

فعالية نظم المعلومات الإدارية في تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية: دراسة ميدانية على
المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية

اسم الطالب
يوسف إبراهيم العمر
222000590

مشروع تخرج - 2
كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبد الرحيم نادر
عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

2025

جدول المحتويات

3.....	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
4.....	4.1. المقدمة:
5.....	4.2. توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة الدراسة):
8.....	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات:
9.....	4.3. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث):
55.....	4.4. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج:
62.....	4.5. الخاتمة:
64.....	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
65.....	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:
67.....	5.2. توصيات الدراسة:
68.....	5.3. الخاتمة:
70.....	ملحق الاستبانة

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة:

الفصل الرابع من هذه الدراسة يمثل المرحلة التحليلية الأساسية، حيث يهدف إلى تقديم رؤية متكاملة وموضوعية حول نتائج البحث الميداني الذي أُجري على المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، مع التركيز على فعالية نظم المعلومات الإدارية في تحسين قرارات التوظيف. يتضمن هذا الفصل تحليل البيانات المستمدة من عينة الدراسة، بحيث يتم عرض الخصائص الأساسية للمشاركين وتوزيعهم وفق المتغيرات الديموغرافية والمهنية، مما يتيح فهمًا أعمق لسياق البحث ومدى تمثيل العينة للواقع المؤسسي. كما يوضح الفصل مدى موثوقية وصلاحية أدوات جمع البيانات المستخدمة، بما في ذلك الاستبيانات، من خلال استعراض اختبارات الصدق والثبات التي تضمن أن النتائج المستخلصة دقيقة وتعكس واقع الممارسات الإدارية في المؤسسات الحكومية.

يركز الفصل على تحليل متغيرات البحث الأساسية، وذلك من خلال تقديم إحصاءات وصفية دقيقة تعكس اتجاهات وآراء المشاركين، بما يتيح الإجابة على أسئلة البحث بشكل علمي ومدعوم بالبيانات. كما يشمل الفصل تفسير النتائج بشكل مفصل، من خلال تحليل علاقات المتغيرات واختبار الفرضيات البحثية، بهدف التعرف على مدى تأثير نظم المعلومات الإدارية، بما في ذلك قواعد البيانات ونظم التقارير الإدارية ونظم دعم القرار، على جودة ودقة قرارات التوظيف. ويهدف هذا التحليل إلى تقديم صورة واضحة عن واقع تطبيق هذه النظم، ومستوى مساهمتها في تعزيز العدالة والشفافية والكفاءة في عمليات الاستقطاب والاختيار الوظيفي.

تكمن أهمية هذا الفصل في كونه يمثل حلقة الوصل بين الإطار النظري للدراسة والواقع الميداني، حيث يوفر قاعدة موضوعية لتفسير النتائج وربطها بالأدبيات السابقة والممارسات الفعلية في المؤسسات الحكومية. كما يتيح هذا الفصل استنتاج نقاط القوة والضعف في تطبيق نظم المعلومات الإدارية، مما يزود صانعي القرار والتخطيط الاستراتيجي في المؤسسات بأدلة قائمة على بيانات دقيقة لاتخاذ الإجراءات المناسبة لتعزيز فعالية قرارات التوظيف. وبهذا الشكل، يمثل الفصل الرابع الركيزة الأساسية للنتائج والتحليل العلمي للدراسة، التي ستشكل أساسًا لتقديم التوصيات النهائية والخلاصات العملية التي تسعى الدراسة إلى تحقيقها.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة الدراسة):

في ضوء البيانات الإحصائية الوصفية لعينة الدراسة التي شملت (180) مشاركاً من الموظفين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، تُظهر النتائج أن العينة تتسم بتنوع مقبول من حيث الخصائص الديموغرافية والمهنية، حيث يشير متوسط العمر (2.42) إلى أن أغلب المشاركين ينتمون إلى الفئة العمرية المتوسطة، بينما يعكس متوسط المؤهل العلمي (3.09) أن غالبية أفراد العينة يمتلكون مؤهلات جامعية أو أعلى. كما يظهر أن متوسط سنوات الخبرة (3.02) والوظيفة الحالية (3.03) يشيران إلى أن أغلب المستجيبين يتمتعون بخبرة مهنية جيدة واستقرار وظيفي نسبي، وهو ما يعزز مصداقية آرائهم حول فعالية نظم المعلومات الإدارية. أما على مستوى متغيرات الدراسة، فقد أظهرت المتوسطات الحسابية للعبارات الخاصة بقاعدة البيانات ونظم التقارير الإدارية ونظم دعم القرار وتحسين جودة قرارات التوظيف قيماً تتراوح بين (3.20 – 3.46)، مما يعكس وجود مستوى متوسط إلى مرتفع من الاتفاق بين أفراد العينة على فعالية نظم المعلومات الإدارية في تحسين العمليات المرتبطة بالتوظيف. وقد برزت أعلى القيم في عبارات ترتبط باستخدام أدوات التحليل الذكية (3.46) ودور نظم المعلومات في تقليل الوقت اللازم لاتخاذ القرار (3.46)، ما يشير إلى تقدير كبير لدور التكنولوجيا في تعزيز الكفاءة والسرعة. كما أظهرت البيانات انحرافات معيارية تراوحت بين (1.34 – 1.62) مما يدل على وجود تباين مقبول في آراء المستجيبين، في حين جاءت معاملات الالتواء سالبة في معظمها، مما يعني أن أغلب الإجابات مالت نحو الاتفاق. كما كشفت النتائج عن إدراك واسع بأن نظم المعلومات الإدارية تسهم في تحسين الشفافية والموضوعية وتقليل الأخطاء ورفع جودة عمليات الاختيار، إلا أن بعض العبارات – مثل رضا الإدارات عن نتائج التوظيف (3.01) – جاءت بمتوسطات أقل نسبياً، ما يشير إلى إمكانية وجود فجوة بين إمكانيات النظم الحالية والتطبيق الفعلي في بعض الإدارات. وبشكل عام، تعكس هذه النتائج إدراكاً قوياً بين موظفي الحكومة بأهمية نظم المعلومات الإدارية، وقدرتها على دعم عمليات التوظيف بشكل فعال من خلال توفير بيانات دقيقة، وتحليل موضوعي، وتسريع الإجراءات، وتحسين جودة القرارات المتخذة.

Statistics									
Std. Error of Kurtosis	Kurtosis	Std. Error of Skewness	Skewness	Std. Deviation	Median	Std. Error of Mean	Mean	N	
								Missing	Valid

.360	-2.010	.181	.112	.501	1.00	.037	1.47	0	180	الجنس
.360	-1.138	.181	.103	1.035	2.00	.077	2.42	0	180	العمر
.360	-.730	.181	-.823	1.087	4.00	.081	3.09	0	180	المؤهل العلمي
.360	-.957	.181	-.658	1.083	3.00	.081	3.02	0	180	عدد سنوات الخبرة
.360	-1.020	.181	-.681	1.121	3.00	.084	3.03	0	180	الوظيفة الحالية
.360	-1.259	.181	-.339	1.470	4.00	.110	3.31	0	180	تعتمد المؤسسة على قاعدة بيانات محدثة تحتوي على معلومات دقيقة عن الموظفين والمتقدمين للوظائف.
.360	-1.476	.181	-.253	1.569	3.50	.117	3.24	0	180	تساعد قاعدة البيانات في تسريع عملية جمع وفرز بيانات المتقدمين للوظائف.
.360	-1.244	.181	-.184	1.402	3.00	.104	3.25	0	180	تتيح قاعدة البيانات الوصول السريع إلى المعلومات عند اتخاذ قرارات التوظيف.
.360	-1.211	.181	-.319	1.415	4.00	.106	3.34	0	180	تتمتع قاعدة البيانات بدرجة عالية من الأمان والسرية في حفظ بيانات الموظفين.
.360	-1.371	.181	-.287	1.518	3.00	.113	3.28	0	180	تساعد نظم التقارير الإدارية في توفير بيانات دقيقة لدعم قرارات التوظيف.
.360	-1.448	.181	-.274	1.572	3.00	.117	3.31	0	180	تُسهل تقارير الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين شفافية إجراءات التوظيف.
.360	-1.208	.181	-.148	1.383	3.00	.103	3.26	0	180	توفر التقارير الإدارية معلومات مقارنة حول المرشحين تسهل عملية الاختيار.

180	0	3.33	.103	3.00	1.386	-.336	.181	-1.086	.360	تُحدث التقارير الإدارية بشكل دوري بما يتناسب مع احتياجات الإدارة.
180	0	3.31	.109	3.00	1.466	-.327	.181	-1.239	.360	تساعد نظم دعم القرار في تحليل بيانات المتقدمين واختيار الأنسب للوظيفة.
180	0	3.46	.114	4.00	1.533	-.424	.181	-1.351	.360	تستخدم الإدارة أدوات تحليل ذكية ضمن نظم دعم القرار لتقييم المرشحين.
180	0	3.31	.100	3.00	1.342	-.195	.181	-1.113	.360	تُمكن نظم دعم القرار المديرين من مقارنة البدائل واتخاذ القرار الأفضل.
180	0	3.34	.108	4.00	1.454	-.387	.181	-1.194	.360	توفر نظم دعم القرار تقارير تنبؤية حول احتياجات المؤسسة المستقبلية من الموظفين.
180	0	3.27	.107	3.00	1.440	-.239	.181	-1.262	.360	تستند قرارات التوظيف في المؤسسة إلى بيانات دقيقة وموضوعية.
180	0	3.20	.119	3.00	1.601	-.232	.181	-1.522	.360	تساهم نظم المعلومات في تقليل الأخطاء أثناء عمليات التوظيف.
180	0	3.23	.107	3.00	1.442	-.179	.181	-1.319	.360	تتسم قرارات التوظيف بالعدالة والشفافية بين جميع المتقدمين.
180	0	3.32	.111	4.00	1.493	-.302	.181	-1.343	.360	تساعد التقارير الإدارية في تحسين كفاءة عمليات المفاضلة بين المرشحين.
180	0	3.36	.110	4.00	1.471	-.293	.181	-1.341	.360	يتم توظيف المرشحين بناءً على تحليل موضوعي لمؤهلاتهم وقدراتهم.
180	0	3.29	.121	4.00	1.623	-.312	.181	-1.520	.360	يعتمد متخذو القرار على معلومات آنية عند تحديد الاحتياجات الوظيفية.

تقل القرارات العشوائية بفضل استخدام نظم دعم القرار.	180	0	3.26	.101	3.00	1.359	-.147	.181	-1.184	.360
تعزز نظم المعلومات الإدارية جودة عمليات الاستقطاب والاختيار.	180	0	3.35	.106	3.00	1.424	-.285	.181	-1.219	.360
تساعد نظم المعلومات في تقليل الوقت اللازم لاتخاذ قرار التوظيف.	180	0	3.46	.104	4.00	1.400	-.395	.181	-1.138	.360
تُسهم نظم المعلومات في رفع مستوى رضا الإدارات عن نتائج التوظيف.	180	0	3.01	.118	3.00	1.578	.042	.181	-1.532	.360

جدول 1 : التحليلات الإحصائية

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات:

في ضوء اختبارات الصدق والثبات التي أُجريت على الاستبيان المستخدم في دراسة "فعالية نظم المعلومات الإدارية في تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية"، أظهرت النتائج مستوى عاليًا جدًا من الاتساق الداخلي، حيث بلغ معامل كرونباخ ألفا (0.939) لعدد (27) فقرة، وهو ما يشير إلى أن أداة القياس تتمتع بدرجة ممتازة من الثبات وتعكس انسجامًا قويًا بين جميع البنود المكوّنة للاستبيان. وتُعد هذه القيمة دليلًا على أن الاستجابات كانت متقاربة وغير متذبذبة، مما يعزز الثقة في قدرة الأداة على قياس أبعاد الدراسة بصورة دقيقة وموثوقة. كما يدل ذلك على أن بنود الاستبيان صيغت بعناية وتعبر بفاعلية عن المفاهيم المرتبطة بدور نظم المعلومات الإدارية في تحسين عمليات اتخاذ القرار في التوظيف داخل المؤسسات الحكومية، وهو ما يسمح بالاعتماد على النتائج اللاحقة للدراسة في بناء استنتاجات علمية راسخة وتوصيات قابلة للتطبيق في السياق الإداري السعودي.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.939	27

جدول 2 : اختبار مصداقية وموثوقية البيانات

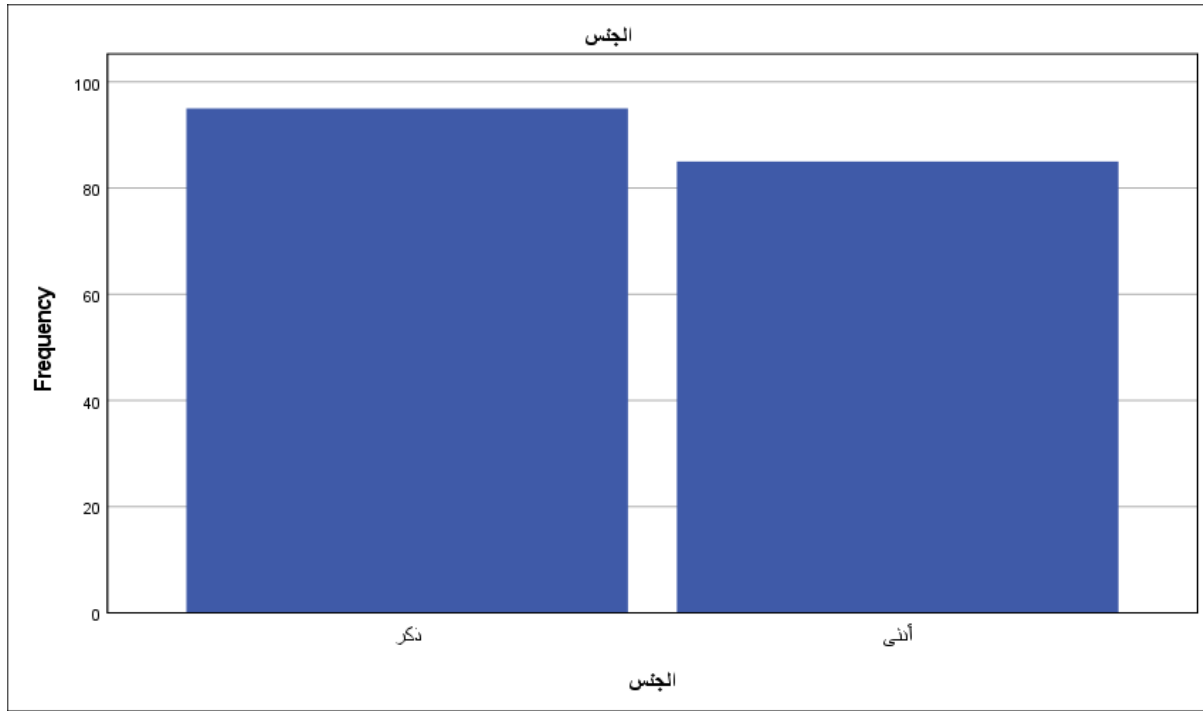
4.3. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث):

- الجنس

أظهرت نتائج التوزيع الديموغرافي وفق متغير الجنس أن عينة الدراسة كانت متوازنة نسبياً بين الذكور والإناث، حيث بلغ عدد المشاركين الذكور 95 مشاركاً بنسبة 52.8% من إجمالي العينة، في حين بلغ عدد المشاركات من الإناث 85 مشاركة بنسبة 47.2%، ليصبح العدد الكلي للمستجيبين 180. وتعكس هذه النسب تمثيلاً مناسباً لكلا الفئتين دون انحياز واضح، مما يعزز من شمولية البيانات ويدعم موثوقية النتائج المتعلقة بفعالية نظم المعلومات الإدارية في تحسين قرارات التوظيف، إذ يسهم تنوع وجهات النظر بين الذكور والإناث في تقديم صورة أكثر دقة وواقعية حول الموضوع محل الدراسة.

الجنس					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	95	52.8	52.8	52.8
	أنثى	85	47.2	47.2	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

جدول 3 : التحليل الإحصائي لجنس المشاركين في التجربة



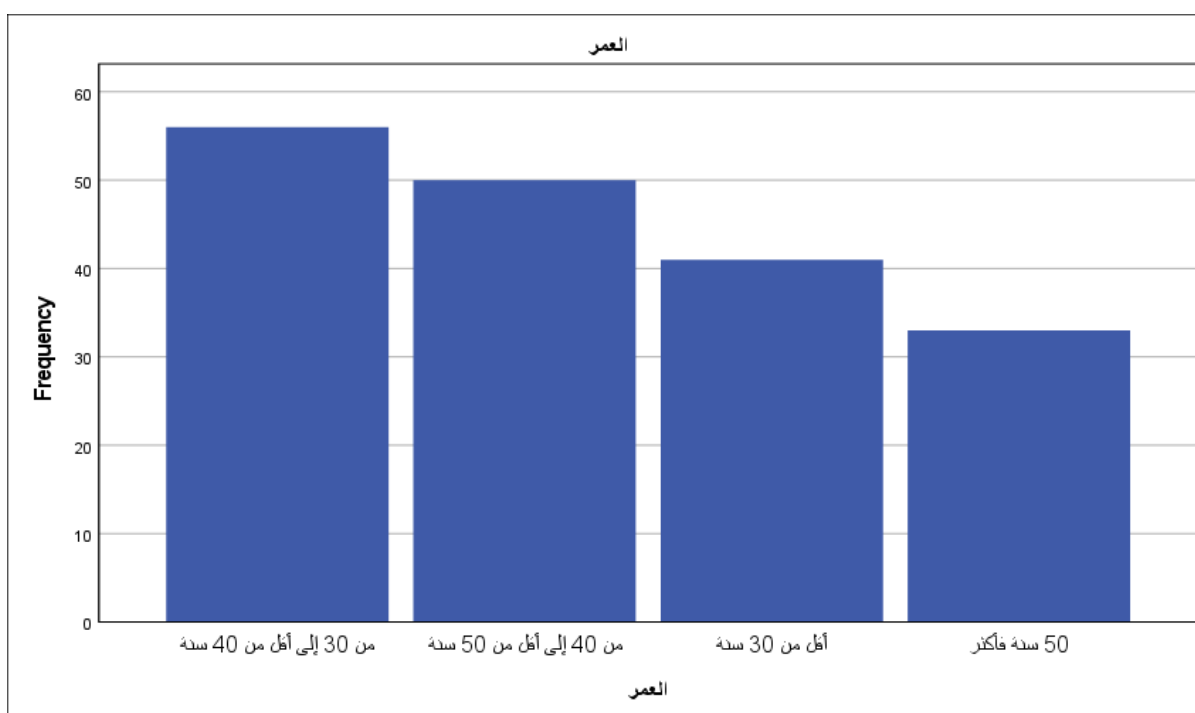
شكل توضيحي 1 : التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة

- العمر

تشير نتائج التوزيع العمري لعينة الدراسة إلى تنوع واضح في الفئات العمرية للمشاركين، مما يمنح الدراسة ثراءً في وجهات النظر المرتبطة بفعالية نظم المعلومات الإدارية في تحسين قرارات التوظيف. فقد شكّلت الفئة العمرية من 30 إلى أقل من 40 سنة النسبة الأكبر من العينة بواقع 56 مشاركاً يمثلون 31.1% من إجمالي العينة، تلتها فئة من 40 إلى أقل من 50 سنة بعدد 50 مشاركاً ونسبة 27.8%، مما يعكس حضوراً قوياً للفئات ذات الخبرة العملية المتوسطة إلى المتقدمة. أما فئة أقل من 30 سنة فقد ضمت 41 مشاركاً بنسبة 22.8%، وهو ما يشير إلى مشاركة فئة الشباب حديثي أو متوسطي الخبرة. وأخيراً جاءت فئة 50 سنة فأكثر بعدد 33 مشاركاً تمثل 18.3%، ما يوفر منظوراً غنياً من ذوي الخبرات الطويلة. هذا التوزيع المتوازن يعزز شمولية العينة ويسهم في دعم مصداقية النتائج المستخلصة حول دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين قرارات التوظيف داخل المؤسسات الحكومية.

