟

للإجابة على هذا التساؤل فقد تم تحليل عبارات المحور الثالث عن طريق حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الثالث، وذلك كما يلي:

جدول 4-4 نتائج التحليل الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى وعي العاملين بخصائص ومزايا استخدام الأتمتة.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	توفير الوقت والمال والجهد للشركة	4.17	0.83	موافق	4
2	تحسين كفاءة إدارة المهام بالشركة	4.21	0.84	موافق بشدة	3
3	زيادة رضا العاملين	4.27	0.65	موافق بشدة	1
4	زيادة الثقة في العملية التشغيلية	4.26	0.79	موافق بشدة	2
	المتوسط العام للمحور	4.23	0.78	موافق بشدة	

الجدول (4-4) عبارة عن التحليل الإحصائي لعبارات المحور الثالث (مدى وعي العاملين بخصائص ومزايا استخدام الأتمتة). وذلك بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور. نجد أن المتوسط الحسابي العام للمحور بلغ (4.23) وهذه القيمة جاءت في المدى (5.0 - 4.20) وتشير إلى المستوى (موافق بشدة). كما بلغ الانحراف المعياري الكلي (0.78) ويشير إلى مدى تجانس إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور، وبالتالي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن للعاملين وعي عالي بخصائص ومزايا استخدام الأتمتة.

ومن خلال الجدول والذي تم ترتيب عباراته تنازلياً من المتوسط الأقل إلى المتوسط الأعلى يتضح أن أكثر العبارات التي تشير إلى مدى وعي العاملين بخصائص ومزايا استخدام الأتمتة جاءت بالترتيب الآتي: حازت العبارة (زيادة رضا العاملين) (على المرتبة الأولى كأهم خصائص ومزايا استخدام الأتمتة حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.27) ويشير إلى مستوى الاستجابة (موافق بشدة). ثم جاءت في المرتبة الثانية العبارة (زيادة الثقة في العملية التشغيلية) (بمتوسط حسابي بلغ (4.26) ومستوى استجابة (موافق بشدة). ثم جاءت في المرتبة

الثالثة العبارة) تحسين كفاءة إدارة المهام بالشركة (بمتوسط حسابي بلغ (4.21) ومستوى استجابة) موافق بشدة). ثم جاءت في المرتبة الرابعة العبارة) توفير الوقت والمال والجد للشركة (بمتوسط حسابي بلغ (4.17) ومستوى استجابة) موافق).

نتائج التساؤل الرابع: ما معوقات تطبيق الأتمته؟

للإجابة على هذا التساؤل فقد تم تحليل عبارات المحور الرابع عن طريق حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الرابع. وذلك كما يلي:

جدول 4-5 نتائج التحليل الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول معوقات تطبيق الأتمته.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	ضعف البنية التحتية في الشركات	3.87	1.13	موافق	1
2	ضعف التدريب لدى العاملين بالشركات	3.74	1.23	موافق	3
3	لا توجد خطط للتحويل الرقمي في مثل هذا النشاط	3.83	1.10	موافق	2
4	ضعف الكفاءات المؤهلة لإستخدام التقنية في الشركات	3.58	1.22	موافق	4
	المتوسط العام للمحور	3.75	1.17	موافق	

