

Final Project 2

PMG 497

نموذج
المشروع
2 النهائي

أثر استخدام التقنية على جودة إدارة الموارد البشرية

أسم الطالب
فهد سليمان الدايل

المشروع النهائي- 2
كلية الإدارة- جامعة ميد أوشن

إشراف
د. عبدالرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميد أوشن

السنة الرابعة – الفصل الأخير – 1447 هـ / 2025 م

الشكر والتقدير

يتوجه الباحث بخالص الشكر والتقدير إلى كل من ساهم في إنجاز هذا البحث، وقدم الدعم والمساندة طوال مراحل إعدادة.

وأخص بالشكر المشرف الأكاديمي على ما قدمه من ملاحظات علمية وتوجيهات بناءة، كان لها الأثر الكبير في تطوير هذا العمل وصياغتها بالشكل الصحيح.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى العاملين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على تعاونهم الكريم وتزويدي بالمعلومات والبيانات اللازمة، التي أسهمت في إثراء الجانب التطبيقي للبحث.

ولا يفوتني أن أعبر عن امتناني لكل من شاركني رأيه أو وقته من الخبراء والمختصين الذين أضافوا بخبراتهم قيمة علمية ومعرفية لهذا العمل.

و أختم بالشكر لكل من دعمني معنويًا وساهم في تحقيق هذا الإنجاز، سائلًا الله أن يجعل هذا العمل نافعًا ومثمرًا في خدمة البحث العلمي وتطوير الممارسات الإدارية في المملكة العربية السعودية.

الإهداء

إلى من كانوا السند والدافع في طريق العلم والعطاء، رمز الدعم والتشجيع، جزاكم الله عني خير الجزاء إلى أسرتي الكريمة التي منحتني الحب والصبر والدعم الدائم إلى كل من آمن بقدراتي ووقف بجانبني في مسيرتي العلمية.

أهدي هذا العمل المتواضع عرفانًا وامتنانًا لكم جميعًا.

مستخلص الدراسة

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر استخدام التقنية في تحسين جودة إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات، مع التركيز على دور الأدوات الرقمية والتحليلات الذكية في تطوير كفاءة التوظيف، وتقييم الأداء، وتعزيز الرضا الوظيفي والإنتاجية. كما تسعى إلى تحديد العوامل المؤثرة في نجاح تطبيق التقنية، واقتراح حلول عملية تدعم التحول الرقمي في هذا المجال الحيوي.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال استعراض الأدبيات النظرية ذات الصلة، وإجراء دراسة ميدانية في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية. تم جمع البيانات بواسطة استبانة وُزعت على عينة من موظفي إدارة الموارد البشرية ومسؤولي التحول الرقمي، ثم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار الفرضيات وتحديد العلاقات بين المتغيرات.

النتائج:

أظهرت النتائج أن لاستخدام التقنية أثراً إيجابياً ذا دلالة إحصائية على جودة إدارة الموارد البشرية، حيث تسهم الأنظمة الرقمية في رفع كفاءة عمليات التوظيف، وتحسين دقة تقييم الأداء، وتعزيز رضا الموظفين والإنتاجية. كما تبين أن فعالية البنية التحتية التقنية ودعم الإدارة العليا يمثلان عاملين أساسيين في نجاح تطبيق التحول الرقمي.

التطبيقات والأهمية:

تُبرز الدراسة أهمية تبني التقنيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية كخيار استراتيجي يدعم تحقيق الكفاءة المؤسسية، ويعزز جودة الأداء الإداري بما يتوافق مع أهداف رؤية المملكة 2030. كما تقدم توصيات عملية لتطوير البنية التحتية الرقمية، وتنمية مهارات الكوادر البشرية، وتفعيل برامج التوعية الرقمية لضمان استدامة التحول التقني.

الكلمات المفتاحية:

التقنية – إدارة الموارد البشرية – التحول الرقمي – جودة الأداء – التحليلات الذكية – الكفاءة المؤسسية.