العمر					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	من 30 إلى أقل من 40 سنة	56	31.1	31.1	31.1
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	50	27.8	27.8	58.9
	أقل من 30 سنة	41	22.8	22.8	81.7
	سنة فأكثر 50	33	18.3	18.3	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

جدول 4 : التحليل الإحصائي لعمر المشاركين في التجربة



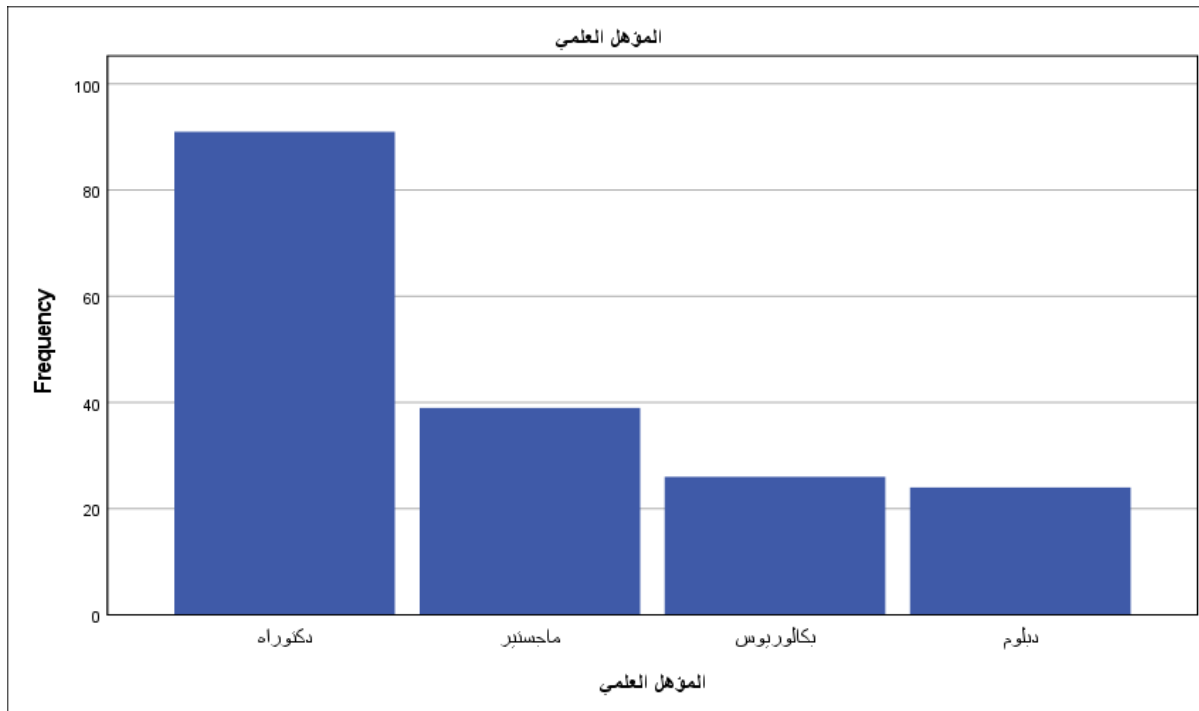
شكل توضيحي 2 : التمثيل البياني لعمر المشاركين في التجربة

- المؤهل العلمي

تُظهر نتائج التوزيع حسب المؤهل العلمي أن عينة الدراسة تتميز بارتفاع المستوى الأكاديمي للمشاركين، الأمر الذي يعزز من جودة البيانات التي تم الحصول عليها ومدى عمق الإدراك والفهم المتعلقين بفعالية نظم المعلومات الإدارية في تحسين قرارات التوظيف. فقد شكّل المشاركون من حملة درجة الدكتوراه النسبة الأكبر، حيث بلغ عددهم 91 مشاركاً يمثلون 50.6% من إجمالي العينة، وهو ما يعكس مستوى معرفيًا عاليًا يُثري نتائج الدراسة. تلتهم فئة الماجستير بعدد 39 مشاركاً بنسبة 21.7%، ثم حملة البكالوريوس الذين بلغ عددهم 26 مشاركاً بنسبة 14.4%. أما فئة الدبلوم فقد جاءت بعدد 24 مشاركاً بنسبة 13.3%، مما يُظهر تمثيلاً متنوعاً للمستويات التعليمية. هذا التباين في المؤهلات العلمية يساهم في تعزيز شمولية الدراسة ويُتيح الحصول على آراء متعددة مبنية على خلفيات تعليمية مختلفة، الأمر الذي يدعم قوة النتائج وعمق التحليل المتعلق بدور نظم المعلومات الإدارية في دعم قرارات التوظيف داخل المؤسسات الحكومية.

المؤهل العلمي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	دكتوراه	91	50.6	50.6	50.6
	ماجستير	39	21.7	21.7	72.2
	بكالوريوس	26	14.4	14.4	86.7
	دبلوم	24	13.3	13.3	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

جدول 5: التحليل الإحصائي للمؤهل العلمي للمشاركين في التجربة



شكل توضيحي 3 : التمثيل البياني للمؤهل العلمي للمشاركين في التجربة

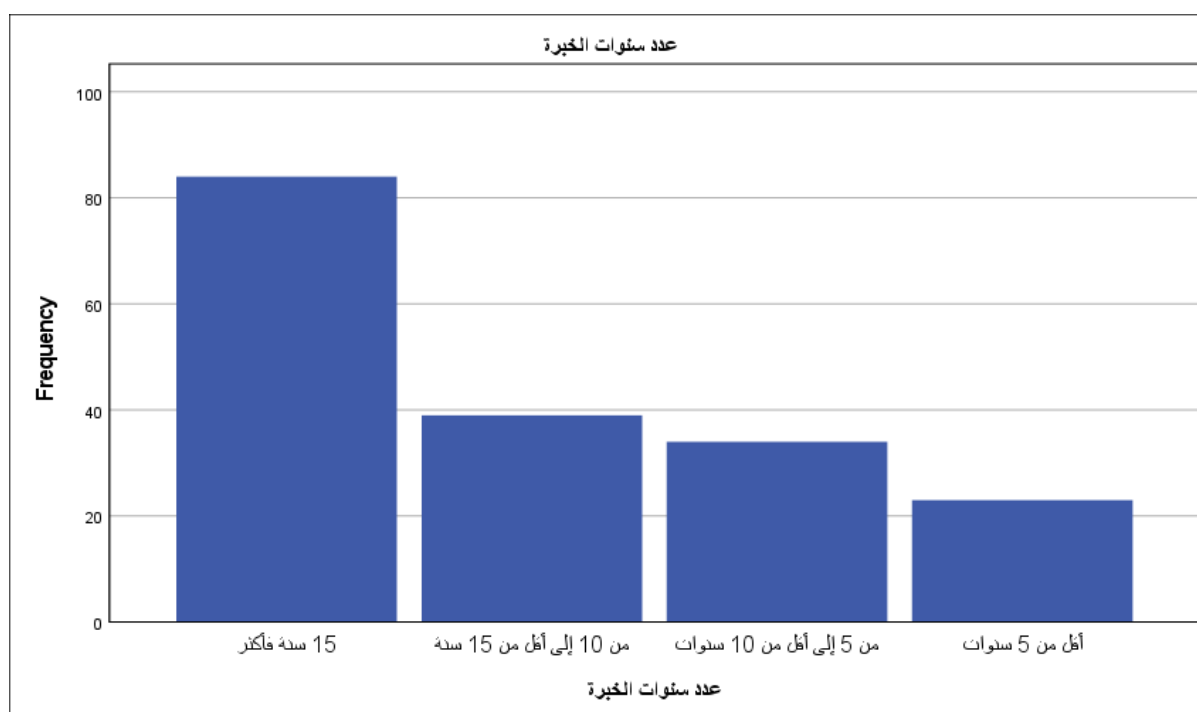
- عدد سنوات الخبرة

تشير نتائج التوزيع حسب عدد سنوات الخبرة إلى أن غالبية المشاركين يتمتعون بخبرة مهنية طويلة، الأمر الذي يعزز موثوقية آرائهم حول فعالية نظم المعلومات الإدارية في تحسين قرارات التوظيف. فقد جاءت الفئة الأكبر من المشاركين ضمن فئة 15 سنة فأكثر بعدد 84 مشاركاً يمثلون 46.7% من إجمالي العينة، وهو ما يعكس خبرات تراكمية واسعة يمكن الاعتماد عليها في تقييم أداء النظم الإدارية. تلتها فئة من 10 إلى أقل من 15 سنة بعدد 39 مشاركاً بنسبة 21.7%، ثم فئة من 5 إلى أقل من 10 سنوات التي ضمت 34 مشاركاً بنسبة 18.9%، في حين شكّلت فئة أقل من 5 سنوات النسبة الأقل بعدد 23 مشاركاً بنسبة 12.8%. ويظهر هذا التوزيع حضوراً قوياً للعاملين ذوي الخبرة المتقدمة والمتوسطة، مما يعزز جودة البيانات ويُتيح تقييمًا أكثر واقعية وموضوعية لمدى إسهام نظم المعلومات الإدارية في دعم وتحسين قرارات التوظيف داخل المؤسسات الحكومية.

عدد سنوات الخبرة				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	سنة فأكثر 15	84	46.7	46.7	46.7
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	39	21.7	21.7	68.3
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	34	18.9	18.9	87.2
	أقل من 5 سنوات	23	12.8	12.8	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

جدول 6: التحليل الإحصائي لعدد سنوات الخبرة



شكل توضيحي 4: التمثيل البياني لعدد سنوات الخبرة

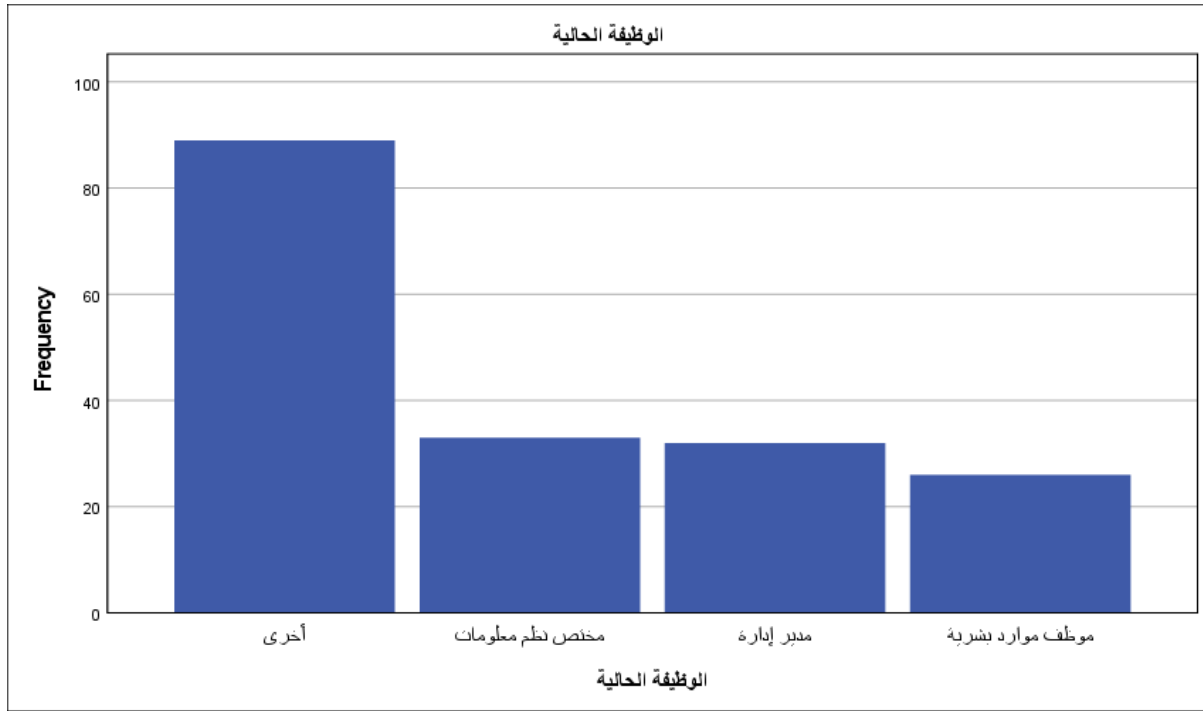
- الوظيفة الحالية

تظهر نتائج التوزيع وفق الوظيفة الحالية تنوعاً واضحاً في المناصب التي يشغلها المشاركون، مما يعزز من شمولية آراء العينة حول فعالية نظم المعلومات الإدارية في تحسين قرارات التوظيف داخل المؤسسات الحكومية. فقد شكّلت فئة أخرى — التي قد تضم وظائف إدارية أو فنية مختلفة — النسبة الأكبر بعدد 89 مشاركاً يمثلون 49.4% من إجمالي العينة، وهو ما يشير إلى اتساع نطاق الخلفيات الوظيفية المشاركة في الدراسة. تلتها فئة مختصي نظم المعلومات بعدد 33 مشاركاً ونسبة 18.3%،

مما يتيح مدخلات مهمة من ذوي الاختصاص المباشر في المجال التقني والإداري للنظم المستخدمة. كما ضمت العينة 32 مدير إدارة بنسبة 17.8%، وهي فئة قيادية تُعد رؤيتها محورية في تقييم أثر نظم المعلومات على اتخاذ القرارات، إضافة إلى 26 موظف موارد بشرية بنسبة 14.4%، وهم الفئة الأكثر ارتباطاً بقرارات التوظيف بشكل مباشر. هذا التوزيع المتنوع يعزز من قوة الدراسة بإتاحته منظورات متعددة من مستويات وظيفية مختلفة، مما يدعم الوصول إلى نتائج أكثر عمقاً ودقة بشأن دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية.

الوظيفة الحالية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أخرى	89	49.4	49.4	49.4
	مختص نظم معلومات	33	18.3	18.3	67.8
	مدير إدارة	32	17.8	17.8	85.6
	موظف موارد بشرية	26	14.4	14.4	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

جدول 7 : التحليل الإحصائي للوظيفة الحالية للمشاركين في التجربة



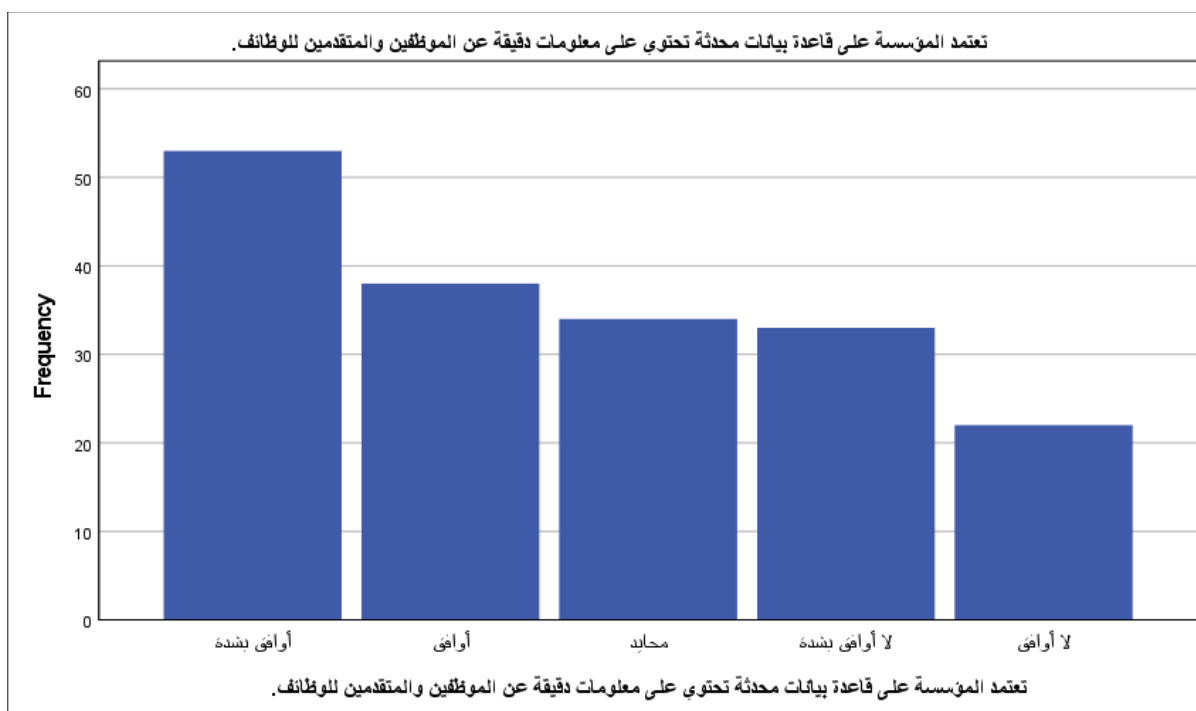
شكل توضيحي 5 : التمثيل البياني للوظيفة الحالية للمشاركين في التجربة

- تعتمد المؤسسة على قاعدة بيانات محدثة تحتوي على معلومات دقيقة عن الموظفين والمتقدمين للوظائف.

تظهر نتائج الاستجابات المتعلقة بمدى اعتماد المؤسسة على قاعدة بيانات محدثة تحتوي على معلومات دقيقة عن الموظفين والمتقدمين للوظائف وجود تباين واضح في آراء المشاركين، مما يعكس تفاوتاً بين المؤسسات الحكومية من حيث مستوى نضج نظم المعلومات الإدارية لديها. فقد جاءت أعلى نسبة ضمن فئة أوافق بشدة بعدد 53 مشاركاً يمثلون 29.4%، تليها فئة أوافق بعدد 38 مشاركاً بنسبة 21.1%، وهو ما يشير إلى أن نصف العينة تقريباً ترى أن مؤسساتها تعتمد بالفعل على قواعد بيانات محدثة ودقيقة. وفي المقابل، أبدى 34 مشاركاً بنسبة 18.9% موقفاً محايداً، مما قد يعكس غياب تصور واضح لديهم حول مدى تحديث أو دقة تلك البيانات. كما أظهرت النتائج وجود شريحة معتبرة تعتقد بضعف الاعتماد على قواعد بيانات محدثة، حيث أفاد 33 مشاركاً بنسبة 18.3% بأنهم لا يوافقون بشدة، إضافة إلى 22 مشاركاً بنسبة 12.2% ضمن فئة لا أوافق. ويظهر هذا التوزيع أن هناك فجوة قائمة في عدد من المؤسسات فيما يتعلق بجودة وتحديث قواعد البيانات، وهو ما قد يؤثر على كفاءة اتخاذ قرارات التوظيف، ويؤكد الحاجة إلى تعزيز الاستثمار في تطوير نظم المعلومات الإدارية لضمان موثوقية البيانات المستخدمة في عمليات التوظيف.

تعتمد المؤسسة على قاعدة بيانات محدثة تحتوي على معلومات دقيقة عن الموظفين والمتقدمين للوظائف.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق بشدة	53	29.4	29.4	29.4
	أوافق	38	21.1	21.1	50.6
	محايد	34	18.9	18.9	69.4
	لا أوافق بشدة	33	18.3	18.3	87.8
	لا أوافق	22	12.2	12.2	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

جدول 8 : التحليل الإحصائي لاعتماد المؤسسة على قاعدة بيانات محدثة تحتوي على معلومات دقيقة عن الموظفين والمتقدمين للوظائف.



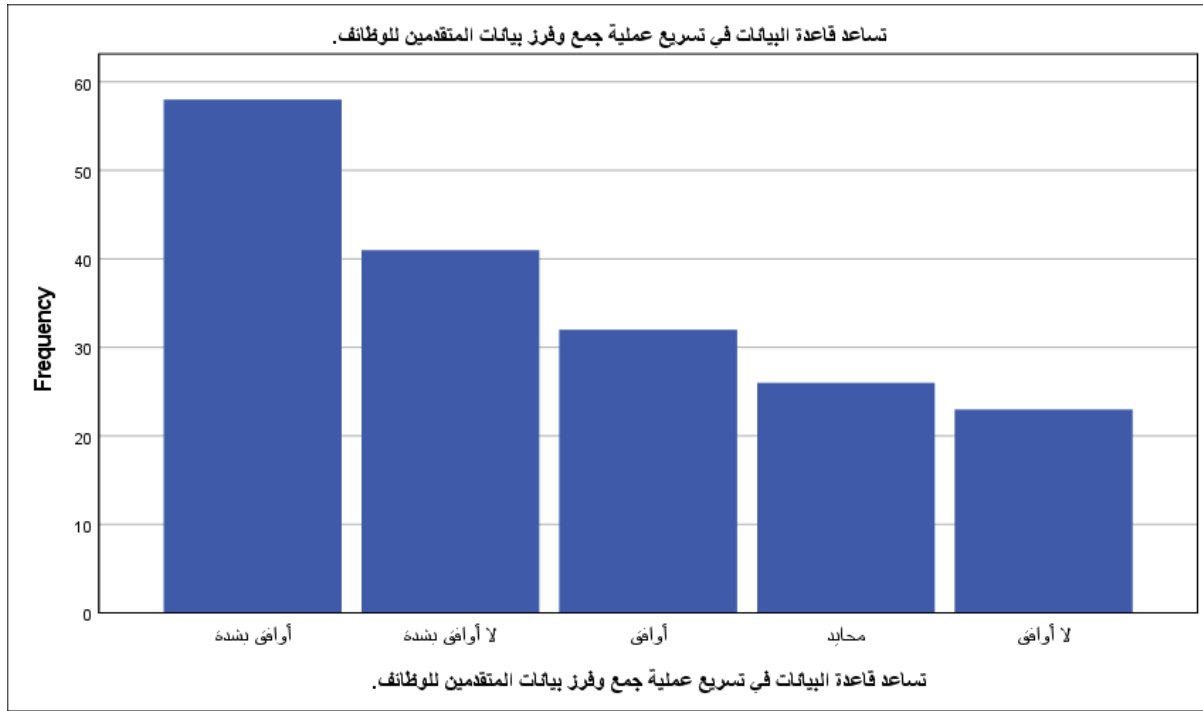
شكل توضيحي 6 : التمثيل البياني لاعتماد المؤسسة على قاعدة بيانات محدثة تحتوي على معلومات دقيقة عن الموظفين والمتقدمين للوظائف.

- تساعد قاعدة البيانات في تسريع عملية جمع وفرز بيانات المتقدمين للوظائف.

تشير نتائج الاستبيان المتعلقة بمدى مساعدة قاعدة البيانات في تسريع عملية جمع وفرز بيانات المتقدمين للوظائف إلى وجود انقسام واضح في آراء المشاركين حول فعالية النظام المستخدم. فقد أعرب 58 مشاركاً، أي بنسبة 32.2%، عن موافقتهم الشديدة على أن قاعدة البيانات تساهم بشكل كبير في تسريع هذه العمليات، فيما أبدى 32 مشاركاً بنسبة 17.8% موافقة عادية، ليصبح مجموع من يرون أن النظام فعال نحو 50% من العينة تقريباً. في المقابل، أظهر 41 مشاركاً بنسبة 22.8% رفضاً شديداً لهذه الفكرة، فيما أشار 23 مشاركاً بنسبة 12.8% إلى رفضهم، كما كان 26 مشاركاً بنسبة 14.4% محايدين. يعكس هذا التوزيع وجود تفاوت في مدى استغلال المؤسسات لقواعد البيانات لتحسين سرعة جمع وفرز المعلومات، وهو ما يشير إلى أن بعض المؤسسات ما زالت تواجه تحديات في تطبيق نظم المعلومات الإدارية بشكل يحقق الكفاءة المرجوة في عمليات التوظيف.

تساعد قاعدة البيانات في تسريع عملية جمع وفرز بيانات المتقدمين للوظائف.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق بشدة	58	32.2	32.2	32.2
	لا أوافق بشدة	41	22.8	22.8	55.0
	أوافق	32	17.8	17.8	72.8
	محايد	26	14.4	14.4	87.2
	لا أوافق	23	12.8	12.8	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

جدول 9: التحليل الإحصائي لمساعدة قاعدة البيانات في تسريع عملية جمع وفرز بيانات المتقدمين للوظائف.