الجدول (4-5) عبارة عن التحليل الإحصائي لعبارات المحور الرابع (معوقات تطبيق الأتمته). وذلك بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور. نجد أن المتوسط الحسابي العام للمحور بلغ (3.75) وهذه القيمة جاءت في المدى (4.20 < 3.40) وتشير إلى المستوى (موافق). كما بلغ الانحراف المعياري الكلي (1.17) ويشير إلى مدى تجانس إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور. وبالتالي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون على وجود معوقات تواجه تطبيق الأتمته. ومن خلال الجدول والذي تم ترتيب عباراته تنازلياً من المتوسط الأقل إلى المتوسط الأعلى يتضح أن أكثر معوقات تطبيق الأتمته جاءت بالترتيب الآتي: حازت العبارة) ضعف البنية التحتية في الشركات (على المرتبة الأولى كأثر معوقات تطبيق الأتمته بمتوسط حسابي بلغ (3.87) ومستوى استجابة) موافق). ثم جاءت في المرتبة الثانية العبارة) لا توجد خطط للتحويل الرقمي في مثل هذا النشاط (بمتوسط حسابي بلغ (3.83) ومستوى استجابة) موافق). ثم جاءت في المرتبة الثالثة العبارة) ضعف التدريب لدى العاملين بالشركات (بمتوسط حسابي بلغ (3.74) ومستوى استجابة) موافق). ثم جاءت في المرتبة الرابعة العبارة) ضعف الكفاءات المؤهلة لإستخدام التقنية في الشركات (بمتوسط حسابي بلغ (3.58) ومستوى استجابة) موافق).

ثالثاً: الفروق في محاور أداة الدراسة وفقاً للمتغيرات الأولية:

تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات آراء أفراد العينة نحو محاور أداة الدراسة وفقاً للمتغيرات الأولية. وذلك كما يلي:

جدول 4-6 نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لدراسة الفروق في متوسطات آراء أفراد العينة نحو محاور أداة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس.

المحاور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار (ت)	الدلالة الإحصائية
واقع تطبيق الأتمته وإدارة الموارد البشرية	ذكر	34	3.91	0.83	-0.971	0.336
	أنثى	19	4.12	0.55		
المفاهيم الخاصة بأتمته شؤون الموظفين وأهم متطلباتها	ذكر	34	3.49	0.97	-0.791	0.433
	أنثى	19	3.70	0.88		
مدى وعي العاملين بخصائص ومزايا استخدام الأتمته	ذكر	34	4.19	0.71	-0.522	0.604
	أنثى	19	4.29	0.55		
معوقات تطبيق الأتمته	ذكر	34	4.02	0.80	2.752	0.008
	أنثى	19	3.28	1.16		

الجدول (4-6) يوضح نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لدراسة الفروق في متوسطات آراء المبحوثين نحو محاور أداة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس، وبمتابعة قيم الاختبار (ت) ومقارنة قيم الدلالة الإحصائية مع مستوى المعنوية (0.05) نجد الآتي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات آراء المبحوثين نحو واقع تطبيق الأتمتة وإدارة الموارد البشرية (و) المفاهيم الخاصة بأتمتة شؤون الموظفين وأهم متطلباتها (و) مدى وعي العاملين بخصائص ومزايا استخدام الأتمتة (وفقاً لمتغير الجنس - حيث أن قيم الدلالة الإحصائية المقابلة لهذه المحاور جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05).
توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسطات آراء المبحوثين نحو (معوقات تطبيق الأتمتة) (وفقاً لمتغير الجنس - حيث أن قيم الدلالة الإحصائية المقابلة لهذا المحور بلغت (0.008) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) مما يشير إلى معنوية الفروق، وهذه الفروق لصالح الموظفين الذكور بالمتوسط الحسابي الأعلى مقارنة مع الموظفات الإناث.
جدول 4-7 نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لدراسة الفروق في متوسطات آراء أفراد العينة نحو محاور أداة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس.