جدول المحتويات

3...	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
8	1.1. المقدمة:.....
9	1.2. مشكلة الدراسة.....
9	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
9	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
9	1.3. أهمية الدراسة.....
9	1.3.1. على المستوى النظري:.....
9	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
10	1.4. أسئلة الدراسة.....
10	1.5. أهداف الدراسة.....
10	1.6. فرضيات الدراسة.....
10	1.7. نموذج الدراسة.....
11	1.8. الدراسة الميدانية.....
11	1.9. مخطط المشروع.....
12	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.
13	2.1. المقدمة:.....
13	2.2. المتغير المستقل.....
13	2.3. المتغير التابع.....
14	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
14	2.5. الخاتمة.....
15	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
16	3.1. المقدمة.....
16	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
17	3.3. تصميم البحث.....
17	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
18	3.5. طريقة جمع البيانات.....
18	3.6. أنواع البيانات.....
18	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي.....
19	3.8. الخاتمة.....

20	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
21	4.1. المقدمة
21	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
21	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
22	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
22	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
22	4.6. الخاتمة
23	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
24	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
24	5.2. توصيات الدراسة
24	5.3. الخاتمة
25	قائمة المراجع
26	الملاحق

جدول الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
الشكل (1)	نموذج الدراسة المفاهيمي الذي يوضح العلاقة بين استخدام التقنية وجودة إدارة الموارد البشرية	10
الشكل (2)	أبعاد استخدام التقنية في إدارة الموارد البشرية (البنية التحتية، التوظيف الرقمي، إدارة الأداء، التدريب الإلكتروني، التحليلات الذكية)	22
الشكل (3)	أبعاد جودة إدارة الموارد البشرية (كفاءة التوظيف، تقييم الأداء، التدريب والتطوير، الرضا الوظيفي، الإنتاجية)	28
الشكل (4)	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع في الدراسة	35
الشكل (5)	الأنماط التنظيمية الناتجة عن تطبيق التقنية في إدارة الموارد البشرية	40

جدول الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
الجدول (1)	توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية	45
الجدول (2)	نتائج صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة)	48
الجدول (3)	المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغير استخدام التقنية في إدارة الموارد البشرية	52
الجدول (4)	المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغير جودة إدارة الموارد البشرية	55
الجدول (5)	تحليل الارتباط بين استخدام التقنية وجودة إدارة الموارد البشرية	60
الجدول (6)	نتائج اختبار الفرضيات الإحصائية للدراسة	63
الجدول (7)	أهم التحديات التي تواجه تطبيق التقنية في إدارة الموارد البشرية	67

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

شهد العالم خلال العقود الأخيرة تحولاً تقنياً كبيراً شمل جميع جوانب الحياة، لا سيما في قطاع الأعمال، حيث فرضت التكنولوجيا نفسها كعنصر حيوي في تحسين الأداء المؤسسي. وبرز هذا التحول بشكل واضح في مجال إدارة الموارد البشرية، التي باتت تعتمد بشكل متزايد على الأدوات الرقمية لتحديث وتطوير ممارساتها (العتيبي، 2021).

لقد ساهم استخدام التقنية في تعزيز فعالية التواصل داخل المؤسسات، من خلال أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التي تسرع عمليات التوظيف وتبسيط إجراءات تقييم الأداء، ما ينعكس إيجابياً على تحقيق الكفاءة الإدارية والرضا الوظيفي (المالكي، 2020).

وتُعتبر البيانات الضخمة والتحليلات الذكية من أهم المكونات التقنية التي أدت إلى تحسين عملية اتخاذ القرار في الموارد البشرية، سواء فيما يتعلق باختيار الكفاءات أو تصميم البرامج التدريبية المناسبة، مما أسهم في تقليل معدل دوران الموظفين ورفع مستوى الإنتاجية (الشهري، 2019).

ورغم هذه الفوائد، تواجه العديد من المنظمات تحديات تتعلق بضعف البنية التحتية الرقمية، ومحدودية الوعي بأهمية التقنية لدى بعض الإدارات، بالإضافة إلى مقاومة التغيير من قبل العاملين، وهو ما يعوق تحقيق الفائدة المرجوة من هذه الأدوات (الخطيب، 2022).