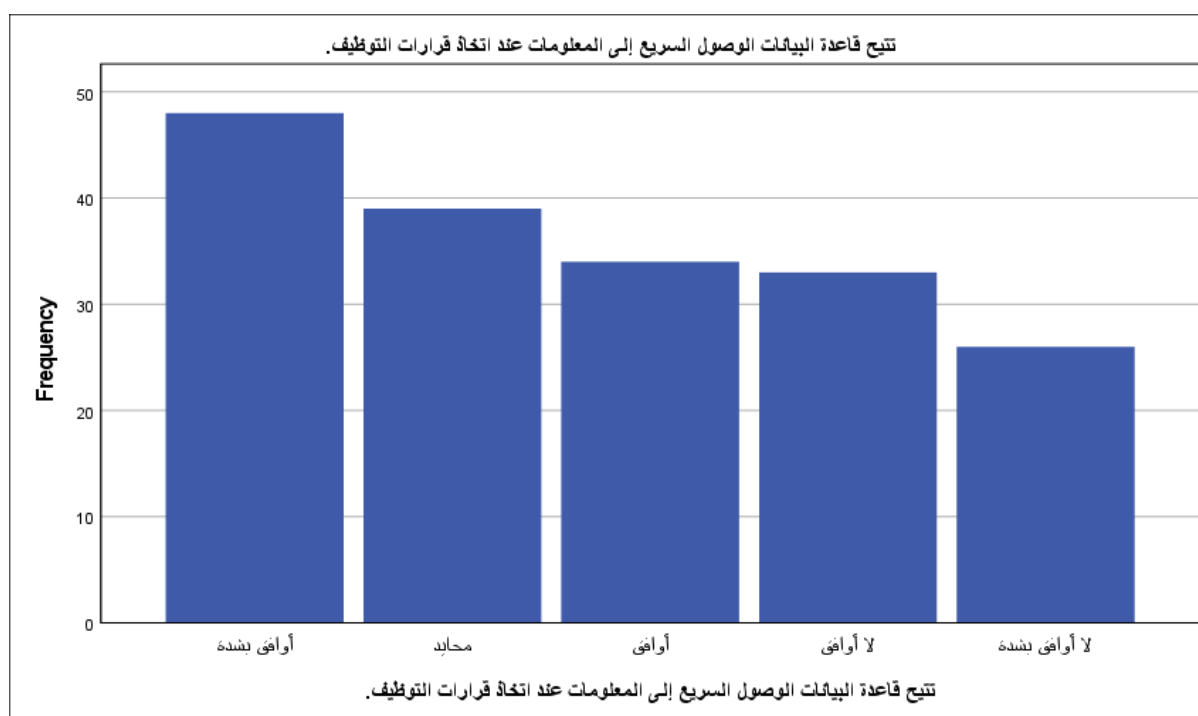
شكل توضيحي 7 : التمثيل البياني لمساعدة قاعدة البيانات في تسريع عملية جمع وفرز بيانات المتقدمين للوظائف.

- تتيح قاعدة البيانات الوصول السريع إلى المعلومات عند اتخاذ قرارات التوظيف.

تظهر نتائج الاستبيان المتعلقة بمدى إتاحة قاعدة البيانات الوصول السريع إلى المعلومات عند اتخاذ قرارات التوظيف تنوعاً في آراء المشاركين، مما يعكس تفاوت كفاءة نظم المعلومات الإدارية المستخدمة في المؤسسات الحكومية. فقد أبدى 48 مشاركاً بنسبة 26.7% موافقتهم الشديدة على أن قاعدة البيانات تسهل الوصول السريع للمعلومات، بينما أشار 34 مشاركاً بنسبة 18.9% إلى موافقتهم العادية، ليصبح مجموع المشاركين الذين يرون أن النظام يتيح وصولاً سريعاً نحو 45.6% من العينة تقريباً. في المقابل، عبر 33 مشاركاً بنسبة 18.3% عن عدم الموافقة، وأبدى 26 مشاركاً بنسبة 14.4% عدم الموافقة الشديدة، فيما بقي 39 مشاركاً بنسبة 21.7% محايداً. يعكس هذا التوزيع وجود فجوة في سرعة وكفاءة الوصول إلى المعلومات بين المؤسسات، مما يشير إلى ضرورة تحسين البنية التحتية لنظم المعلومات الإدارية وضمان تكاملها لتحقيق اتخاذ قرارات توظيف أسرع وأكثر دقة.

تتيح قاعدة البيانات الوصول السريع إلى المعلومات عند اتخاذ قرارات التوظيف.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق بشدة	48	26.7	26.7	26.7
	محايد	39	21.7	21.7	48.3
	أوافق	34	18.9	18.9	67.2
	لا أوافق	33	18.3	18.3	85.6
	لا أوافق بشدة	26	14.4	14.4	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

جدول 10 : التحليل الإحصائي لإتاحة قاعدة البيانات الوصول السريع إلى المعلومات عند اتخاذ قرارات التوظيف.



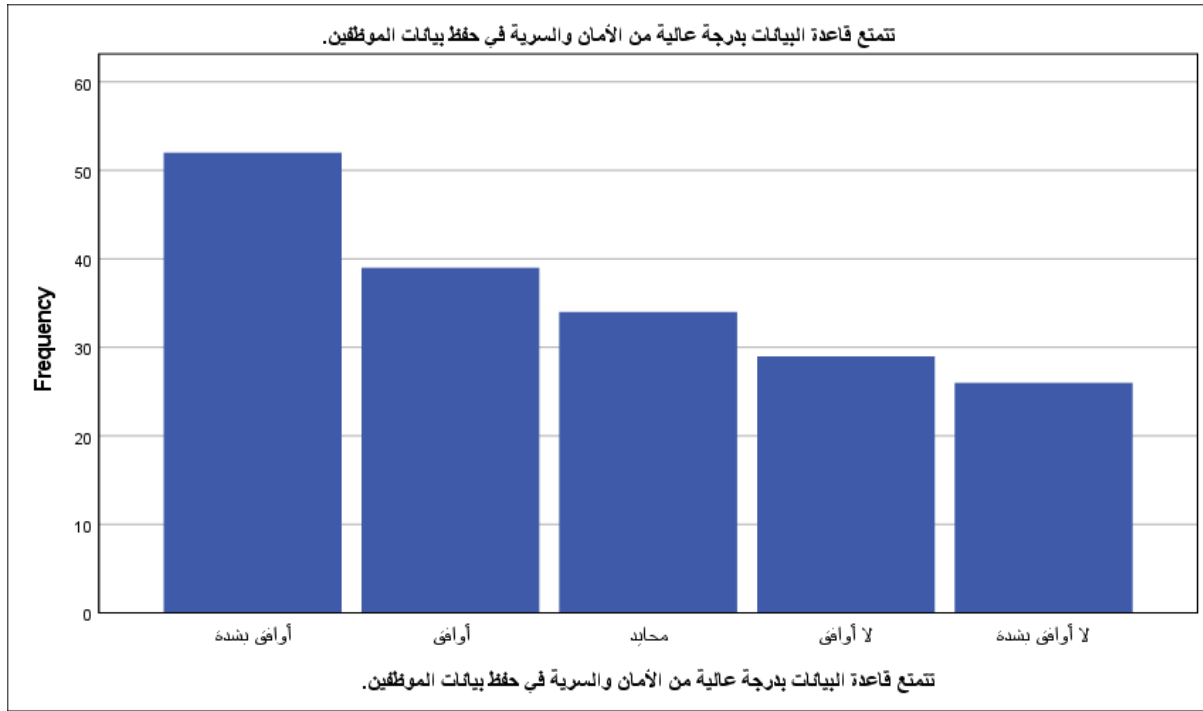
شكل توضيحي 8 : التمثيل البياني لإتاحة قاعدة البيانات الوصول السريع إلى المعلومات عند اتخاذ قرارات التوظيف.

- تتمتع قاعدة البيانات بدرجة عالية من الأمان والسرية في حفظ بيانات الموظفين.

تشير نتائج الاستبيان المتعلقة بمدى تمتع قاعدة البيانات بدرجة عالية من الأمان والسرية في حفظ بيانات الموظفين إلى وجود انقسام في آراء المشاركين حول مستوى حماية المعلومات داخل المؤسسات الحكومية. فقد أبدى 52 مشاركاً بنسبة 28.9% موافقتهم الشديدة على أن قواعد البيانات توفر أماناً وسرية عالية، فيما وافق 39 مشاركاً بنسبة 21.7% بشكل عادي، ليصبح مجموع من يرون أن البيانات آمنة نحو 50.6% من العينة تقريباً. في المقابل، عبر 29 مشاركاً بنسبة 16.1% عن عدم موافقتهم، وأبدى 26 مشاركاً بنسبة 14.4% عدم الموافقة الشديدة، بينما بقي 34 مشاركاً بنسبة 18.9% محايدين. يعكس هذا التوزيع أن هناك تفاوتاً في إدراك مستوى الأمان والسرية بين المؤسسات، مما يبرز الحاجة إلى تعزيز سياسات الحماية الرقمية وتطبيق معايير أمان المعلومات لضمان حماية بيانات الموظفين والمتقدمين للوظائف بشكل فعال.

تتمتع قاعدة البيانات بدرجة عالية من الأمان والسرية في حفظ بيانات الموظفين.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق بشدة	52	28.9	28.9	28.9
	أوافق	39	21.7	21.7	50.6
	محايد	34	18.9	18.9	69.4
	لا أوافق	29	16.1	16.1	85.6
	لا أوافق بشدة	26	14.4	14.4	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

جدول 11 : التحليل الإحصائي لمتنق قاعدة البيانات بدرجة عالية من الأمان والسرية في حفظ بيانات الموظفين.



شكل توضيحي 9 : التمثيل البياني لتمتع قاعدة البيانات بدرجة عالية من الأمان والسرية في حفظ بيانات الموظفين.

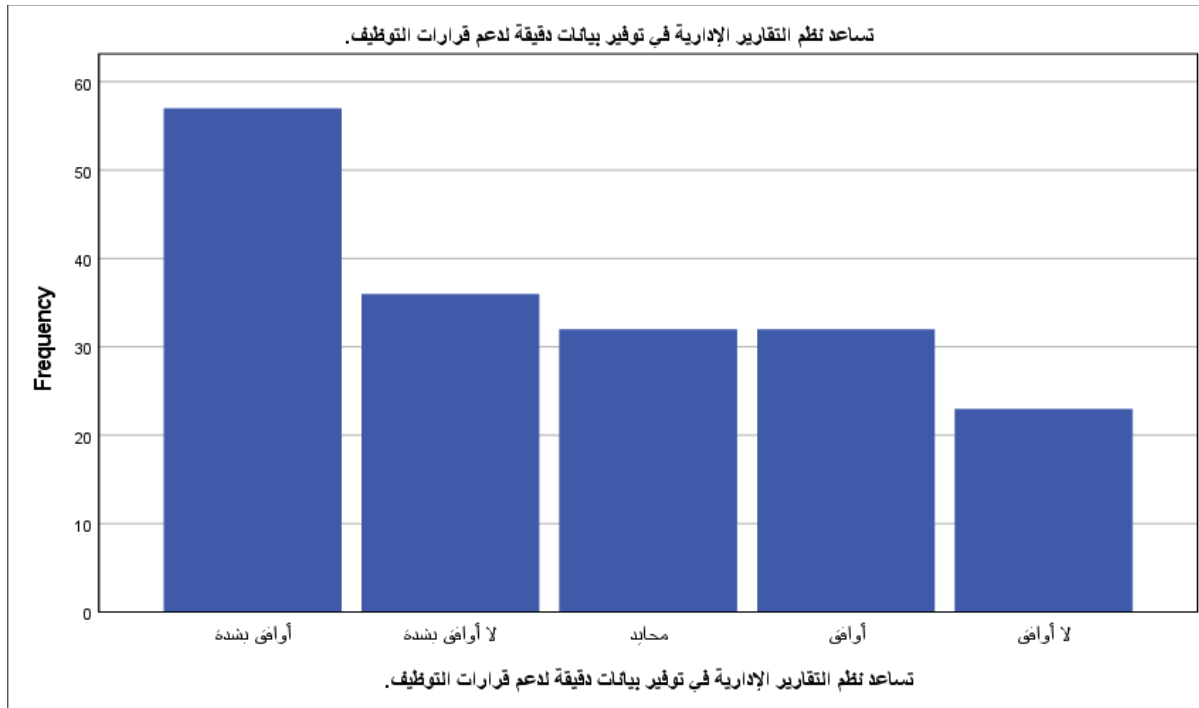
- تساعد نظم التقارير الإدارية في توفير بيانات دقيقة لدعم قرارات التوظيف.

تشير نتائج الاستبيان المتعلقة بمدى مساعدة نظم التقارير الإدارية في توفير بيانات دقيقة لدعم قرارات التوظيف إلى وجود تفاوت في آراء المشاركين حول فعالية هذه النظم. فقد أبدى 57 مشاركاً بنسبة 31.7% موافقتهم الشديدة على أن نظم التقارير توفر بيانات دقيقة تساهم في تحسين اتخاذ القرارات، بينما أبدى 32 مشاركاً بنسبة 17.8% موافقة عادية، ليصبح مجموع من يرون أن النظم فعالة نحو 49.5% من العينة تقريباً. في المقابل، أبدى 36 مشاركاً بنسبة 20% عدم موافقة شديدة، و 23 مشاركاً بنسبة 12.8% عدم الموافقة العادية، فيما بقي 32 مشاركاً بنسبة 17.8% محايدين. يعكس هذا التوزيع أن هناك اختلافاً في مدى اعتماد المؤسسات على نظم التقارير الإدارية لضمان دقة البيانات المستخدمة في قرارات التوظيف، مما يشير إلى أهمية تعزيز قدرات هذه النظم وتحسين تكاملها مع قواعد البيانات لضمان دعم أفضل للقرارات الإدارية.

تساعد نظم التقارير الإدارية في توفير بيانات دقيقة لدعم قرارات التوظيف.				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	أوافق بشدة	57	31.7	31.7	31.7
	لا أوافق بشدة	36	20.0	20.0	51.7
	محايد	32	17.8	17.8	69.4
	أوافق	32	17.8	17.8	87.2
	لا أوافق	23	12.8	12.8	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

جدول 12 : التحليل الإحصائي لمساعدة نظم التقارير الإدارية في توفير بيانات دقيقة لدعم قرارات التوظيف.



شكل توضيحي 10 : التمثيل البياني لمساعدة نظم التقارير الإدارية في توفير بيانات دقيقة لدعم قرارات التوظيف.

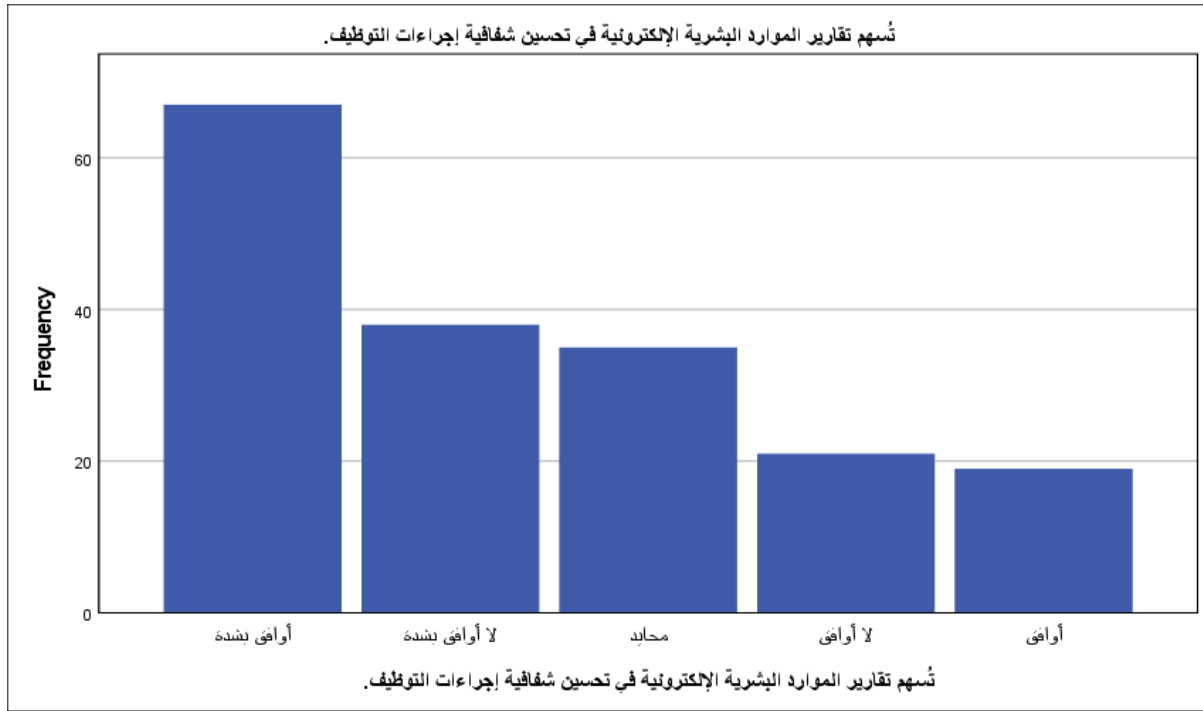
- تسهم تقارير الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين شفافية إجراءات التوظيف.

تشير نتائج الاستبيان المتعلقة بمدى مساهمة تقارير الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين شفافية إجراءات التوظيف إلى وجود اتجاه إيجابي نسبي لدى المشاركين، مع وجود بعض التباين في الرأي. فقد أبدى 67 مشاركاً بنسبة 37.2% موافقتهم الشديدة على أن هذه التقارير تعزز الشفافية في إجراءات التوظيف، بينما أبدى 19 مشاركاً بنسبة 10.6% موافقة عادية،

ليصبح مجموع المشاركين الذين يرون أن التقارير الإلكترونية تساهم في تحسين الشفافية نحو 47.8% من العينة تقريباً. على الجانب الآخر، أبدى 38 مشاركاً بنسبة 21.1% عدم موافقة شديدة، و 21 مشاركاً بنسبة 11.7% عدم الموافقة العادية، فيما بقي 35 مشاركاً بنسبة 19.4% محايدين. يعكس هذا التوزيع أن معظم المشاركين يرون فائدة واضحة لتقارير الموارد البشرية الإلكترونية في تعزيز الشفافية، إلا أن هناك فجوة في إدراك هذه الفائدة بين بعض الموظفين، مما يشير إلى أهمية تطوير الأنظمة وضمان وضوح الإجراءات ومتابعة تطبيقها لتعزيز الثقة في عمليات التوظيف.

تسهم تقارير الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين شفافية إجراءات التوظيف.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق بشدة	67	37.2	37.2	37.2
	لا أوافق بشدة	38	21.1	21.1	58.3
	محايد	35	19.4	19.4	77.8
	لا أوافق	21	11.7	11.7	89.4
	أوافق	19	10.6	10.6	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

جدول 13 : التحليل الإحصائي لمساهمة تقارير الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين شفافية إجراءات التوظيف.



شكل توضيحي 11 : التمثيل البياني لمساهمة تقارير الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين شفافية إجراءات التوظيف.

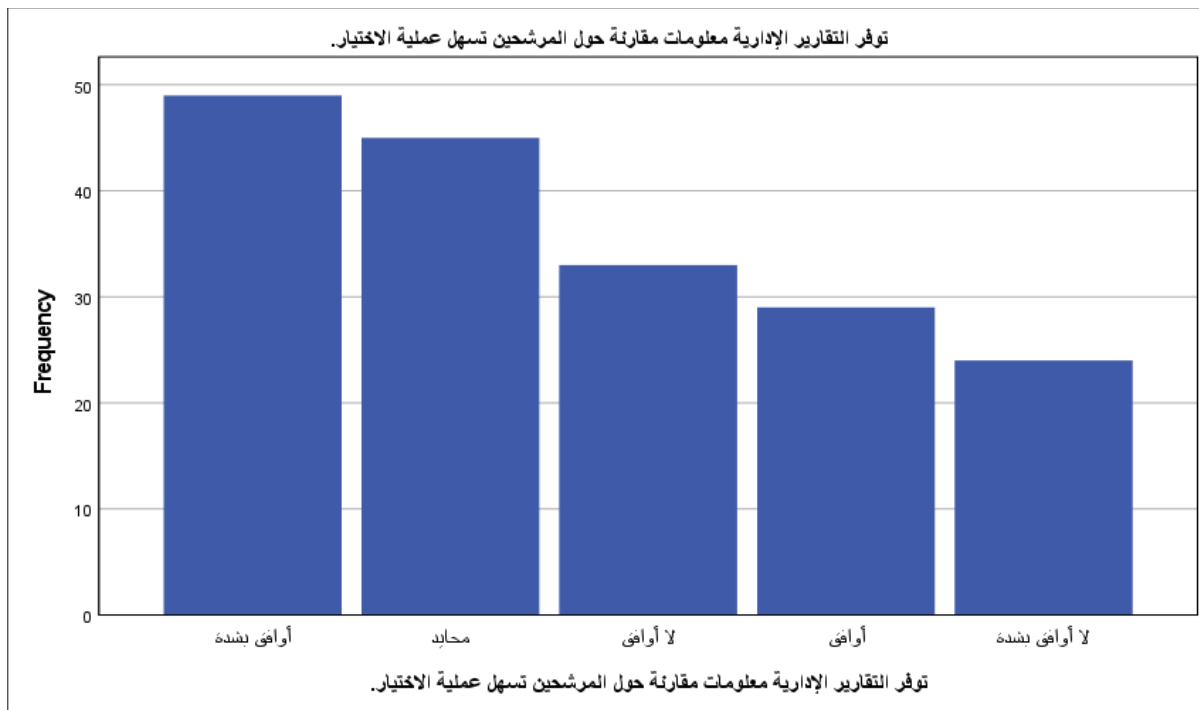
- توفر التقارير الإدارية معلومات مقارنة حول المرشحين تسهل عملية الاختيار.