المحاور	الجنسية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار (ت)	الدلالة الإحصائية
واقع تطبيق الأتمتة وإدارة الموارد البشرية	سعودي	31	4.02	0.83	0.443	0.660
	غير سعودي	22	3.93	0.62		
المفاهيم الخاصة بأتمتة شؤون الموظفين وأهم متطلباتها	سعودي	31	3.59	1.02	0.251	0.802
	غير سعودي	22	3.52	0.82		
مدى وعي العاملين بخصائص ومزايا استخدام الأتمتة	سعودي	31	4.26	0.69	0.416	0.679
	غير سعودي	22	4.18	0.61		
معوقات تطبيق الأتمتة	سعودي	31	3.57	1.13	-1.590	0.118
	غير سعودي	22	4.01	0.75		

الجدول (4-7) يوضح نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لدراسة الفروق في متوسطات آراء المبحوثين نحو محاور أداة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس، وبمتابعة قيم الاختبار (ت) (و) قيم الدلالة الإحصائية نجد أنها جميعها جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05) وبالتالي فإنه:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات آراء المبحوثين نحو واقع تطبيق الأتمتة وإدارة الموارد البشرية (و) المفاهيم الخاصة بأتمتة شؤون الموظفين وأهم متطلباتها (و) مدى وعي العاملين بخصائص ومزايا استخدام الأتمتة (و) معوقات تطبيق الأتمتة (و) وفقاً لمتغير الجنس - حيث أن قيم الدلالة الإحصائية المقابلة لهذه المحاور جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05).
جدول 4-8 نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات آراء أفراد العينة نحو محاور أداة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل الأكاديمي.

المحاور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربعات المتوسطات	قيمة الاختبار F	الدلالة الإحصائية
واقع تطبيق الأتمتة وإدارة الموارد البشرية	بين المجموعات	7.1	4	1.77	3.93	0.008
	داخل المجموعات	21.6	48	0.45		
	الكلية	28.7	52			
المفاهيم الخاصة بأتمتة شؤون الموظفين وأهم متطلباتها	بين المجموعات	3.2	4	0.79	0.90	0.472
	داخل المجموعات	42.1	48	0.88		
	الكلية	45.2	52			
مدى وعي العاملين بخصائص ومزايا استخدام الأتمتة	بين المجموعات	3.7	4	0.93	2.42	0.061
	داخل المجموعات	18.4	48	0.38		
	الكلية	22.2	52			
معوقات تطبيق الأتمتة	بين المجموعات	4.3	4	1.07	1.07	0.381
	داخل المجموعات	48.1	48	1.00		
	الكلية	52.4	52			

الجدول (4-8) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات آراء المبحوثين نحو محاور أداة

الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل الأكاديمي، وبتابعة قيم الاختبار)ت (ومقارنة قيم الدلالة الإحصائية مع مستوى المعنوية (0.05) نجد الآتي:
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات آراء الباحثين نحو) المفاهيم الخاصة بأتمتة شؤون الموظفين وأهم متطلباتها (و) مدى وعي العاملين بخصائص ومزايا استخدام الأتمتة (و) معوقات تطبيق الأتمتة (وفقاً لمتغير المؤهل الأكاديمي – حيث أن قيم الدلالة الإحصائية المقابلة لهذه المحاور جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05).
توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسطات آراء الباحثين نحو) واقع تطبيق الأتمتة وإدارة الموارد البشرية (وفقاً لمتغير المؤهل الأكاديمي – حيث أن قيم الدلالة الإحصائية المقابلة لهذا المحور بلغت (0.008) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) مما يشير إلى معنوية الفروق. وبإجراء اختبار أقل فرق معنوي (LSD) تبين أن الفروق بين فئتي المؤهل (بكالوريوس (و) ماجستير (و) لصالح الفئة) بكالوريوس (بالمتوسط الحسابي الأعلى، وكذلك بين فئتي المؤهل (بكالوريوس (و) أخرى (لصالح الفئة) بكالوريوس (بالمتوسط الحسابي الأعلى).
جدول 4-9 نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات آراء أفراد العينة نحو محاور أداة الدراسة وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي.