تشير نتائج الاستبيان المتعلقة بمدى توفير التقارير الإدارية لمعلومات مقارنة حول المرشحين لتسهيل عملية الاختيار إلى وجود انقسام في آراء المشاركين، يعكس تفاوت الاعتماد على هذه التقارير في المؤسسات الحكومية. فقد أبدى 49 مشاركاً بنسبة 27.2% موافقتهم الشديدة على أن التقارير توفر معلومات مقارنة تساعد في الاختيار، بينما أبدى 29 مشاركاً بنسبة 16.1% موافقة عادية، ليصبح مجموع المشاركين الإيجابيين نحو 43.3% تقريباً. في المقابل، أبدى 33 مشاركاً بنسبة 18.3% عدم الموافقة، و 24 مشاركاً بنسبة 13.3% عدم الموافقة الشديدة، فيما بقي 45 مشاركاً بنسبة 25% محايدين. يعكس هذا التوزيع أن هناك إدراكاً متفاوتاً بين الموظفين حول فاعلية التقارير الإدارية في دعم عملية اختيار المرشحين، مما يشير إلى ضرورة تحسين جودة هذه التقارير وتعزيز استخدامها لضمان اتخاذ قرارات توظيف أكثر دقة وموضوعية.

توفر التقارير الإدارية معلومات مقارنة حول المرشحين تسهل عملية الاختيار.				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	أوافق بشدة	49	27.2	27.2	27.2
	محايد	45	25.0	25.0	52.2
	لا أوافق	33	18.3	18.3	70.6
	أوافق	29	16.1	16.1	86.7
	لا أوافق بشدة	24	13.3	13.3	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

جدول 14 : التحليل الإحصائي لتوفر التقارير الإدارية معلومات مقارنة حول المرشحين تسهل عملية الاختيار.



شكل توضيحي 12 : التمثيل البياني لتوفر التقارير الإدارية معلومات مقارنة حول المرشحين تسهل عملية الاختيار.

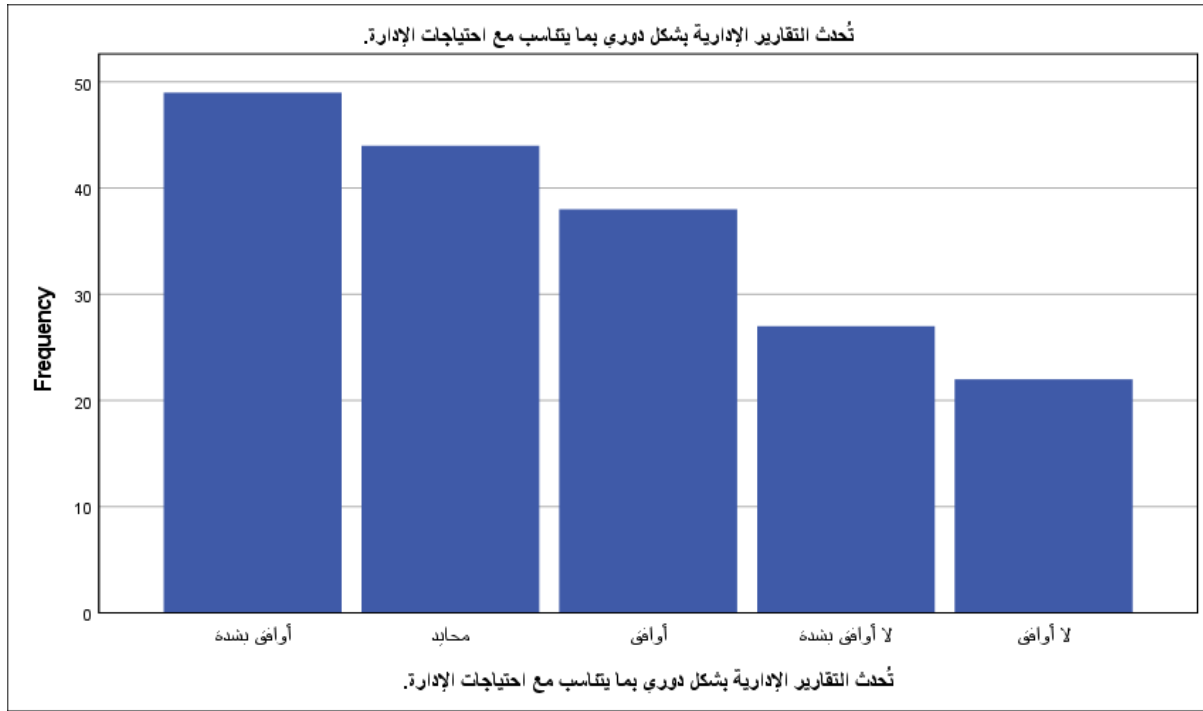
- تُحدث التقارير الإدارية بشكل دوري بما يتناسب مع احتياجات الإدارة.

تشير نتائج الاستبيان المتعلقة بمدى تحديث التقارير الإدارية بشكل دوري بما يتناسب مع احتياجات الإدارة إلى وجود اتجاه إيجابي نسبي لدى المشاركين مع بعض التباين في الآراء. فقد أبدى 49 مشاركاً بنسبة 27.2% موافقتهم الشديدة على أن التقارير تُحدث بانتظام لتلبية احتياجات الإدارة، بينما أبدى 38 مشاركاً بنسبة 21.1% موافقة عادية، ليصبح مجموع المشاركين

الإيجابيين نحو 48.3% من العينة تقريبًا. في المقابل، أبدى 27 مشاركًا بنسبة 15% عدم موافقة شديدة، و 22 مشاركًا بنسبة 12.2% عدم الموافقة العادية، فيما بقي 44 مشاركًا بنسبة 24.4% محايدين. يعكس هذا التوزيع أن غالبية المؤسسات تقوم بتحديث تقاريرها الإدارية بدرجات متفاوتة، لكنه يوضح وجود فجوة تحتاج إلى معالجة لضمان أن تكون جميع التقارير مواكبة لاحتياجات الإدارة الفعلية وتساهم بفعالية في دعم اتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالتوظيف.

تُحدث التقارير الإدارية بشكل دوري بما يتناسب مع احتياجات الإدارة.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق بشدة	49	27.2	27.2	27.2
	محايد	44	24.4	24.4	51.7
	أوافق	38	21.1	21.1	72.8
	لا أوافق بشدة	27	15.0	15.0	87.8
	لا أوافق	22	12.2	12.2	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

جدول 15: التحليل الإحصائي لتحديث التقارير الإدارية بشكل دوري بما يتناسب مع احتياجات الإدارة.



شكل توضيحي 13 : التمثيل البياني لتحديث التقارير الإدارية بشكل دوري بما يتناسب مع احتياجات الإدارة.

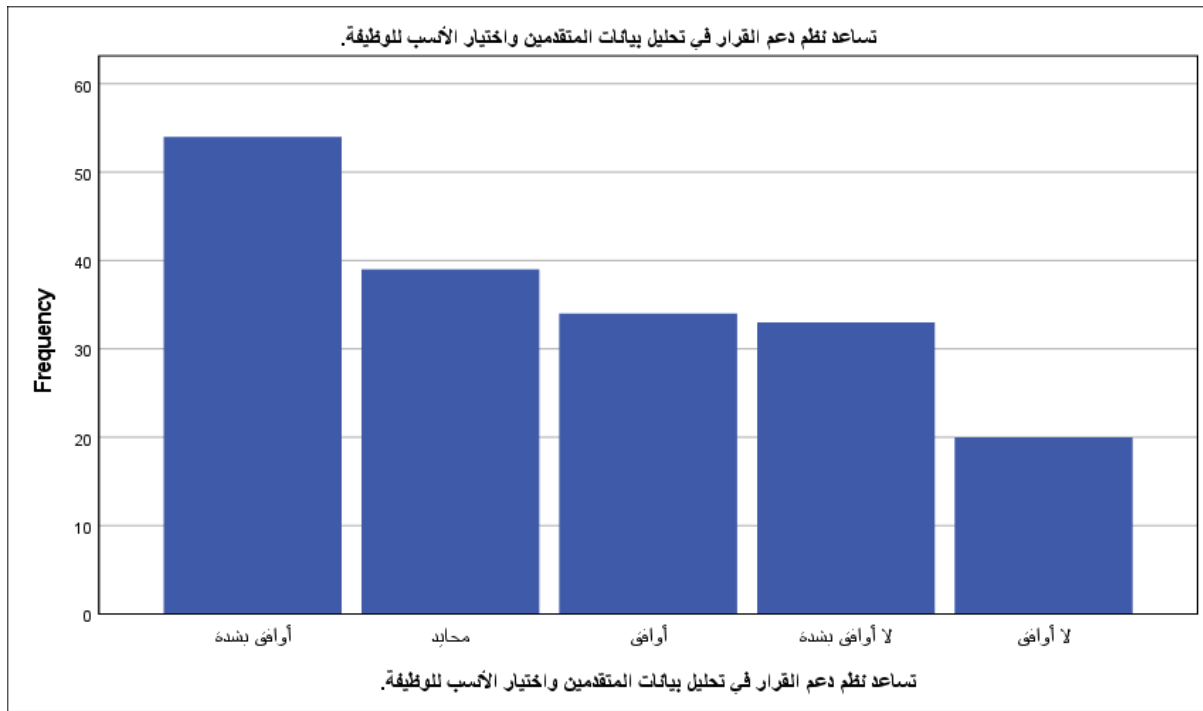
- تساعد نظم دعم القرار في تحليل بيانات المتقدمين واختيار الأنسب للوظيفة.

تشير نتائج الاستبيان المتعلقة بمدى مساهمة نظم دعم القرار في تحليل بيانات المتقدمين واختيار الأنسب للوظيفة إلى وجود اتجاه إيجابي معتدل بين المشاركين مع وجود تفاوت في الآراء. فقد أبدى 54 مشاركاً بنسبة 30% موافقتهم الشديدة على أن هذه النظم تسهم بفاعلية في تحليل البيانات واختيار المرشحين الأنسب، بينما أبدى 34 مشاركاً بنسبة 18.9% موافقة عادية، ليصبح مجموع المشاركين الإيجابيين نحو 48.9% من العينة تقريباً. من جهة أخرى، عبر 33 مشاركاً بنسبة 18.3% عن عدم الموافقة الشديدة، و 20 مشاركاً بنسبة 11.1% عدم الموافقة العادية، فيما بقي 39 مشاركاً بنسبة 21.7% محايدين. يعكس هذا التوزيع أن نظم دعم القرار تُستخدم بدرجات متفاوتة في المؤسسات الحكومية، وتشير الحاجة إلى تحسين مستوى تكامل هذه النظم ودقة تحليلها لضمان اختيار المرشح الأمثل للوظائف بشكل أكثر فعالية وكفاءة.

تساعد نظم دعم القرار في تحليل بيانات المتقدمين واختيار الأنسب للوظيفة.				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	أوافق بشدة	54	30.0	30.0	30.0
	محايد	39	21.7	21.7	51.7
	أوافق	34	18.9	18.9	70.6
	لا أوافق بشدة	33	18.3	18.3	88.9
	لا أوافق	20	11.1	11.1	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

جدول 16 : التحليل الإحصائي لمساعدة نظم دعم القرار في تحليل بيانات المتقدمين واختيار الأنسب للوظيفة.



شكل توضيحي 14 : التمثيل البياني لمساعدة نظم دعم القرار في تحليل بيانات المتقدمين واختيار الأنسب للوظيفة.

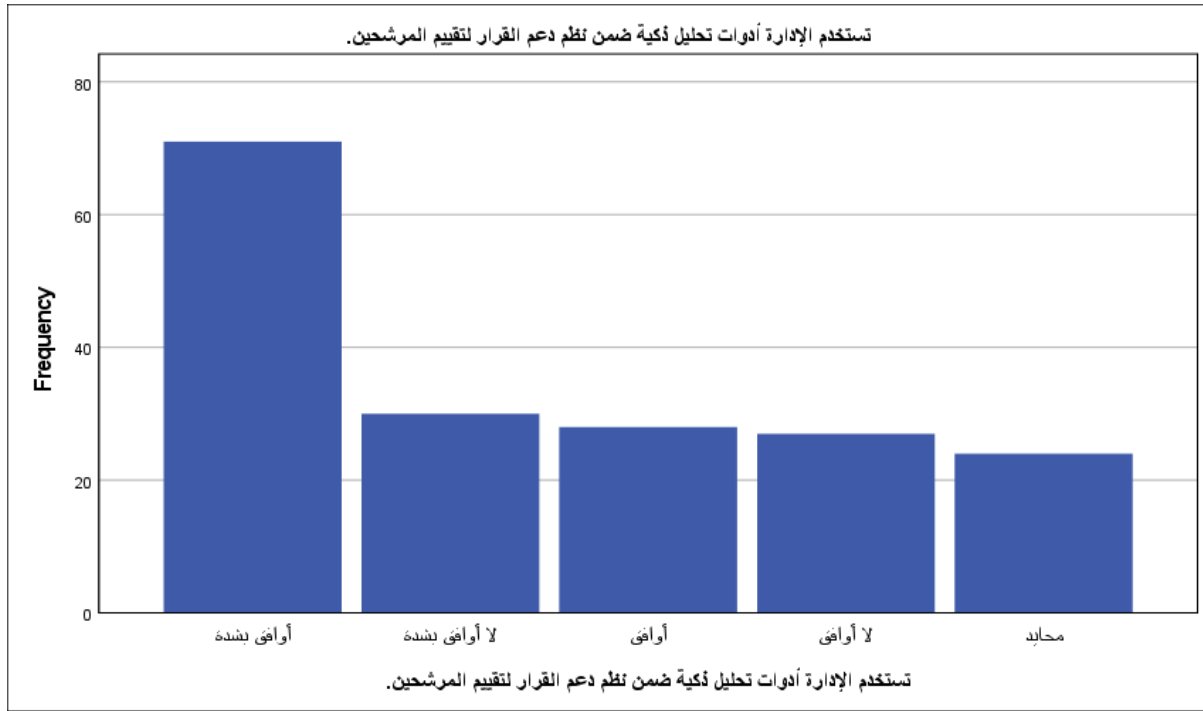
- تستخدم الإدارة أدوات تحليل ذكية ضمن نظم دعم القرار لتقييم المرشحين.

تشير نتائج الاستبيان المتعلقة بمدى استخدام الإدارة لأدوات تحليل ذكية ضمن نظم دعم القرار لتقييم المرشحين إلى اتجاه إيجابي واضح لدى المشاركين، مع بعض التباين في الآراء. فقد أبدى 71 مشاركاً بنسبة 39.4% موافقتهم الشديدة على أن الإدارة تستخدم أدوات تحليل ذكية فعالة، بينما أبدى 28 مشاركاً بنسبة 15.6% موافقة عادية، ليصبح مجموع المشاركين الإيجابيين

نحو 55% من العينة تقريبًا. من جهة أخرى، عبر 30 مشاركًا بنسبة 16.7% عن عدم الموافقة الشديدة، و 27 مشاركًا بنسبة 15% عدم الموافقة العادية، فيما بقي 24 مشاركًا بنسبة 13.3% محايدين. يعكس هذا التوزيع أن معظم المؤسسات الحكومية قد بدأت في تبني أدوات تحليل ذكية ضمن نظم دعم القرار لتعزيز تقييم المرشحين، إلا أن هناك بعض المؤسسات التي لم تعتمد هذه الأدوات بشكل كامل، مما يبرز الحاجة لتعزيز استخدام التقنيات الذكية لضمان تحسين دقة وموضوعية اختيارات التوظيف.

تستخدم الإدارة أدوات تحليل ذكية ضمن نظم دعم القرار لتقييم المرشحين.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق بشدة	71	39.4	39.4	39.4
	لا أوافق بشدة	30	16.7	16.7	56.1
	أوافق	28	15.6	15.6	71.7
	لا أوافق	27	15.0	15.0	86.7
	محايد	24	13.3	13.3	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

جدول 17 : التحليل الإحصائي لاستخدام الإدارة أدوات تحليل ذكية ضمن نظم دعم القرار لتقييم المرشحين.



شكل توضيحي 15 : التمثيل البياني لاستخدام الإدارة أدوات تحليل ذكية ضمن نظم دعم القرار لتقييم المرشحين.

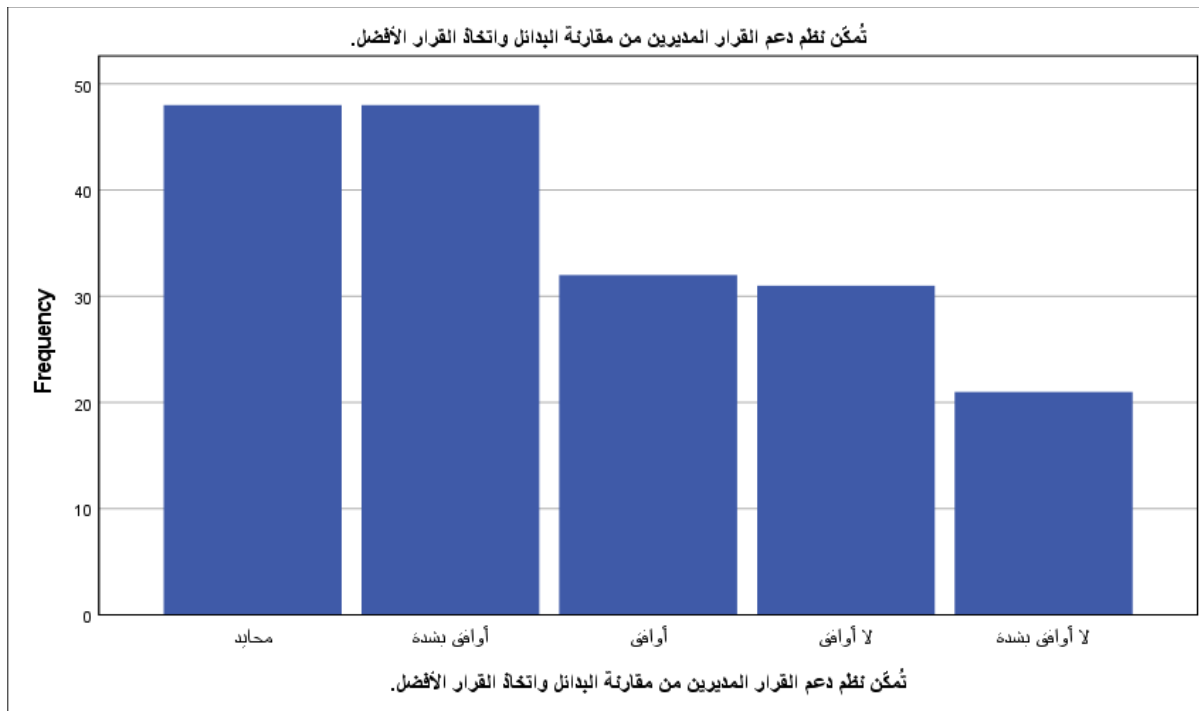
- تُمكن نظم دعم القرار المديرين من مقارنة البدائل و اتخاذ القرار الأفضل.

تشير نتائج الاستبيان المتعلقة بمدى تمكين نظم دعم القرار للمديرين من مقارنة البدائل واتخاذ القرار الأفضل إلى وجود توجه إيجابي نسبي لدى المشاركين مع تباين ملحوظ في الآراء. فقد أبدى 48 مشاركاً بنسبة 26.7% موافقتهم الشديدة على أن هذه النظم تساعد المديرين في مقارنة البدائل واتخاذ أفضل القرارات، بينما أبدى 32 مشاركاً بنسبة 17.8% موافقة عادية، ليصبح مجموع المشاركين الإيجابيين نحو 44.5% من العينة تقريباً. من جهة أخرى، عبر 31 مشاركاً بنسبة 17.2% عن عدم الموافقة، و 21 مشاركاً بنسبة 11.7% عدم الموافقة الشديدة، فيما بقي 48 مشاركاً بنسبة 26.7% محايدين. يعكس هذا التوزيع أن نظم دعم القرار تساهم بدرجات متفاوتة في تحسين جودة اتخاذ القرارات الإدارية، لكن هناك حاجة لتعزيز استخدامها وتدريب المديرين على استغلال هذه النظم بكفاءة أكبر لضمان مقارنة دقيقة للبدائل واختيار القرار الأمثل في عمليات التوظيف.

تُمكن نظم دعم القرار المديرين من مقارنة البدائل واتخاذ القرار الأفضل.				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	محايد	48	26.7	26.7	26.7
	أوافق بشدة	48	26.7	26.7	53.3
	أوافق	32	17.8	17.8	71.1
	لا أوافق	31	17.2	17.2	88.3
	لا أوافق بشدة	21	11.7	11.7	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

جدول 18 : التحليل الإحصائي لتمكّن نظم دعم القرار المديرين من مقارنة البدائل واتخاذ القرار الأفضل.



شكل توضيحي 16 : التمثيل البياني لتمكّن نظم دعم القرار المديرين من مقارنة البدائل واتخاذ القرار الأفضل.

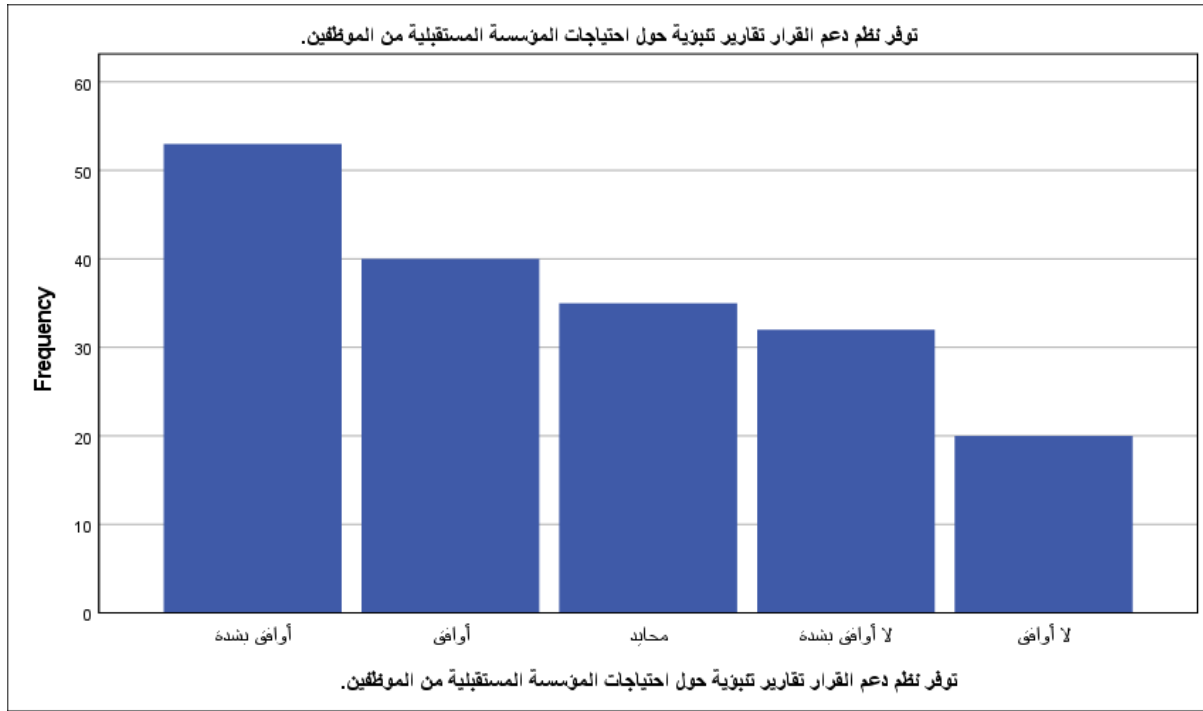
- توفر نظم دعم القرار تقارير تنبؤية حول احتياجات المؤسسة المستقبلية من الموظفين.

تشير نتائج الاستبيان المتعلقة بمدى توفير نظم دعم القرار لتقارير تنبؤية حول احتياجات المؤسسة المستقبلية من الموظفين إلى وجود توجه إيجابي معتدل بين المشاركين مع وجود تفاوت في الآراء. فقد أبدى 53 مشاركاً بنسبة 29.4% موافقتهم الشديدة على أن النظم توفر تقارير تنبؤية دقيقة، بينما أبدى 40 مشاركاً بنسبة 22.2% موافقة عادية، ليصبح مجموع المشاركين

الإيجابيين نحو 51.6% من العينة تقريبًا. من جهة أخرى، عبر 32 مشاركًا بنسبة 17.8% عن عدم الموافقة الشديدة، و 20 مشاركًا بنسبة 11.1% عدم الموافقة العادية، فيما بقي 35 مشاركًا بنسبة 19.4% محايدين. يعكس هذا التوزيع أن نظم دعم القرار تُستخدم بدرجات متفاوتة لتقديم معلومات تنبؤية تساعد في التخطيط المستقبلي للموارد البشرية، مع الحاجة لتعزيز دقة هذه النظم وتكاملها لضمان قدرة المؤسسات على التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية بشكل أكثر فعالية ودعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية.

توفر نظم دعم القرار تقارير تنبؤية حول احتياجات المؤسسة المستقبلية من الموظفين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق بشدة	53	29.4	29.4	29.4
	أوافق	40	22.2	22.2	51.7
	محايد	35	19.4	19.4	71.1
	لا أوافق بشدة	32	17.8	17.8	88.9
	لا أوافق	20	11.1	11.1	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

جدول 19: التحليل الإحصائي لتوفير نظم دعم القرار تقارير تنبؤية حول احتياجات المؤسسة المستقبلية من الموظفين.



شكل توضيحي 17 : التمثيل البياني لتوفير نظم دعم القرار تقارير تنبؤية حول احتياجات المؤسسة المستقبلية من الموظفين.

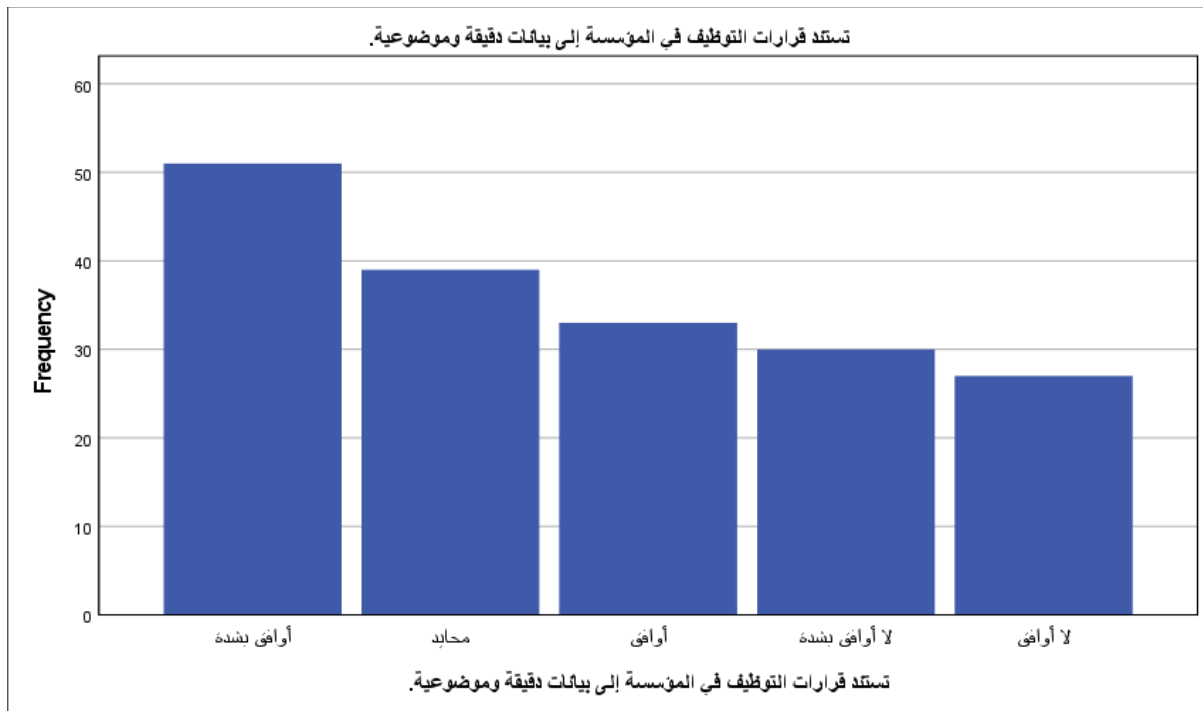
- تستند قرارات التوظيف في المؤسسة إلى بيانات دقيقة وموضوعية.

تشير نتائج الاستبيان المتعلقة بمدى استناد قرارات التوظيف في المؤسسة إلى بيانات دقيقة وموضوعية إلى وجود اتجاه معتدل نحو الإيجابية مع تفاوت ملحوظ في وجهات النظر بين المشاركين. فقد أبدى 51 مشاركاً بنسبة 28.3% موافقتهم الشديدة على أن القرارات تعتمد على بيانات دقيقة وموضوعية، بينما أبدى 33 مشاركاً بنسبة 18.3% موافقة عادية، ليصبح مجموع المشاركين الإيجابيين نحو 46.6% من العينة تقريباً. من جهة أخرى، عبر 30 مشاركاً بنسبة 16.7% عن عدم الموافقة الشديدة، و 27 مشاركاً بنسبة 15% عدم الموافقة العادية، فيما بقي 39 مشاركاً بنسبة 21.7% محايدين. يعكس هذا التوزيع أن المؤسسات الحكومية تعتمد إلى حد ما على البيانات الدقيقة والموضوعية في قرارات التوظيف، إلا أن هناك مجالاً لتعزيز ثقافة اتخاذ القرار المبني على الأدلة وتحسين نظم المعلومات الإدارية لضمان زيادة موثوقية ودقة القرارات المتعلقة بالموارد البشرية.

تستند قرارات التوظيف في المؤسسة إلى بيانات دقيقة وموضوعية.				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	أوافق بشدة	51	28.3	28.3	28.3
	محايد	39	21.7	21.7	50.0
	أوافق	33	18.3	18.3	68.3
	لا أوافق بشدة	30	16.7	16.7	85.0
	لا أوافق	27	15.0	15.0	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

جدول 20 : التحليل الإحصائي لاستناد قرارات التوظيف في المؤسسة إلى بيانات دقيقة وموضوعية.



شكل توضيحي 18 : التمثيل البياني لاستناد قرارات التوظيف في المؤسسة إلى بيانات دقيقة وموضوعية.

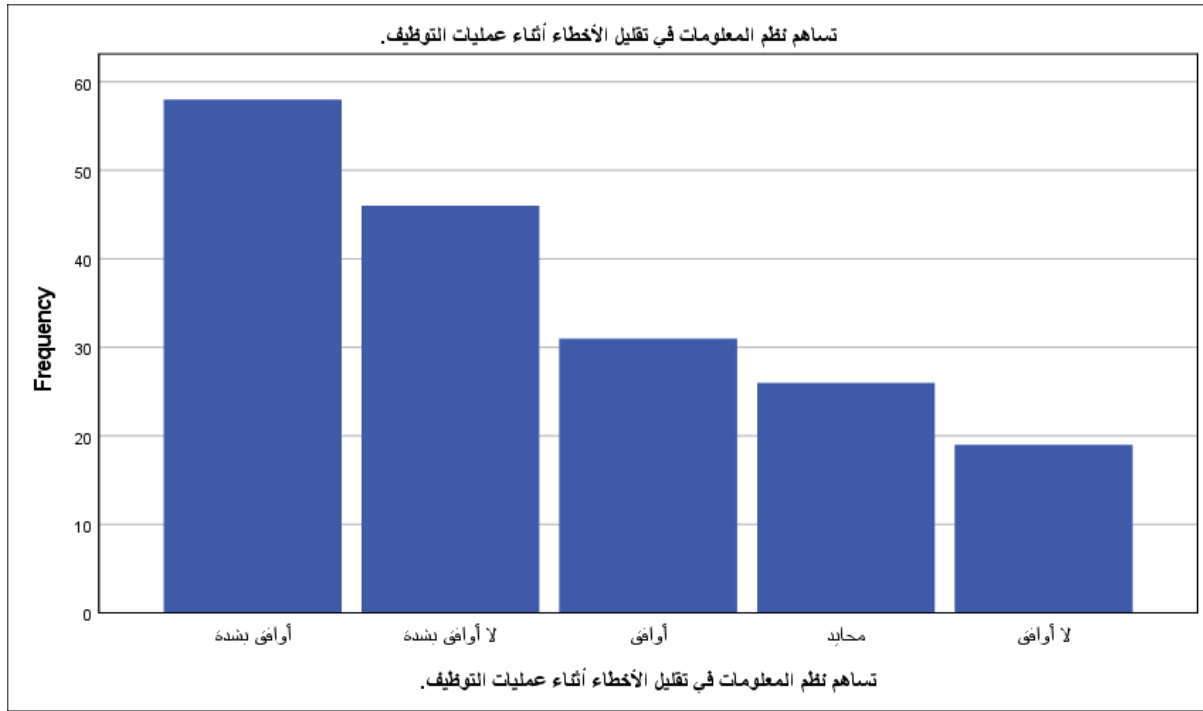
- تساهم نظم المعلومات في تقليل الأخطاء أثناء عمليات التوظيف.

تشير نتائج الاستبيان المتعلقة بمدى مساهمة نظم المعلومات في تقليل الأخطاء أثناء عمليات التوظيف إلى وجود توجه إيجابي نسبي لدى المشاركين مع وجود تباين في الآراء. فقد أبدى 58 مشاركاً بنسبة 32.2% موافقتهم الشديدة على أن نظم المعلومات تقلل من الأخطاء، بينما أبدى 31 مشاركاً بنسبة 17.2% موافقة عادية، ليصبح مجموع المشاركين الإيجابيين نحو 49.4% من

العينة تقريبًا. من جهة أخرى، عبر 46 مشاركًا بنسبة 25.6% عن عدم الموافقة الشديدة، و 19 مشاركًا بنسبة 10.6% عدم الموافقة العادية، فيما بقي 26 مشاركًا بنسبة 14.4% محايدين. يعكس هذا التوزيع أن نظم المعلومات تسهم بشكل ملحوظ في تقليل الأخطاء البشرية خلال عمليات التوظيف، لكنها لا تزال بحاجة إلى تحسين وتطوير لضمان موثوقية أعلى وتقليل الفجوات في العمليات الإدارية المرتبطة بالتوظيف.

تساهم نظم المعلومات في تقليل الأخطاء أثناء عمليات التوظيف.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق بشدة	58	32.2	32.2	32.2
	لا أوافق بشدة	46	25.6	25.6	57.8
	أوافق	31	17.2	17.2	75.0
	محايد	26	14.4	14.4	89.4
	لا أوافق	19	10.6	10.6	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

جدول 21 : التحليل الإحصائي لمساهمة نظم المعلومات في تقليل الأخطاء أثناء عمليات التوظيف.



شكل توضيحي 19 : التمثيل البياني لمساهمة نظم المعلومات في تقليل الأخطاء أثناء عمليات التوظيف.

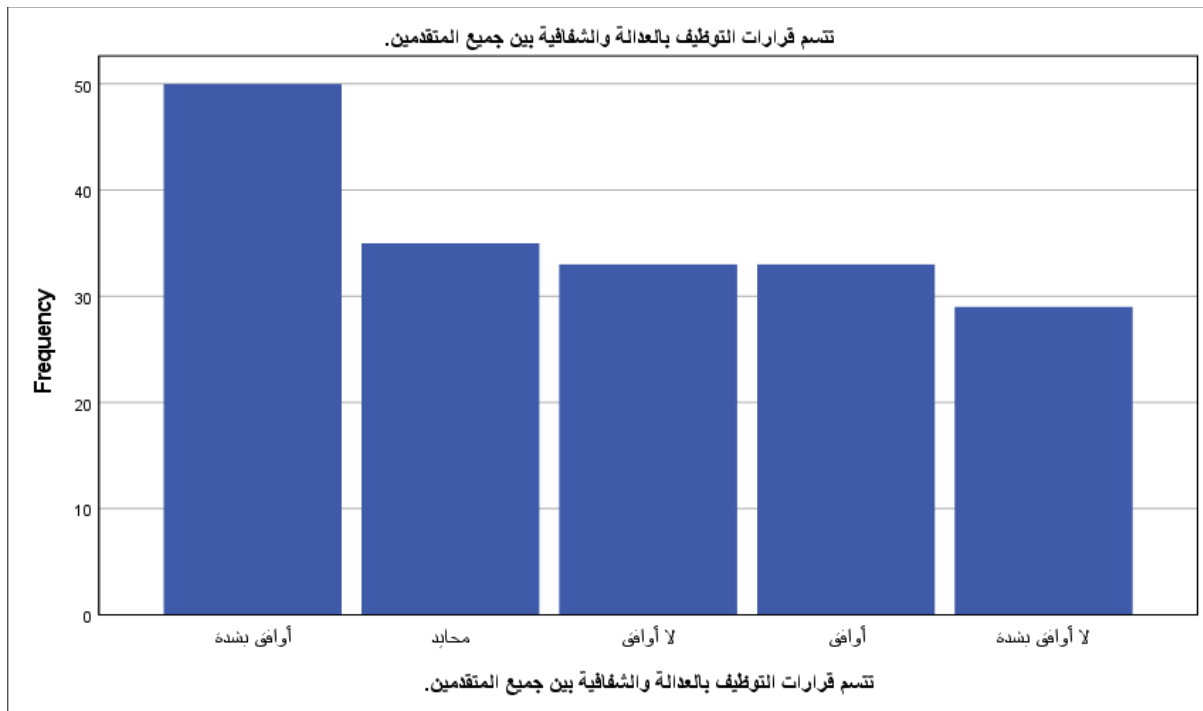
- تتسم قرارات التوظيف بالعدالة والشفافية بين جميع المتقدمين.

تشير نتائج الاستبيان المتعلقة بمدى تسمّ قرارات التوظيف بالعدالة والشفافية بين جميع المتقدمين إلى وجود توجه إيجابي معتدل مع تباين ملحوظ في الآراء. فقد أبدى 50 مشاركاً بنسبة 27.8% موافقتهم الشديدة على أن القرارات عادلة وشفافة، بينما أبدى 33 مشاركاً بنسبة 18.3% موافقة عادية، ليصبح مجموع المشاركين الإيجابيين نحو 46.1% من العينة تقريباً. في المقابل، عبر 33 مشاركاً بنسبة 18.3% عن عدم الموافقة، و 29 مشاركاً بنسبة 16.1% عدم الموافقة الشديدة، فيما بقي 35 مشاركاً بنسبة 19.4% محايدين. يعكس هذا التوزيع أن المؤسسات الحكومية تسعى إلى تحقيق العدالة والشفافية في قرارات التوظيف، إلا أن هناك فجوات تشير إلى ضرورة تعزيز السياسات والإجراءات لضمان مزيد من الموضوعية والإنصاف في جميع مراحل التوظيف.

تتسم قرارات التوظيف بالعدالة والشفافية بين جميع المتقدمين.				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	أوافق بشدة	50	27.8	27.8	27.8
	محايد	35	19.4	19.4	47.2
	لا أوافق	33	18.3	18.3	65.6
	أوافق	33	18.3	18.3	83.9
	لا أوافق بشدة	29	16.1	16.1	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

جدول 22 : التحليل الإحصائي لآراء المشاركين في تقييم قرارات التوظيف بالعدالة والشفافية بين جميع المتقدمين.



شكل توضيحي 20 : التمثيل البياني لآراء المشاركين في تقييم قرارات التوظيف بالعدالة والشفافية بين جميع المتقدمين.

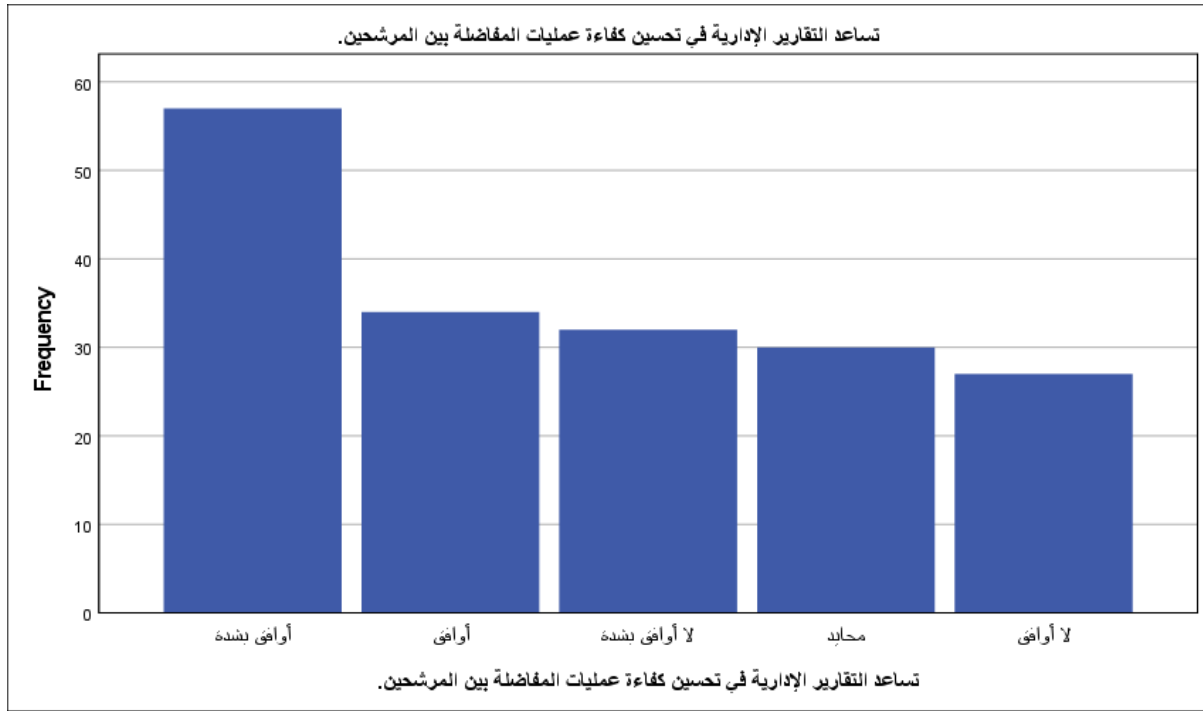
- تساعد التقارير الإدارية في تحسين كفاءة عمليات المفاضلة بين المرشحين.

تشير نتائج الاستبيان المتعلقة بمدى مساعدة التقارير الإدارية في تحسين كفاءة عمليات المفاضلة بين المرشحين إلى وجود توجه إيجابي نسبي بين المشاركين مع تفاوت في الآراء. فقد أبدى 57 مشاركاً بنسبة 31.7% موافقتهم الشديدة على أن التقارير الإدارية تحسن كفاءة المفاضلة، بينما أبدى 34 مشاركاً بنسبة 18.9% موافقة عادية، ليصبح مجموع المشاركين الإيجابيين

نحو 50.6% من العينة تقريبًا. من جهة أخرى، عبر 32 مشاركًا بنسبة 17.8% عن عدم الموافقة الشديدة، و 27 مشاركًا بنسبة 15% عدم الموافقة العادية، فيما بقي 30 مشاركًا بنسبة 16.7% محايدين. يعكس هذا التوزيع أن التقارير الإدارية تلعب دورًا مهمًا في دعم اتخاذ قرارات أكثر دقة وموضوعية أثناء عمليات المفاضلة، مع ضرورة تحسين شمولية البيانات وتحليلها لضمان رفع كفاءة الاختيار بين المرشحين.

تساعد التقارير الإدارية في تحسين كفاءة عمليات المفاضلة بين المرشحين.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق بشدة	57	31.7	31.7	31.7
	أوافق	34	18.9	18.9	50.6
	لا أوافق بشدة	32	17.8	17.8	68.3
	محايد	30	16.7	16.7	85.0
	لا أوافق	27	15.0	15.0	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

جدول 23 : التحليل الإحصائي لمساعدة التقارير الإدارية في تحسين كفاءة عمليات المفاضلة بين المرشحين.



شكل توضيحي 21 : التمثيل البياني لمساعدة التقارير الإدارية في تحسين كفاءة عمليات المقاضلة بين المرشحين.