المحاور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربعات المتوسطات	قيمة الاختبار F	الدلالة الإحصائية
واقع تطبيق الأتمتة وإدارة الموارد البشرية	بين المجموعات	4.4	2	2.19	4.50	0.016
	داخل المجموعات	24.3	50	0.49		
	الكلية	28.7	52			
المفاهيم الخاصة بأتمتة شؤون الموظفين وأهم متطلباتها	بين المجموعات	0.7	2	0.36	0.40	0.673
	داخل المجموعات	44.5	50	0.89		
	الكلية	45.2	52			
مدى وعي العاملين بخصائص ومزايا استخدام الأتمتة	بين المجموعات	0.7	2	0.34	0.78	0.462
	داخل المجموعات	21.5	50	0.43		
	الكلية	22.2	52			
معوقات تطبيق الأتمتة	بين المجموعات	1.8	2	0.91	0.90	0.413
	داخل المجموعات	50.6	50	1.01		
	الكلية	52.4	52			

الجدول (4-9) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات آراء الباحثين نحو محاور أداة الدراسة وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي، وبتابعة قيم الاختبار)ت (ومقارنة قيم الدلالة الإحصائية مع مستوى المعنوية (0.05) نجد الآتي:
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات آراء الباحثين نحو) المفاهيم الخاصة بأتمتة شؤون الموظفين وأهم متطلباتها (و) مدى وعي العاملين بخصائص ومزايا استخدام الأتمتة (و) معوقات تطبيق الأتمتة (وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي – حيث أن قيم الدلالة الإحصائية المقابلة لهذه المحاور جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05).
توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسطات آراء الباحثين نحو) واقع تطبيق الأتمتة وإدارة الموارد البشرية (وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي – حيث أن قيم الدلالة الإحصائية المقابلة لهذا المحور بلغت (0.016) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) مما يشير إلى معنوية الفروق. وبإجراء اختبار أقل فرق معنوي (LSD) تبين أن الفروق بين فئتي المسمى الوظيفي (موظف (و) مدير (و) لصالح الفئة) (موظف (بالمتوسط الحسابي الأعلى).

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

ملخص بأهم النتائج :

تكونت عينة الدراسة من 53 من الموظفين العاملين بشركة الحبيب العقارية ، وأظهرت النتائج أن حوالي ثلثي أفراد العينة بنسبة (64.2%) هم ذكور، وأن نسبة (58.5%) هم سعوديين، وأن نسبة (37.7%) في الفئة العمرية) من 29 - 25 سنة، وأن نسبة (64.2%) مؤهلهم الأكاديمي) بكالوريوس، وأن نسبة (54.7%) من أفراد العينة مساهم الوظيفي (موظف).
بينت النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على واقع تطبيق الأتمتة وإدارة الموارد البشرية، وذلك من خلال:

- لدى الموظف الخبرة في التطبيق والتحكم في الأجهزة
- الشركة تستخدم وسائل تقنية حديثة.
- بينت النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على المفاهيم الخاصة بأتمتة شؤون الموظفين وأهم متطلباتها، وذلك من خلال:
- البنية التحتية للشركة جيدة فيما يخص تحديث الأجهزة
- الشركة بها برامج حديثة فيما يخص إدارة شؤون الموظفين.
- بينت النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على أن للعاملين وعي عالي بخصائص ومزايا استخدام الأتمتة، وذلك من خلال:
- زيادة رضا العاملين
- زيادة الثقة في العملية التشغيلية.
- بينت النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على وجود معوقات تواجه تطبيق الأتمتة، وذلك من خلال:
- ضعف البنية التحتية في الشركات
- لا توجد خطط للتحويل الرقمي في مثل هذا النشاط
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات آراء المبحوثين نحو (واقع تطبيق الأتمتة وإدارة الموارد البشرية (و) المفاهيم الخاصة بأتمتة شؤون الموظفين وأهم متطلباتها (و) مدى وعي العاملين بخصائص ومزايا استخدام الأتمتة (وفقاً لمتغير الجنس).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسطات آراء المبحوثين نحو (معوقات تطبيق الأتمتة (وفقاً لمتغير الجنس، وهذه الفروق لصالح الموظفين الذكور بالمتوسط الحسابي الأعلى مقارنة مع الموظفات الإناث.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات آراء المبحوثين نحو (واقع تطبيق الأتمتة وإدارة الموارد البشرية (و) المفاهيم الخاصة بأتمتة شؤون الموظفين وأهم متطلباتها (و) مدى وعي العاملين بخصائص ومزايا استخدام الأتمتة (و) معوقات تطبيق الأتمتة (وفقاً لمتغير الجنسية).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات آراء المبحوثين نحو (المفاهيم الخاصة بأتمتة شؤون الموظفين وأهم متطلباتها (و) مدى وعي العاملين بخصائص ومزايا استخدام الأتمتة (و) معوقات تطبيق الأتمتة (وفقاً لمتغير المؤهل الأكاديمي).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسطات آراء المبحوثين نحو (واقع تطبيق الأتمتة وإدارة الموارد البشرية (وفقاً لمتغير المؤهل الأكاديمي، وقد تبين أن الفروق بين فئتي المؤهل (بكالوريوس (و) ماجستير (لصالح الفئة (بكالوريوس (بالمتوسط الحسابي الأعلى، وكذلك بين فئتي المؤهل (بكالوريوس (و) أخرى (لصالح الفئة (بكالوريوس (بالمتوسط الحسابي الأعلى).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات آراء المبحوثين نحو (المفاهيم الخاصة بأتمتة شؤون الموظفين وأهم متطلباتها (و) مدى وعي العاملين بخصائص ومزايا استخدام الأتمتة (و) معوقات تطبيق الأتمتة (وفقاً لمتغير المسى الوظيفي).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسطات آراء المبحوثين نحو (واقع تطبيق الأتمتة وإدارة الموارد البشرية (وفقاً لمتغير المسى الوظيفي، وأن الفروق بين فئتي المسى الوظيفي (موظف (و) مدير (لصالح الفئة (موظف (بالمتوسط الحسابي الأعلى).

التوصيات:

- تبني مشروع تطوير البنى التحتية لتكنولوجيا المعلومات (المكونات المادية والبرمجيات وشبكات الإتصال للمزايا الكبيرة التي تقدمها لتحسين مسارات العمليات وقواعد البيانات والمهارات البشرية (نظراً لتطوير إدارة الموارد البشرية .
- العمل على تطوير قدرات ومهارات العاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات عبر إدخالهم بدورات تدريبية تمكنهم من التعامل مع الأجهزة وشبكات الإتصال الحديثة.
- بناء أساس معرفي (قاعدة معرفية (بتفضيلات (العميل الداخلي (الموظف وتأكيد أهمية تقييم القيمة المقدمة له وتجميع وتحديث تلك التفضيلات بشكل مستمر والعمل على استثمار كفاء للمعلومات المتاحة ولجميع أقسام الشركة.
- العمل على تطوير إدارة الأتمتة بالمنظمة التي بدورها تطور إدارة الموارد البشرية.
- يجب على الشركة عمل خطط لتطوير إدارة الموارد البشرية .

قائمة المراجع

- الحربي، عمر بن راضي صالح . (2017)فاعلية برامج التدريب على راس العمل في رفع كفاءة أداء العاملين بفرق التدخل في حوادث انهيارات المباني والزلازل :دراسة ميدانية على العاملين بقيادة قوات الطوارئ الخاصة للدفاع المدني وفروعها .رسالة ماجستير -جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية،ص34
- العساف، فالح محمد . (2016).أثر تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي:دراسة حالة في مطار عمان المدني .رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، الأردن،ص35
- المطيري، عزيز عبدالله . (2016)أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الأداء الوظيفي:دراسة تطبيقية على الدوائر الحكومية في منطقة تبوك .رسالة ماجستير، جامعة مؤتة:الكرك، الأردن،ص36
- (1) يونس، مجدي محمد، أحمد، اميرة محمد علي.(2017)الالتزام التنظيمي مدخلاً لتحقيق جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات .بحث منشور في مؤتمر كلية التربية الدولي الأول، في الخرطوم جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 11-7 يناير 2017،ص45

المراجع الاجنبية:

- (1) Dumay, J. (2016). A critical reflection on the future of intellectual capital: from reporting to disclosure. Journal of Intellectual capital, 17(1), 168-184.p.22
- Shields, J., Brown, M., Kaine, S., Dolle-Samuel, C., North-Samardzic, A., McLean, P., ... & Plimmer, G. (2015). Managing Employee Performance & Reward: Concepts, Practices, Strategies. Cambridge University Press.
- (1) Blyton, P., Hassard, J., Hill, S., & Starkey, K. (2017). Time, work and organization (Vol. 7). Taylor & Francis

الملاحق

دور الأتمتة في تحسين أداء الموارد البشرية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،،

لما للبحث العلمي من دور فعال في تدعيم القضايا الهامة أتقدم إليك بأسئلة هذه الاستمارة والتي تخص هذا البحث وهو بعنوان " دور الأتمتة في تحسين أداء الموارد البشرية"دراسة تطبيقية على عينة من الموظفين أرجو شاكرة الإجابة على أسئلة هذه الاستمارة بكل دقة ووضوح مع العلم بأن إجاباتك ستكون في سرية تامة وسوف تستخدم فيما يخص أهداف البحث العلمي فقط.

شاكرة ومقدرة لكم حسن تعاونكم ،،،

الباحثة:افراح احمد

الجنس*:

ذكر

انثى

الفئة العمرية*:

من 24-20سنة

من 25-29سنة

من 34 – 30سنة

من 39 – 35سنة

من 44 – 40سنة

من 45 فأكثر

أخرى:

المؤهل الاكاديمي*:

بكالوريوس

ماجستير

دكتوراه

اخرى

أخرى:

الجنسية*:

سعودي

غير سعودي

المسمى الوظيفي*:

عامل

موظف

مدير

اخرى

المحور الأول: واقع تطبيق الأتمتة وإدارة الموارد البشرية

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

- لدى الموظف الخبرة في التطبيق والتحكم في الاجهزة
- تتبنى الشركة استراتيجية واضحة في مجال أتمتة الموارد البشرية
- الشركة تستخدم وسائل تقنية حديثة
- هل ترون أن الوسائل التقنية المستعملة تواكب التطور التكنولوجي الحاصل

المحور الثاني: عرض المفاهيم الخاصة بأتمتة شؤون الموظفين وأهم متطلباتها

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

- الشركة بها برامج حديثة فيما يخص إدارة شؤون الموظفين
- البنية التحتية للشركة جيدة فيما يخص تحديث الاجهزة
- الشركة تخضع موظفيها للدورات التدريبية
- الدورات التدريبية مختارة بعناية على حسب حاجة الشركة

المحور الثالث: تحديد مدى وعي العاملين بخصائص ومزايا استخدام الأتمتة

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

- توفر الوقت والمال والجد للشركة
- تحسين كفاءة إدارة المهام بالشركة
- زيادة رضا العاملين
- زيادة الثقة في العملية التشغيلية

المحور الرابع: معوقات تطبيق الأتمتة

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

- ضعف البنية التحتية في الشركات
- ضعف التدريب لدى العاملين بالشركات
- لم توجد خطط للتحويل الرقمي في مثل هذا النشاط
- ضعف الكفاءات المؤهلة لإستخدام التقنية في الشركات

الكلمات المفتاحية :

- أتمتة الموارد البشرية
- تحسين الأداء الوظيفي
- البنية التحتية التقنية
- تكنولوجيا المعلومات
- إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
- التطوير التنظيمي
- الكفاءة التشغيلية
- الابتكار في العمل
- إدارة التغيير
- تطوير المهارات الوظيفية