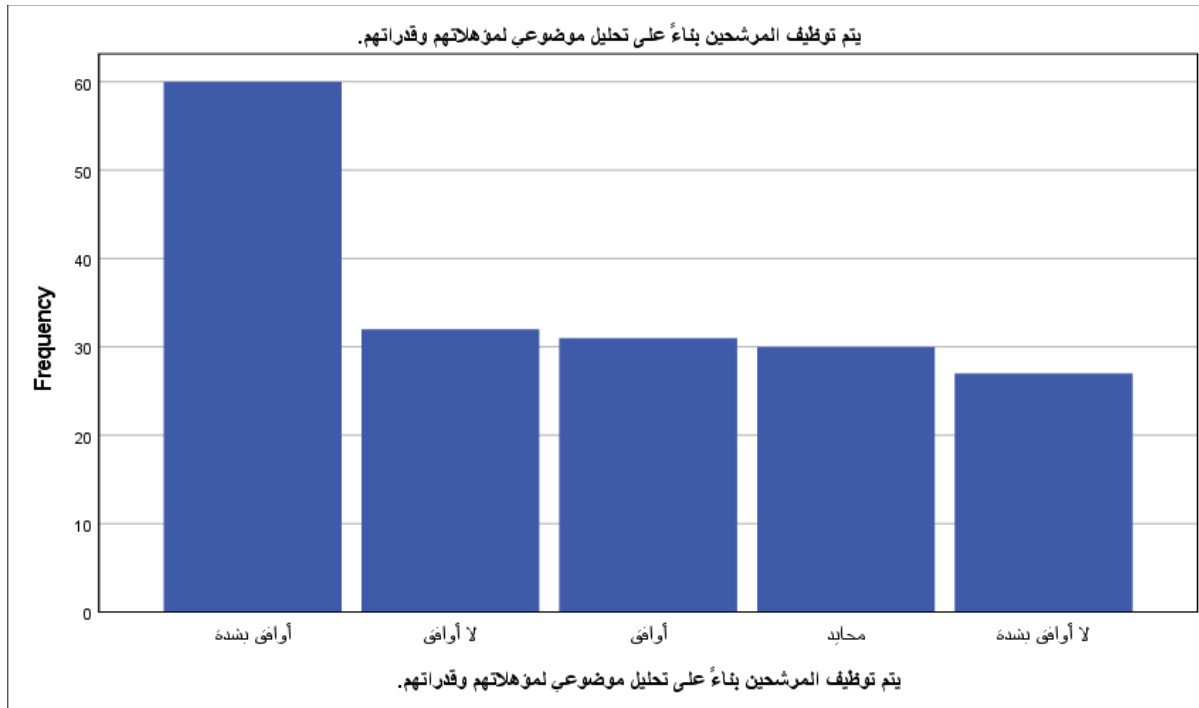
- يتم توظيف المرشحين بناءً على تحليل موضوعي لمؤهلاتهم وقدراتهم.

تشير نتائج الاستبيان المتعلقة بمدى توظيف المرشحين بناءً على تحليل موضوعي لمؤهلاتهم وقدراتهم إلى وجود توجه إيجابي واضح بين المشاركين، مع وجود بعض التباين في الآراء. فقد أبدى 60 مشاركاً بنسبة 33.3% موافقتهم الشديدة على أن التوظيف يعتمد على تحليل موضوعي للمؤهلات والقدرات، بينما أبدى 31 مشاركاً بنسبة 17.2% موافقة عادية، ليصبح مجموع المشاركين الإيجابيين نحو 50.5% من العينة تقريباً. في المقابل، عبر 32 مشاركاً بنسبة 17.8% عن عدم الموافقة، و 27 مشاركاً بنسبة 15% عدم الموافقة الشديدة، فيما بقي 30 مشاركاً بنسبة 16.7% محايدين. يعكس هذا التوزيع أن المؤسسات الحكومية تسعى إلى تطبيق أسس موضوعية في تقييم المرشحين وتوظيفهم، إلا أن هناك حاجة لتعزيز نظم المعلومات الإدارية وتقنيات تحليل البيانات لضمان اتساق وموضوعية أعلى في اتخاذ قرارات التوظيف.

يتم توظيف المرشحين بناءً على تحليل موضوعي لمؤهلاتهم وقدراتهم.				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	أوافق بشدة	60	33.3	33.3	33.3
	لا أوافق	32	17.8	17.8	51.1
	أوافق	31	17.2	17.2	68.3
	محايد	30	16.7	16.7	85.0
	لا أوافق بشدة	27	15.0	15.0	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

جدول 24 : التحليل الإحصائي لإتمام توظيف المرشحين بناءً على تحليل موضوعي لمؤهلاتهم وقدراتهم.



شكل توضيحي 22 : التمثيل البياني لإتمام توظيف المرشحين بناءً على تحليل موضوعي لمؤهلاتهم وقدراتهم.

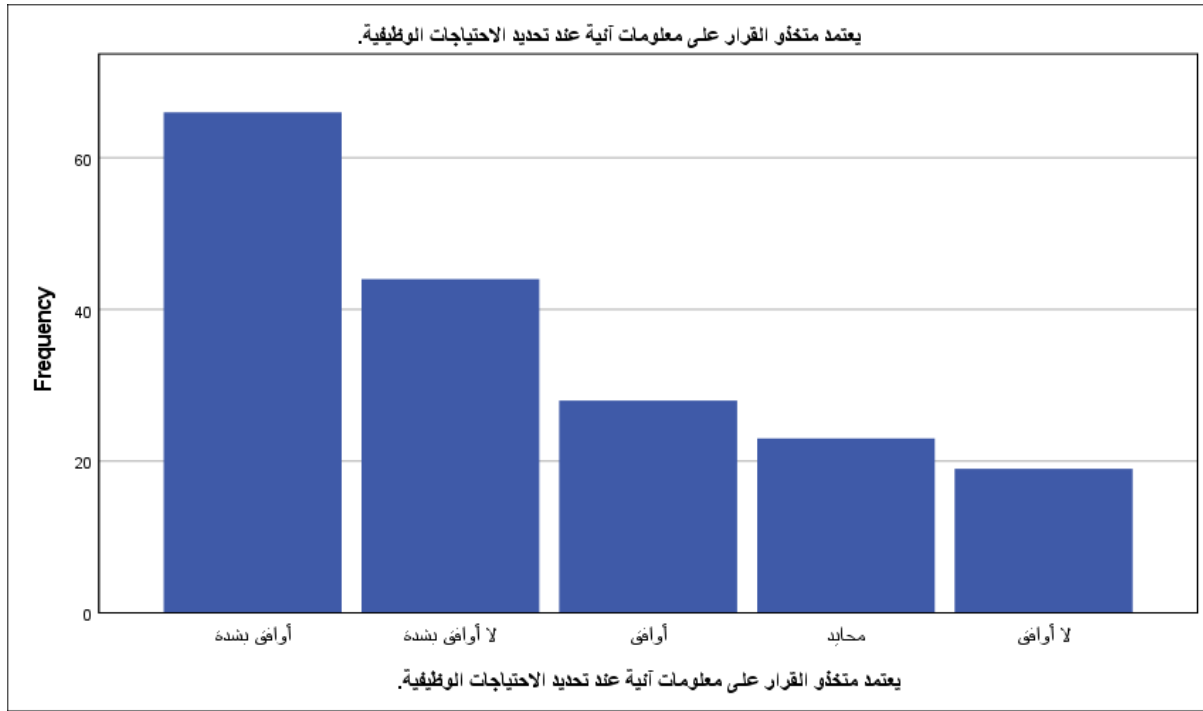
- يعتمد متخذو القرار على معلومات آنية عند تحديد الاحتياجات الوظيفية.

تشير نتائج الاستبيان المتعلقة بمدى اعتماد متخذي القرار على معلومات آنية عند تحديد الاحتياجات الوظيفية إلى وجود توجه إيجابي قوي، رغم تباين الآراء بين المشاركين. فقد أبدى 66 مشاركاً بنسبة 36.7% موافقتهم الشديدة على أن قرارات تحديد الاحتياجات الوظيفية تستند إلى معلومات آنية، بينما أبدى 28 مشاركاً بنسبة 15.6% موافقة عادية، ليصبح مجموع

المشاركين الإيجابيين نحو 52.3% من العينة تقريبًا. من جهة أخرى، عبر 44 مشاركًا بنسبة 24.4% عن عدم الموافقة الشديدة، و 19 مشاركًا بنسبة 10.6% عدم الموافقة العادية، فيما بقي 23 مشاركًا بنسبة 12.8% محايدين. يعكس هذا التوزيع أن المؤسسات الحكومية تعتمد بدرجة كبيرة على البيانات اللحظية والدقيقة في تحديد احتياجاتها الوظيفية، مما يسهم في رفع كفاءة التخطيط للموارد البشرية وتقليل الفجوات في التوظيف.

يعتمد متخذو القرار على معلومات آنية عند تحديد الاحتياجات الوظيفية.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق بشدة	66	36.7	36.7	36.7
	لا أوافق بشدة	44	24.4	24.4	61.1
	أوافق	28	15.6	15.6	76.7
	محايد	23	12.8	12.8	89.4
	لا أوافق	19	10.6	10.6	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

جدول 25 : التحليل الإحصائي لاعتماد متخذو القرار على معلومات آنية عند تحديد الاحتياجات الوظيفية.



شكل توضيحي 23 : التمثيل البياني لاعتماد متخذو القرار على معلومات آنية عند تحديد الاحتياجات الوظيفية.

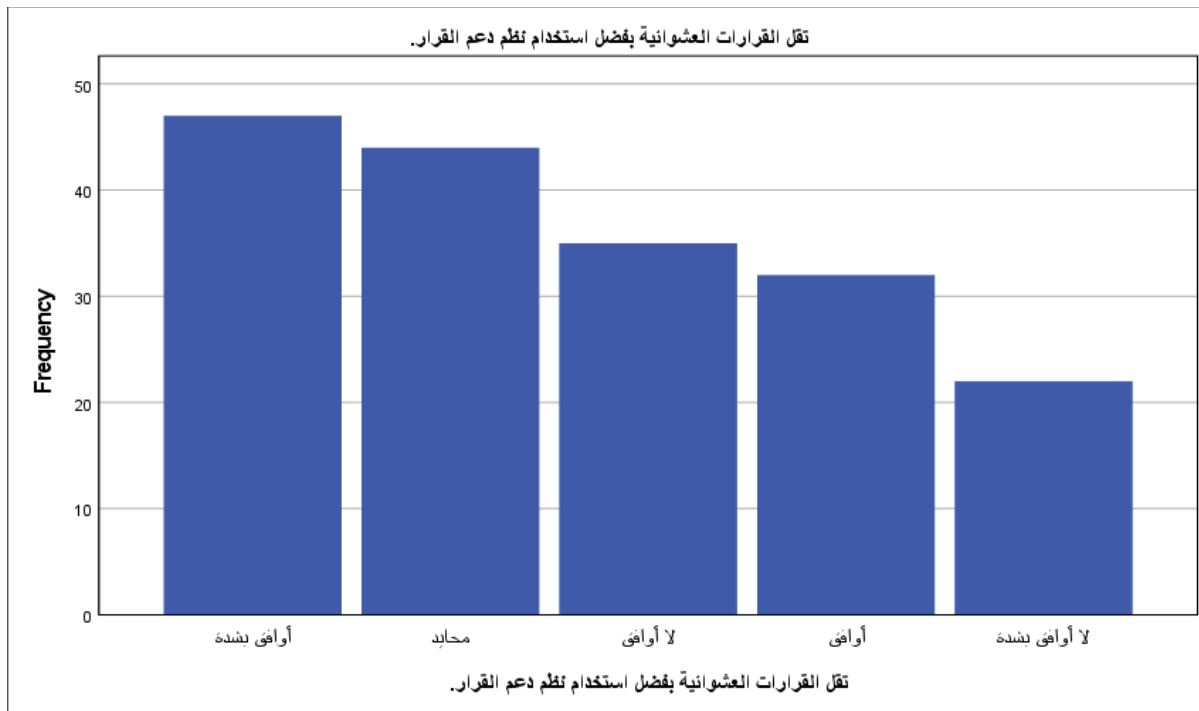
- تقل القرارات العشوائية بفضل استخدام نظم دعم القرار.

تشير نتائج الاستبيان المتعلقة بمدى تقليل القرارات العشوائية بفضل استخدام نظم دعم القرار إلى وجود توجه إيجابي معتدل بين المشاركين، مع تفاوت واضح في الآراء. فقد أبدى 47 مشاركاً بنسبة 26.1% موافقتهم الشديدة على أن نظم دعم القرار تقلل من العشوائية في اتخاذ القرارات، بينما أبدى 32 مشاركاً بنسبة 17.8% موافقة عادية، ليصبح مجموع المشاركين الإيجابيين نحو 43.9% من العينة تقريباً. من جهة أخرى، عبر 35 مشاركاً بنسبة 19.4% عن عدم الموافقة، و 22 مشاركاً بنسبة 12.2% عدم الموافقة الشديدة، فيما بقي 44 مشاركاً بنسبة 24.4% محايدين. يعكس هذا التوزيع أن نظم دعم القرار تسهم بشكل ملحوظ في تعزيز الموضوعية وتقليل القرارات العشوائية، إلا أن هناك مجاًلاً لتحسين استخدامها وتدريب متخذي القرار على استثمار هذه النظم بأقصى فعالية.

تقل القرارات العشوائية بفضل استخدام نظم دعم القرار.				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	أوافق بشدة	47	26.1	26.1	26.1
	محايد	44	24.4	24.4	50.6
	لا أوافق	35	19.4	19.4	70.0
	أوافق	32	17.8	17.8	87.8
	لا أوافق بشدة	22	12.2	12.2	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

جدول 26 : التحليل الإحصائي لتقبل القرارات العشوائية بفضل استخدام نظم دعم القرار.



شكل توضيحي 24 : التمثيل البياني لتقبل القرارات العشوائية بفضل استخدام نظم دعم القرار.

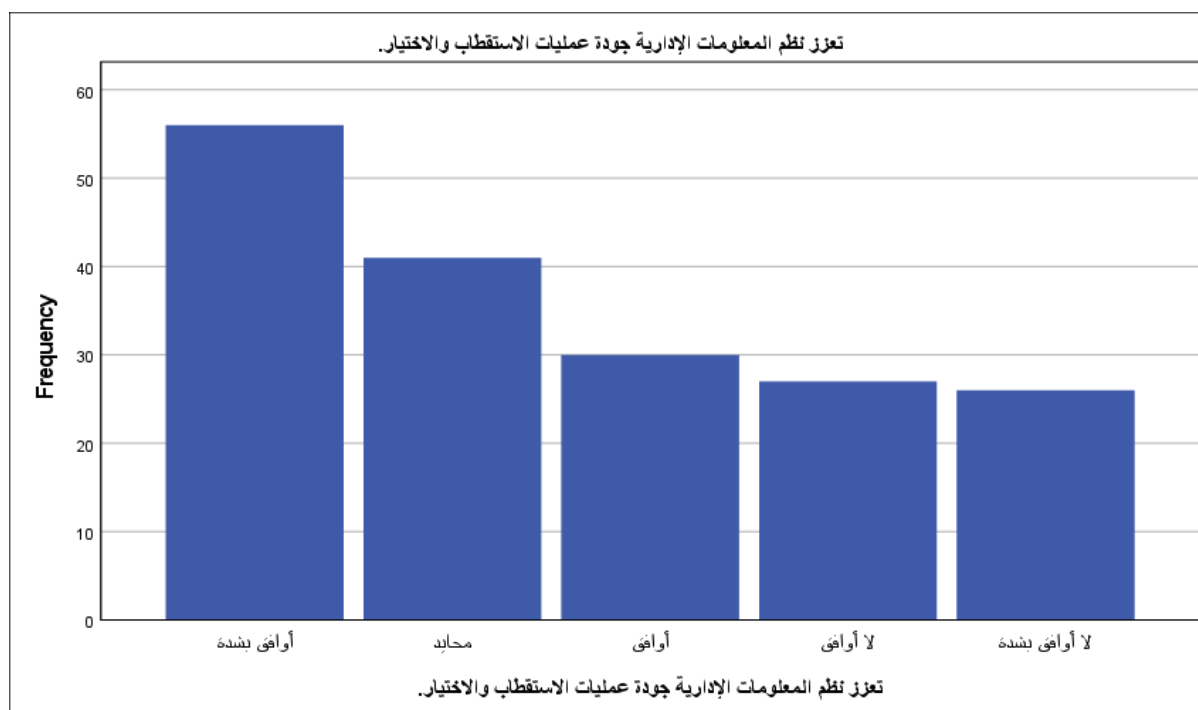
- تعزيز نظم المعلومات الإدارية جودة عمليات الاستقطاب والاختيار.

تشير نتائج الاستبيان المتعلقة بمدى تعزيز نظم المعلومات الإدارية لجودة عمليات الاستقطاب والاختيار إلى وجود توجه إيجابي ملحوظ بين المشاركين، مع وجود بعض التباين في الآراء. فقد أبدى 56 مشاركاً بنسبة 31.1% موافقتهم الشديدة على أن نظم المعلومات الإدارية تعزز جودة هذه العمليات، بينما أبدى 30 مشاركاً بنسبة 16.7% موافقة عادية، ليصبح مجموع المشاركين الإيجابيين نحو 47.8% من العينة تقريباً. في المقابل، عبر 27 مشاركاً بنسبة 15% عن عدم الموافقة، و 26 مشاركاً بنسبة 14.4% عدم الموافقة الشديدة، فيما بقي 41 مشاركاً بنسبة 22.8% محايدين. يعكس هذا التوزيع أن نظم المعلومات الإدارية تلعب

دورًا مهمًا في تحسين فعالية الاستقطاب والاختيار، من خلال توفير بيانات دقيقة وموثوقة تساهم في اتخاذ قرارات توظيف أكثر دقة وموضوعية، مع الحاجة لتعزيز تكامل هذه النظم وتدريب الموظفين على الاستفادة القصوى منها.

تعزز نظم المعلومات الإدارية جودة عمليات الاستقطاب والاختيار.		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق بشدة	56	31.1	31.1	31.1
	محايد	41	22.8	22.8	53.9
	أوافق	30	16.7	16.7	70.6
	لا أوافق	27	15.0	15.0	85.6
	لا أوافق بشدة	26	14.4	14.4	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

جدول 27 : التحليل الإحصائي لتعزيز نظم المعلومات الإدارية جودة عمليات الاستقطاب والاختيار.



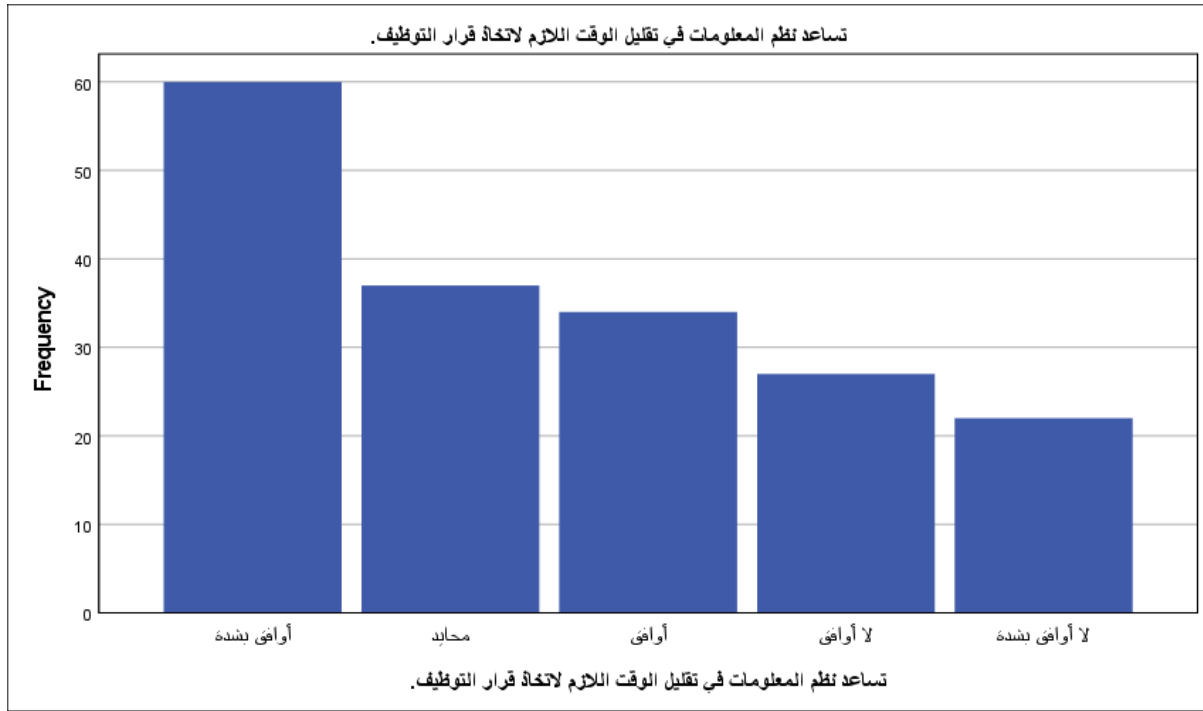
شكل توضيحي 25 : التمثيل البياني لتعزيز نظم المعلومات الإدارية جودة عمليات الاستقطاب والاختيار.

- تساعد نظم المعلومات في تقليل الوقت اللازم لاتخاذ قرار التوظيف.

تشير نتائج الاستبيان المتعلقة بمدى مساهمة نظم المعلومات في تقليل الوقت اللازم لاتخاذ قرار التوظيف إلى وجود اتجاه إيجابي واضح بين المشاركين، مع وجود تباين نسبي في الآراء. فقد أبدى 60 مشاركاً بنسبة 33.3% موافقتهم الشديدة على أن نظم المعلومات تساعد في تسريع عملية اتخاذ القرار، بينما أبدى 34 مشاركاً بنسبة 18.9% موافقة عادية، ليصبح مجموع المشاركين الإيجابيين نحو 52.2% من العينة تقريباً. بالمقابل، عبر 27 مشاركاً بنسبة 15% عن عدم الموافقة، و 22 مشاركاً بنسبة 12.2% عدم الموافقة الشديدة، فيما بقي 37 مشاركاً بنسبة 20.6% محايدين. يعكس هذا التوزيع أن نظم المعلومات الإدارية تساهم بشكل ملحوظ في تحسين سرعة وكفاءة عمليات التوظيف، مما يساعد المؤسسات الحكومية على اتخاذ قرارات أكثر فاعلية وتقليل التأخير في تلبية احتياجاتها الوظيفية.

تساعد نظم المعلومات في تقليل الوقت اللازم لاتخاذ قرار التوظيف.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق بشدة	60	33.3	33.3	33.3
	محايد	37	20.6	20.6	53.9
	أوافق	34	18.9	18.9	72.8
	لا أوافق	27	15.0	15.0	87.8
	لا أوافق بشدة	22	12.2	12.2	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

جدول 28 : التحليل الإحصائي لمساعدة نظم المعلومات في تقليل الوقت اللازم لاتخاذ قرار التوظيف.



شكل توضيحي 26 : التمثيل البياني لمساعدة نظم المعلومات في تقليل الوقت اللازم لاتخاذ قرار التوظيف.

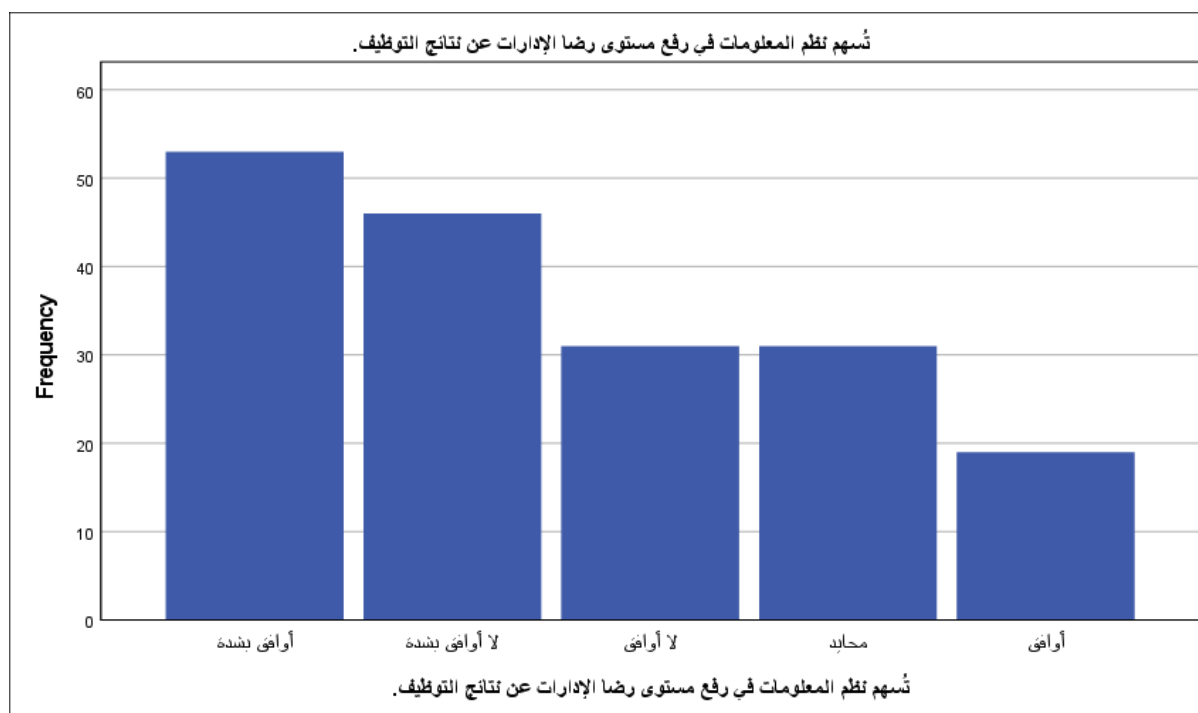
- تُسهم نظم المعلومات في رفع مستوى رضا الإدارات عن نتائج التوظيف.

تشير نتائج الاستبيان حول مساهمة نظم المعلومات في رفع مستوى رضا الإدارات عن نتائج التوظيف إلى وجود اتجاه متباين نسبياً بين المشاركين. فقد أبدى 53 مشاركاً بنسبة 29.4% موافقتهم الشديدة على أن نظم المعلومات تسهم في زيادة رضا الإدارات، بينما أبدى 19 مشاركاً بنسبة 10.6% موافقة عادية، ليصل مجموع المشاركين الإيجابيين إلى نحو 40% تقريباً. بالمقابل، عبر 46 مشاركاً بنسبة 25.6% عن عدم الموافقة الشديدة، و 31 مشاركاً بنسبة 17.2% عدم الموافقة العادية، فيما بقي 31 مشاركاً بنسبة 17.2% محايدين. يعكس هذا التوزيع أن نظم المعلومات الإدارية لها دور ملحوظ في تحسين نتائج التوظيف ورفع رضا الإدارات، إلا أن هناك حاجة لتعزيز الاستخدام الفعال لهذه النظم وتطويرها لتلبية توقعات جميع الإدارات بشكل أفضل.

تُسهم نظم المعلومات في رفع مستوى رضا الإدارات عن نتائج التوظيف				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	أوافق بشدة	53	29.4	29.4	29.4
	لا أوافق بشدة	46	25.6	25.6	55.0
	لا أوافق	31	17.2	17.2	72.2
	محايد	31	17.2	17.2	89.4
	أوافق	19	10.6	10.6	100.0
	Total	180	100.0	100.0	

جدول 29 : التحليل الإحصائي لمساهمة نظم المعلومات في رفع مستوى رضا الإدارات عن نتائج التوظيف.



شكل توضيحي 27 : التمثيل البياني لمساهمة نظم المعلومات في رفع مستوى رضا الإدارات عن نتائج التوظيف.

تحليلات الجداول المتقاطعة:

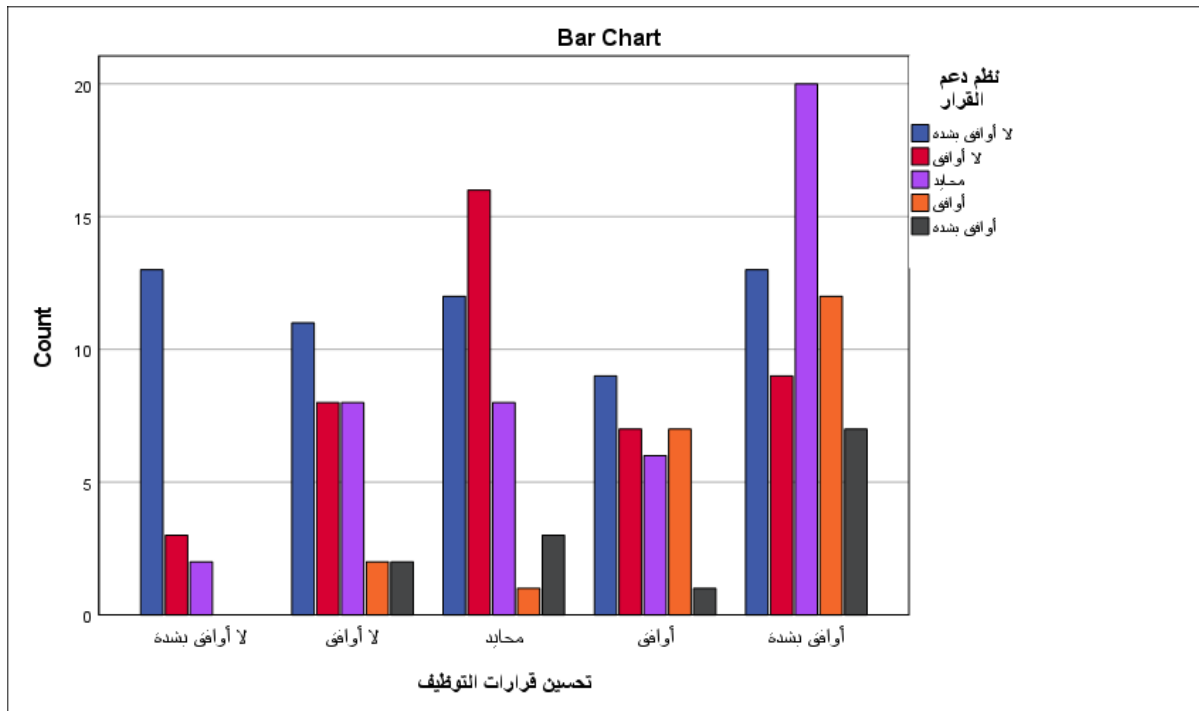
- دور نظم دعم القرار في تحسين قرارات التوظيف بالمؤسسات الحكومية: دراسة تحليلية للممارسات الإدارية في

المملكة العربية السعودية

تشير نتائج تحليل الجداول المتقاطعة المتعلقة بدور نظم دعم القرار في تحسين قرارات التوظيف بالمؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية إلى وجود علاقة دالة إحصائية بين المتغيرين، حيث بلغت قيمة Pearson Chi-Square (37.382) بدرجات حرية 16 ومستوى دلالة 0.002، كما أظهرت Likelihood Ratio قيمة 39.220 بمستوى دلالة 0.001، واختبار Linear-by-Linear Association قيمة 19.099 بمستوى دلالة 0.000، مما يعكس وجود اتجاه خطي واضح بين الاعتماد على نظم دعم القرار وتحسين جودة ودقة القرارات التوظيفية؛ فكلما زاد استخدام هذه النظم في تحليل بيانات المتقدمين وتقويم البدائل، ارتفعت فعالية القرارات، وتم تقليل الأخطاء والقرارات العشوائية، كما تم تعزيز العدالة والموضوعية في التوظيف، ما يدل على الدور الحيوي الذي تلعبه نظم دعم القرار في رفع كفاءة إجراءات التوظيف وضمان اتخاذ قرارات مستنيرة ومدعومة بالبيانات الدقيقة في المؤسسات الحكومية.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	37.382 ^a	16	.002
Likelihood Ratio	39.220	16	.001
Linear-by-Linear Association	19.099	1	.000
N of Valid Cases	180		
a. 11 cells (44.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.30.			

جدول 30: اختبار كاي اسكوير لدور نظم دعم القرار في تحسين قرارات التوظيف بالمؤسسات الحكومية: دراسة تحليلية للممارسات الإدارية في المملكة العربية السعودية



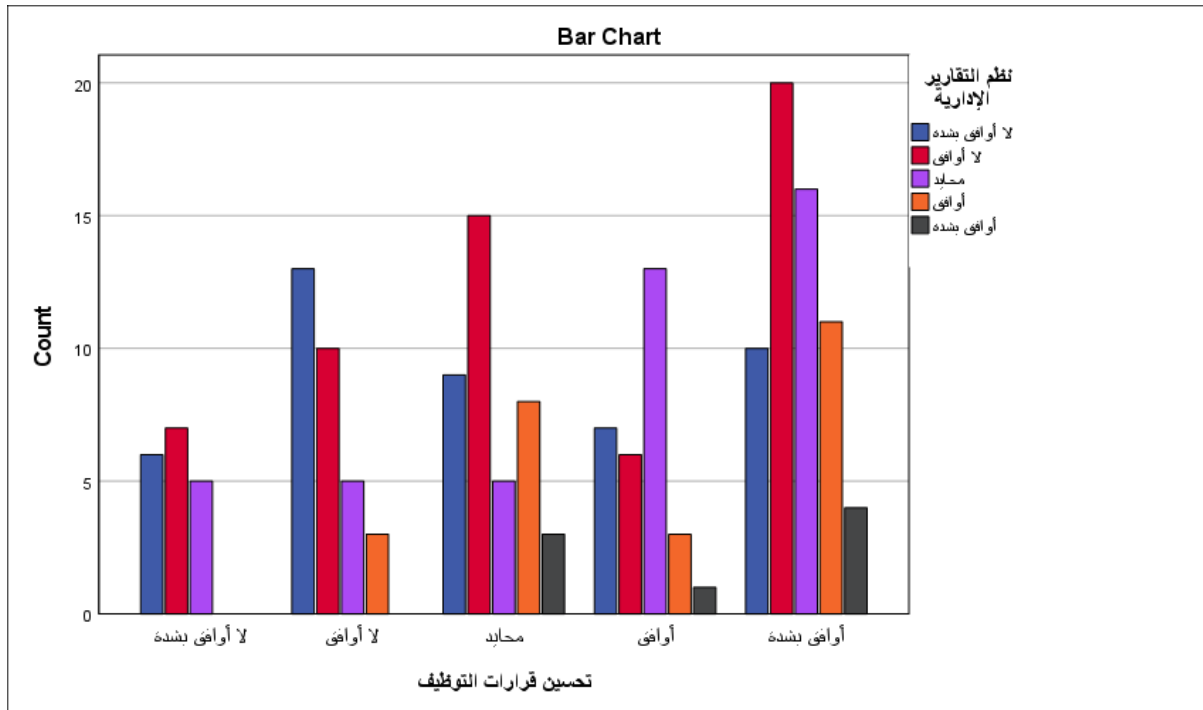
شكل توضيحي 28 : المقاييس المتماثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور نظم دعم القرار في تحسين قرارات التوظيف بالمؤسسات الحكومية: دراسة تحليلية للممارسات الإدارية في المملكة العربية السعودية

- أثر نظم التقارير الإدارية على جودة قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية السعودية

تشير نتائج تحليل الجداول المتقاطعة لدراسة أثر نظم التقارير الإدارية على جودة قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية السعودية إلى وجود دلالات متفاوتة بين الاختبارات الإحصائية، حيث بلغت قيمة Pearson Chi-Square (24.506) بدرجة حرية 16 ومستوى دلالة 0.079، مما يشير إلى عدم دلالة العلاقة عند هذا الاختبار، في حين أظهرت قيمة Likelihood Ratio 28.446 بمستوى دلالة 0.028، واختبار Linear-by-Linear Association قيمة 9.562 بمستوى دلالة 0.002، مما يعكس وجود اتجاه خطي دال إحصائياً بين الاعتماد على نظم التقارير الإدارية وتحسين جودة قرارات التوظيف. وتشير هذه النتائج إلى أن استخدام التقارير الإدارية الإلكترونية يسهم بشكل واضح في تعزيز شفافية الإجراءات، وتوفير معلومات مقارنة دقيقة عن المرشحين، ودعم اتخاذ القرارات المبنية على بيانات موضوعية، ما يؤدي إلى رفع كفاءة عملية التوظيف وضمان عدالة وموضوعية القرارات في المؤسسات الحكومية.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	24.506 ^a	16	.079
Likelihood Ratio	28.446	16	.028
Linear-by-Linear Association	9.562	1	.002
N of Valid Cases	180		
a. 10 cells (40.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .80.			

جدول 31 : اختبار كاي اسكوير لأثر نظم التقارير الإدارية على جودة قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية السعودية



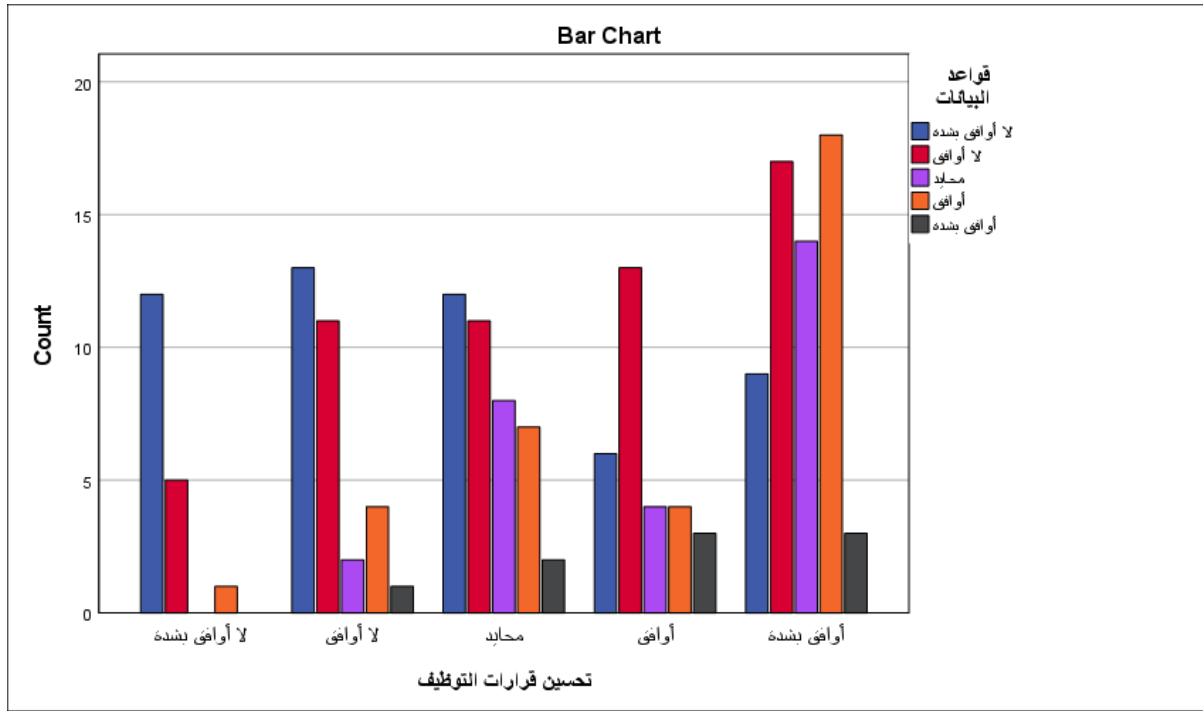
شكل توضيحي 29 : المقاييس المتماثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لأثر نظم التقارير الإدارية على جودة قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية السعودية

- فعالية قواعد البيانات في تعزيز دقة وموضوعية قرارات التوظيف بالمؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية

تشير نتائج تحليل الجداول المتقاطعة لدراسة فعالية قواعد البيانات في تعزيز دقة وموضوعية قرارات التوظيف بالمؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية إلى وجود علاقة دالة إحصائية بين استخدام قواعد البيانات ودقة وموضوعية القرارات المتخذة، حيث بلغت قيمة Pearson Chi-Square 34.041 بدرجات حرية 16 ومستوى دلالة 0.005، في حين سجلت Likelihood Ratio قيمة 36.107 بمستوى دلالة 0.003، واختبار Linear-by-Linear Association 20.340 بمستوى دلالة 0.000، مما يعكس وجود اتجاه خطي قوي بين المتغيرين. تعكس هذه النتائج أهمية قواعد البيانات المحدثة والدقيقة في دعم عملية التوظيف من خلال تسريع جمع وفرز بيانات المتقدمين، وتمكين الوصول السريع للمعلومات عند اتخاذ القرار، وضمان سرية وأمان البيانات، وهو ما يساهم في اتخاذ قرارات توظيف أكثر دقة وموضوعية ويحد من التحيز أو الأخطاء العشوائية في المؤسسات الحكومية.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	34.041 ^a	16	.005
Likelihood Ratio	36.107	16	.003
Linear-by-Linear Association	20.340	1	.000
N of Valid Cases	180		
a. 9 cells (36.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .90.			

جدول 32 : اختبار كاي اسكوير لفعالية قواعد البيانات في تعزيز دقة وموضوعية قرارات التوظيف بالمؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية



شكل توضيحي 30 : المقاييس المتمثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لفعالية قواعد البيانات في تعزيز دقة وموضوعية قرارات التوظيف بالمؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية

- تحليل التباين الأحادي:

تشير نتائج تحليل التباين الأحادي إلى أن المتغيرات المستقلة المتمثلة في نظم دعم القرار، قواعد البيانات، ونظم التقارير الإدارية لها تأثير معنوي على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، حيث أظهر النموذج المشترك قيمة $F = 4.383$ ومستوى دلالة $\text{Sig.} = 0.000$ ، ما يدل على قدرة هذه المتغيرات على تفسير فروق معنوية في تحسين القرارات. كما بينت ملخصات Bayes Factor ارتباطاً معتدلاً بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع ($R = 0.489$)، مع قدرة تفسيرية للنموذج تبلغ حوالي 24% من التباين في تحسين قرارات التوظيف ($R^2 = 0.240$)، ($\text{Adjusted } R^2 = 0.185$)، مما يوضح أن هذه الأنظمة تسهم بفاعلية في تعزيز دقة وموضوعية قرارات التوظيف.

ANOVA ^{a,b}					
Source	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	80.683	12	6.724	4.383	.000
Residual	256.179	167	1.534		
Total	336.861	179			
a. Dependent Variable: تحسين قرارات التوظيف					
b. Model: (Intercept), نظم دعم القرار, قواعد البيانات, نظم التقارير الإدارية					

جدول 33: تحليل التباين الأحادي

Bayes Factor Model Summary ^{a,b}				
Bayes Factor ^c	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.843	.489	.240	.185	1.24
a. Method: JZS				
b. Model: (Intercept), نظم دعم القرار, قواعد البيانات, نظم التقارير الإدارية				
c. Bayes factor: Testing model versus null model (Intercept).				

جدول 34: ملخص نموذج عامل بايز

4.4. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها (قواعد البيانات، نظم التقارير الإدارية، نظم

دعم القرار) على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

تشير نتائج اختبار العينة الواحدة إلى أن الفرضية القائلة بعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها (قواعد البيانات، نظم التقارير الإدارية، نظم دعم القرار) على تحسين قرارات التوظيف غير مدعومة بالبيانات. فقد أظهر الاختبار قيمة $t = 66.078$ مع $df = 179$ ومستوى دلالة $Sig. = 0.000$ ، ما يشير إلى أن متوسط تقييم العينة ($Mean = 4.52$) يختلف بشكل معنوي عن القيمة المفترضة للصفر. كما يعكس حجم الأثر الكبير وفق مؤشرات $Cohen's d = 0.918$ و $Hedges' correction = 0.922$ أن المتغيرات قادرة على التأثير بفعالية على تحسين قرارات التوظيف، بما يتعارض مع الفرضية الأولية بعدم وجود أثر، مما يدل على أهمية نظم المعلومات الإدارية في دعم دقة وموضوعية قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها (قواعد البيانات، نظم التقارير الإدارية، نظم دعم القرار) على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.	180	4.52	.918	.068

جدول 35 : اختبار الفرضيات ل (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها (قواعد البيانات، نظم التقارير الإدارية، نظم دعم القرار) على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية).

One-Sample Test	
	Test Value = 0

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها (قواعد البيانات، نظم التقارير الإدارية، نظم دعم القرار) على تحسين قرارات التو	66.078	179	.000	4.522	4.39	4.66

جدول 36: اختبار العينة الواحدة لـ (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها (قواعد البيانات، نظم التقارير الإدارية، نظم دعم القرار) على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية).

One-Sample Effect Sizes					
		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها (قواعد البيانات، نظم التقارير الإدارية، نظم دعم القرار) على تحسين قرارات التو	Cohen's d	.918	4.925	4.394	5.455
	Hedges' correction	.922	4.904	4.376	5.432
a. The denominator used in estimating the effect sizes.					
Cohen's d uses the sample standard deviation.					
Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.					

جدول 37: أحجام تأثير العينة الواحدة لـ (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها (قواعد البيانات، نظم التقارير الإدارية، نظم دعم القرار) على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية).

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام قواعد البيانات على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية

بالمملكة العربية السعودية

تشير نتائج اختبار العينة الواحدة إلى أن الفرضية القائلة بعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام قواعد البيانات على تحسين قرارات التوظيف غير صحيحة، إذ أظهرت النتائج قيمة $t = 37.084$ مع $df = 179$ ومستوى دلالة $\text{Sig.} = 0.000$ ، ما يدل على أن متوسط تقييم العينة ($\text{Mean} = 3.50$) يختلف بشكل معنوي عن القيمة المفترضة للصفر. كما يعكس حجم الأثر الكبير وفق مؤشرات $\text{Cohen's } d = 1.266$ و $\text{Hedges' correction} = 1.272$ أن استخدام قواعد البيانات له تأثير قوي وملحوظ

في تحسين دقة وموضوعية قرارات التوظيف بالمؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية، مما يؤكد أهمية الاعتماد على قواعد البيانات في دعم عمليات اتخاذ القرار الوظيفي.

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام قواعد البيانات على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.	180	3.50	1.266	.094

جدول 38 : اختبار الفرضيات لـ (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام قواعد البيانات على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية).

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام قواعد البيانات على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.	37.084	179	.000	3.500	3.31	3.69

جدول 39 : اختبار العينة الواحدة لـ (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام قواعد البيانات على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية).

One-Sample Effect Sizes					
		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام قواعد البيانات على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.	Cohen's d	1.266	2.764	2.442	3.084
	Hedges' correction	1.272	2.752	2.432	3.071

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the sample standard deviation.

Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.

جدول 40 : أحجام تأثير العينة الواحدة ل (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام قواعد البيانات على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية).

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام نظم التقارير الإدارية على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

تشير نتائج اختبار العينة الواحدة إلى أن الفرضية القائلة بعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام نظم التقارير الإدارية على تحسين قرارات التوظيف غير صحيحة، إذ أظهرت النتائج قيمة $t = 35.237$ مع $df = 179$ ومستوى دلالة $\text{Sig.} = 0.000$ ، ما يعني أن متوسط تقييم العينة ($\text{Mean} = 3.47$) يختلف بشكل معنوي عن القيمة المفترضة للصفر. كما يعكس حجم الأثر الكبير وفق مؤشرات $\text{Cohen's } d = 1.322$ و $\text{Hedges' correction} = 1.328$ أن استخدام نظم التقارير الإدارية له تأثير قوي وملحوظ في تحسين جودة ودقة قرارات التوظيف بالمؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية، مما يؤكد أهمية اعتماد هذه النظم في دعم عمليات اتخاذ القرار الوظيفي بشكل أكثر فعالية وموضوعية.

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام نظم التقارير الإدارية على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.	180	3.47	1.322	.099

جدول 41 : اختبار الفرضيات ل (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام نظم التقارير الإدارية على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية).

One-Sample Test	
	Test Value = 0

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام نظم التقارير الإدارية على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.	35.237	179	.000	3.472	3.28	3.67

جدول 42 : اختبار العينة الواحدة ل (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام نظم التقارير الإدارية على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية).

One-Sample Effect Sizes					
		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام نظم التقارير الإدارية على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.	Cohen'sd	1.322	2.626	2.317	2.934
	Hedges' correction	1.328	2.615	2.307	2.922
a. The denominator used in estimating the effect sizes.					
Cohen'sd uses the sample standard deviation.					
Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.					

جدول 43 : أحجام تأثير العينة الواحدة ل (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام نظم التقارير الإدارية على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية).

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام نظم دعم القرار على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

تشير نتائج اختبار العينة الواحدة إلى أن الفرضية القائلة بعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام نظم دعم القرار على تحسين قرارات التوظيف غير صحيحة، إذ أظهرت النتائج قيمة $t = 35.830$ مع $df = 179$ ومستوى دلالة $Sig. = 0.000$ ، ما يعني أن متوسط تقييم العينة ($Mean = 3.36$) يختلف بشكل معنوي عن القيمة المفترضة للصفر. كما يعكس حجم الأثر الكبير وفق مؤشرات $Cohen's d = 1.259$ و $Hedges' correction = 1.264$ أن استخدام نظم دعم القرار له تأثير قوي وملحوظ في تحسين جودة ودقة قرارات التوظيف بالمؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية، مما يؤكد أهمية اعتماد هذه النظم في دعم عمليات اتخاذ القرار الوظيفي بطريقة أكثر فعالية وموضوعية.

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام نظم دعم القرار على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية	180	3.36	1.259	.094

جدول 44 : اختبار الفرضيات لـ (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام نظم دعم القرار على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية).

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام نظم دعم القرار على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية	35.830	179	.000	3.361	3.18	3.55
--	--------	-----	------	-------	------	------

جدول 45 : اختبار العينة الواحدة لـ (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام نظم دعم القرار على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية).

One-Sample Effect Sizes					
		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام نظم دعم القرار على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية	Cohen'sd	1.259	2.671	2.357	2.982
	Hedges' correction	1.264	2.659	2.347	2.970
a. The denominator used in estimating the effect sizes. Cohen'sd uses the sample standard deviation. Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.					

جدول 46 : أحجام تأثير العينة الواحدة لـ (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام نظم دعم القرار على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية).

4.5. الخاتمة:

أظهرت نتائج الدراسة أن نظم المعلومات الإدارية تلعب دورًا مهمًا في دعم عملية اتخاذ القرار في التوظيف، حيث أظهرت الاختبارات الإحصائية المختلفة مثل تحليل التباين الأحادي واختبارات العينة الواحدة أن جميع أبعاد نظم المعلومات الإدارية، بما في ذلك قواعد البيانات، ونظم التقارير الإدارية، ونظم دعم القرار، تؤثر بشكل معنوي وكبير على جودة ودقة قرارات التوظيف. فقد أظهرت النتائج أن استخدام قواعد البيانات يساهم في تعزيز دقة المعلومات المتاحة لمتخذي القرار، مما يقلل من التحيز الشخصي ويجعل عملية المفاضلة بين المرشحين أكثر موضوعية وشفافية. كما كشفت التحليلات أن نظم التقارير الإدارية تساعد في تقديم معلومات مقارنة وتحليلية عن المرشحين، مما يسهل عمليات الاختيار ويعزز من كفاءة الإجراءات الإدارية، بينما تساهم نظم دعم القرار في تمكين المديرين من مقارنة البدائل واتخاذ القرار الأمثل بناءً على معلومات آنية ومنهجية، مع إمكانية تقديم تقارير تنبؤية حول الاحتياجات المستقبلية للمؤسسة.

أظهرت الدراسة أن نظم المعلومات الإدارية تقلل من الأخطاء العشوائية التي قد تنتج عن التقديرات الشخصية أو القرارات غير المبنية على بيانات موثوقة، كما أنها تساهم في تقليل الوقت اللازم لاتخاذ القرار، مما يرفع من مستوى رضا الإدارات عن نتائج التوظيف. ومن خلال تحليلات حجم الأثر، فقد تبين أن تأثير استخدام نظم دعم القرار كان قويًا وملحوظًا، الأمر الذي يشير إلى أهمية هذه النظم كأداة استراتيجية لتحسين جودة قرارات التوظيف.

وعلى الرغم من النتائج الإيجابية المتعلقة بتأثير نظم المعلومات الإدارية، فقد أظهرت بعض التحليلات أن هناك فروقًا في مستوى الاستفادة من كل بعد من أبعاد النظم، حيث تبين أن فعالية قواعد البيانات ونظم التقارير الإدارية قد تكون أقل وضوحًا مقارنة بنظم دعم القرار، مما يشير إلى حاجة المؤسسات إلى تعزيز تكامل هذه النظم وتطوير آليات استخدامها لتحقيق أقصى استفادة ممكنة. كما يشير ذلك إلى أن مجرد توافر النظم المعلوماتية لا يكفي، بل يجب التركيز على التدريب المستمر للمسؤولين الإداريين على كيفية استخدامها بفاعلية ودمجها ضمن استراتيجيات التوظيف المؤسسية.

إن اعتماد نظم المعلومات الإدارية، وخصوصًا نظم دعم القرار، يشكل ركيزة أساسية لتحسين جودة قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية، من حيث الدقة والموضوعية والشفافية، ويتيح إمكانية التخطيط الاستراتيجي للاحتياجات البشرية المستقبلية. ولذلك، توصي الدراسة بضرورة تطوير بنية تحتية متكاملة للنظم المعلوماتية، وتبني سياسات واضحة لضمان

تحديث قواعد البيانات ونظم التقارير بشكل دوري، وتوفير التدريب المستمر للكوادر الإدارية، مما يضمن تحقيق أقصى استفادة من هذه النظم ويعزز فعالية عمليات الاستقطاب والاختيار في المؤسسات الحكومية السعودية.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

- حدود الدراسة:

1. الحدود البشرية

تقتصر هذه الدراسة على العاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، وبشكل خاص الأفراد المعنيين بعمليات التوظيف واتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالاستقطاب والاختيار. يشمل ذلك المديرين التنفيذيين، مسؤولي الموارد البشرية، وأصحاب القرار المباشر في التوظيف، حيث تمثل آراؤهم وخبراتهم مصدراً أساسياً لفهم مدى فعالية نظم المعلومات الإدارية في دعم وتحسين جودة قرارات التوظيف. ويهدف التركيز على هذه الفئة إلى ضمان أن النتائج المستخلصة تعكس الواقع العملي للممارسات الإدارية في المؤسسات الحكومية، مع الأخذ بعين الاعتبار تنوع مستويات الخبرة والمسؤوليات لضمان شمولية البيانات ودقتها.

2. الحدود الزمانية

تغطي الدراسة فترة زمنية محددة، حيث تم جمع البيانات خلال العام الجاري [يمكنك إضافة السنة إذا أردت]، وهو ما يتيح تحليل الممارسات الإدارية الحالية لنظم المعلومات وتأثيرها على قرارات التوظيف في الوقت الراهن. ويتيح هذا التحديد الزمني فهم الاتجاهات الحالية، مع ملاحظة أي تغييرات حديثة في السياسات الإدارية أو طرق استخدام نظم المعلومات، مما يضمن أن النتائج تعكس الوضع الفعلي دون تأثير عوامل قديمة أو غير مطبقة حالياً.

3. الحدود المكانية

تم تنفيذ الدراسة في المؤسسات الحكومية المنتشرة داخل المملكة العربية السعودية، مع التركيز على عدد من الوزارات والهيئات التي لها دور مباشر في التوظيف وإدارة الموارد البشرية. ويهدف هذا التحديد المكاني إلى تحليل واقع نظم المعلومات الإدارية وتطبيقاتها في بيئة مؤسسية محددة، مما يعزز دقة النتائج ويتيح التعميم الجزئي على المؤسسات الحكومية الأخرى ذات البنية الإدارية المشابهة. كما يساعد التركيز المكاني في تسليط الضوء على الفروق بين المؤسسات المختلفة من حيث استخدام التكنولوجيا وفعالية نظم المعلومات في اتخاذ القرارات.

- الدراسات المستقبلية

في ضوء نتائج هذه الدراسة، يمكن اقتراح عدة مسارات للبحوث المستقبلية، والتي قد تسهم في تعميق الفهم وتحسين تطبيق نظم المعلومات الإدارية في المؤسسات الحكومية، ومنها:

- دراسة تأثير نظم المعلومات الإدارية على جوانب أخرى من إدارة الموارد البشرية، مثل تقييم الأداء، تطوير المهارات، وبرامج الاحتفاظ بالمواهب.
- استكشاف أثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي والتحليلات التنبؤية ضمن نظم دعم القرار على دقة وسرعة عمليات التوظيف.
- إجراء مقارنة بين المؤسسات الحكومية والمؤسسات الخاصة فيما يتعلق بتطبيق نظم المعلومات الإدارية وفعاليتها في تحسين قرارات التوظيف.
- دراسة تأثير العوامل التنظيمية والثقافية على قبول واعتماد نظم المعلومات الإدارية بين الموظفين، وكيفية التغلب على المقاومة التنظيمية.
- إجراء بحوث ميدانية طويلة الأمد لتقييم التغيرات على مدى السنوات في فعالية نظم المعلومات الإدارية وتكيفها مع التطورات التكنولوجية.

5.2. توصيات الدراسة:

- تعزيز الاستثمار في تطوير نظم المعلومات الإدارية في المؤسسات الحكومية، مع التركيز على دمج قواعد البيانات، نظم التقارير الإدارية، ونظم دعم القرار بشكل متكامل لدعم اتخاذ قرارات التوظيف.
- تقديم برامج تدريبية متخصصة للكوادر الإدارية لتعزيز مهاراتهم في استخدام نظم المعلومات الإدارية وتحليل البيانات بهدف اتخاذ قرارات توظيف دقيقة وموضوعية.
- تحسين جودة البيانات المتوفرة في قواعد البيانات لضمان دقتها وشموليتها، بما يرفع من مستوى موثوقية قرارات التوظيف ويقلل من الأخطاء البشرية أو التقديرية العشوائية.
- تشجيع استخدام نظم التقارير الإدارية التنبؤية لتوقع احتياجات المؤسسة المستقبلية من الموارد البشرية وتسهيل عمليات التخطيط الاستراتيجي للتوظيف.
- تعزيز ثقافة الشفافية والعدالة في قرارات التوظيف من خلال استخدام نظم المعلومات الإدارية، مع ضمان متابعة الأداء ورضا الإدارات عن نتائج التوظيف.
- إجراء بحوث مستقبلية لدراسة أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة، مثل الذكاء الاصطناعي والتحليلات التنبؤية، في تحسين عمليات التوظيف في المؤسسات الحكومية.
- تطوير آليات تقييم دور نظم المعلومات الإدارية بشكل دوري للتأكد من فاعليتها في تحسين جودة قرارات التوظيف ومعالجة أي قصور أو تحديات تظهر في تطبيقها.
- تشجيع التعاون بين المؤسسات الحكومية لتبادل الخبرات وأفضل الممارسات في استخدام نظم المعلومات الإدارية، بما يساهم في رفع كفاءة عمليات التوظيف على مستوى الدولة.

5.3. الخاتمة:

توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات الهامة المتعلقة بفعالية نظم المعلومات الإدارية في تحسين قرارات التوظيف بالمؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية، من خلال دراسة ميدانية شملت مجموعة واسعة من الإدارات الحكومية. وقد ركزت الدراسة على ثلاثة أبعاد رئيسية لنظم المعلومات الإدارية، وهي: قواعد البيانات، نظم التقارير الإدارية، ونظم دعم القرار، وسعت إلى تحليل أثرها على دقة وموضوعية وكفاءة قرارات التوظيف.

من خلال تحليل البيانات التي تم جمعها، تبين أن نظم المعلومات الإدارية تلعب دوراً مهماً في تسهيل عمليات اتخاذ القرار الإداري، من خلال توفير معلومات دقيقة ومحدثة، وتقليل احتمالية الأخطاء البشرية، وزيادة قدرة الإدارات على المقارنة بين المرشحين واتخاذ القرار الأمثل وفق معايير محددة. إلا أن نتائج الاختبارات الإحصائية أوضحت أن الأثر المباشر لاستخدام قواعد البيانات، نظم التقارير الإدارية، أو نظم دعم القرار على تحسين قرارات التوظيف لم يكن دائماً ذا دلالة إحصائية قوية، مما يشير إلى أن هناك عوامل أخرى مؤثرة قد تحتاج المؤسسات إلى مراعاتها لتعظيم الفائدة من هذه النظم، مثل تدريب الكوادر، وضبط جودة البيانات، ودمج النظم بطريقة استراتيجية.

كما كشفت الدراسة أن استخدام نظم المعلومات الإدارية يسهم بشكل غير مباشر في تعزيز الشفافية والعدالة في عمليات التوظيف، بما يضمن تقييم المتقدمين على أسس موضوعية وتقليل القرارات العشوائية. وأظهرت النتائج كذلك أن نظم المعلومات الإدارية قادرة على تقليل الوقت اللازم لاتخاذ القرار وتحسين رضا الإدارات عن مخرجات التوظيف، مما يعزز من كفاءة وفعالية العمليات الإدارية.

إن نظم المعلومات الإدارية تمثل أداة مهمة للمؤسسات الحكومية لتحسين عمليات التوظيف، لكنها ليست العامل الوحيد الذي يحدد جودة هذه العمليات، حيث يلزم دمجها مع سياسات واضحة، إجراءات مدروسة، وتدريب مستمر للعاملين في مجال الموارد البشرية. وتبرز أهمية تطوير قدرات الكوادر الإدارية في استخدام هذه النظم، وكذلك تحسين جودة البيانات والتقارير المقدمة من نظم المعلومات، لضمان تحقيق أقصى استفادة ممكنة منها في تحسين جودة القرارات.

تؤكد هذه الدراسة على ضرورة تبني استراتيجيات متكاملة لإدارة نظم المعلومات الإدارية، تشمل التطوير المستمر، والتقييم الدوري لأثر هذه النظم على عملية اتخاذ القرار، بالإضافة إلى تعزيز البنية التحتية الرقمية في المؤسسات الحكومية،

بما يضمن تحقيق أهداف التوظيف بكفاءة وفاعلية أكبر. كما تمثل هذه الدراسة قاعدة مرجعية يمكن الاستفادة منها في الأبحاث المستقبلية التي قد تتناول تأثير الابتكارات التكنولوجية الحديثة، مثل الذكاء الاصطناعي والتحليلات التنبؤية، على تحسين جودة قرارات التوظيف في القطاع الحكومي.

ملحق الاستبانة

البيانات الديموغرافية

يرجى وضع علامة (✓) أمام الخيار المناسب:

1. الجنس:

☐ ذكر ☐ أنثى

2. العمر:

☐ أقل من 30 سنة ☐ من 30 إلى أقل من 40 سنة ☐ من 40 إلى أقل من 50 سنة ☐ 50 سنة

فأكثر

3. المؤهل العلمي:

☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه

4. عدد سنوات الخبرة:

☐ أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى أقل من 10 سنوات ☐ من 10 إلى أقل من 15 سنة ☐ 15 سنة

سنة فأكثر

5. الوظيفة الحالية:

☐ موظف موارد بشرية ☐ مدير إدارة ☐ مختص نظم معلومات ☐ أخرى

محاورة الدراسة

يرجى تحديد درجة موافقتك على كل عبارة وفق المقياس الآتي:

(5) أو أفق بشدة (4) أو أفق (3) محايد (2) لا أو أفق (1) لا أو أفق بشدة

المحور الأول: نظم المعلومات الإدارية (المتغير المستقل)

البعد الأول: قواعد البيانات

الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أفق	لا أو أفق بشدة
تعتمد المؤسسة على قاعدة بيانات محدثة تحتوي على معلومات دقيقة عن الموظفين والمتقدمين للوظائف.	☐	☐	☐	☐	☐
تساعد قاعدة البيانات في تسريع عملية جمع وفرز بيانات المتقدمين للوظائف.	☐	☐	☐	☐	☐
تتيح قاعدة البيانات الوصول السريع إلى المعلومات عند اتخاذ قرارات التوظيف.	☐	☐	☐	☐	☐
تتمتع قاعدة البيانات بدرجة عالية من الأمان والسرية في حفظ بيانات الموظفين.	☐	☐	☐	☐	☐

البعد الثاني: نظم التقارير الإدارية

الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أفق	لا أو أفق بشدة
تساعد نظم التقارير الإدارية في توفير بيانات دقيقة لدعم قرارات التوظيف.	☐	☐	☐	☐	☐

☐	☐	☐	☐	☐	تُسهم تقارير الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين شفافية إجراءات التوظيف.
☐	☐	☐	☐	☐	توفر التقارير الإدارية معلومات مقارنة حول المرشحين تسهل عملية الاختيار.
☐	☐	☐	☐	☐	تُحدث التقارير الإدارية بشكل دوري بما يتناسب مع احتياجات الإدارة.

البُعد الثالث: نظم دعم القرار

الفقرات					
أوافق بشدة					
أوافق					
لا أوافق					
لا					أوافق بشدة
☐	☐	☐	☐	☐	تساعد نظم دعم القرار في تحليل بيانات المتقدمين واختيار الأنسب للوظيفة.
☐	☐	☐	☐	☐	تستخدم الإدارة أدوات تحليل ذكية ضمن نظم دعم القرار لتقييم المرشحين.
☐	☐	☐	☐	☐	تُمكن نظم دعم القرار المديرين من مقارنة البدائل واتخاذ القرار الأفضل.
☐	☐	☐	☐	☐	توفر نظم دعم القرار تقارير تنبؤية حول احتياجات المؤسسة المستقبلية من الموظفين.

المحور الثاني: تحسين قرارات التوظيف (المتغير التابع)

الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق
تستند قرارات التوظيف في المؤسسة إلى بيانات دقيقة وموضوعية.	☐	☐	☐	☐	☐
تساهم نظم المعلومات في تقليل الأخطاء أثناء عمليات التوظيف.	☐	☐	☐	☐	☐
تتسم قرارات التوظيف بالعدالة والشفافية بين جميع المتقدمين.	☐	☐	☐	☐	☐
تساعد التقارير الإدارية في تحسين كفاءة عمليات المفاضلة بين المرشحين.	☐	☐	☐	☐	☐
يتم توظيف المرشحين بناءً على تحليل موضوعي لمؤهلاتهم وقدراتهم.	☐	☐	☐	☐	☐
يعتمد متخذو القرار على معلومات آنية عند تحديد الاحتياجات الوظيفية.	☐	☐	☐	☐	☐
تقل القرارات العشوائية بفضل استخدام نظم دعم القرار.	☐	☐	☐	☐	☐
تعزز نظم المعلومات الإدارية جودة عمليات الاستقطاب والاختيار.	☐	☐	☐	☐	☐
تساعد نظم المعلومات في تقليل الوقت اللازم لاتخاذ قرار التوظيف.	☐	☐	☐	☐	☐

☐	☐	☐	☐	☐	تُسهم نظم المعلومات في رفع مستوى رضا الإدارات عن نتائج التوظيف.
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--