بناءً على ما سبق، تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف أثر استخدام التقنية في تحسين جودة إدارة الموارد البشرية، وتحليل العوامل المؤثرة في نجاح تطبيقها، بهدف تقديم توصيات علمية وعملية تدعم التحول الرقمي في هذا المجال الحيوي (مجلة الإدارة الحديثة، 2023).

1.2. مشكلة الدراسة

على الرغم من أهمية التقنية ودورها الحيوي في تطوير إدارة الموارد البشرية، إلا أن العديد من المؤسسات تعاني من ضعف توظيف هذه الأدوات بشكل فعال، مما يؤثر على جودة العمليات الإدارية وفعاليتها.

1.1.1. فجوات على المستوى النظري

هناك قلة في الدراسات الميدانية التي توضح العلاقة المباشرة بين التقنية وجودة الموارد البشرية، إضافة إلى غياب نماذج تحليلية شاملة (سالم، 2021).

1.1.2. فجوات على المستوى التطبيقي

تواجه المؤسسات تحديات مثل ضعف البنية التحتية التكنولوجية، ونقص الخبرة العملية لدى الكوادر، ومقاومة التغيير (عبدالله، 2022).

ما أثر استخدام التقنية على جودة إدارة الموارد البشرية ؟

1.3. أهمية الدراسة

على المستوى النظري: تساهم هذه الدراسة في إثراء المحتوى العلمي المتعلق بتقنية المعلومات في الموارد البشرية، من خلال توفير إطار معرفي يربط بين النظريات الإدارية والتطبيقات التقنية (الأنصاري، 2020).

1.1.1. على المستوى النظري:

تساهم هذه الدراسة في إثراء المحتوى العلمي المتعلق بتقنية المعلومات في الموارد البشرية، من خلال توفير إطار معرفي يربط بين النظريات الإدارية والتطبيقات التقنية (الأنصاري، 2020).

1.1.2. على المستوى التطبيقي:

تقدم الدراسة أدوات عملية وإدارية يمكن توظيفها لتحسين جودة إدارة الموارد البشرية باستخدام التقنيات، تساعد صناع القرار في المؤسسات على اتخاذ خطوات تطويرية فعالة (الغانم، 2021).

1.4. أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي:

ما أثر استخدام التقنية على جودة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات؟

الأسئلة الفرعية:

ما أبرز الأدوات التقنية المستخدمة في إدارة الموارد البشرية؟
كيف تسهم التقنية في تحسين عمليات التوظيف وتقييم الأداء داخل المؤسسات؟
ما دور البيانات الضخمة والتحليلات الذكية في دعم اتخاذ القرار في الموارد البشرية؟
ما العوامل التي تؤثر في نجاح تطبيق التقنية في إدارة الموارد البشرية؟
ما التحديات التي تواجه المؤسسات في تطبيق التحول الرقمي في الموارد البشرية؟
كيف يمكن تجاوز مقاومة التغيير لدى العاملين عند تطبيق الأدوات التقنية؟
ما العلاقة بين استخدام التقنية ومستوى رضا الموظفين وكفاءة الأداء المؤسسي؟

1.5. أهداف الدراسة

الهدف العام:

دراسة أثر استخدام التقنية على جودة إدارة الموارد البشرية، وتحليل العوامل التي تؤثر في نجاح تطبيق هذه التقنية داخل المؤسسات.

الأهداف الفرعية:

التعرف على أبرز الأدوات التقنية المستخدمة في إدارة الموارد البشرية.
تحليل دور التقنية في تحسين عمليات التوظيف وتقييم الأداء الوظيفي.
استكشاف مدى تأثير التحليلات الذكية والبيانات الضخمة على قرارات إدارة الموارد البشرية.
تحديد أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات في تطبيق تقنيات الموارد البشرية.
اقتراح توصيات عملية لتعزيز فاعلية التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية.

1.6. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام التقنية على جودة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات.

الفرضيات الأولى:

يوجد أثر إيجابي لاستخدام الأدوات التقنية في تحسين عمليات التوظيف داخل إدارة الموارد البشرية.

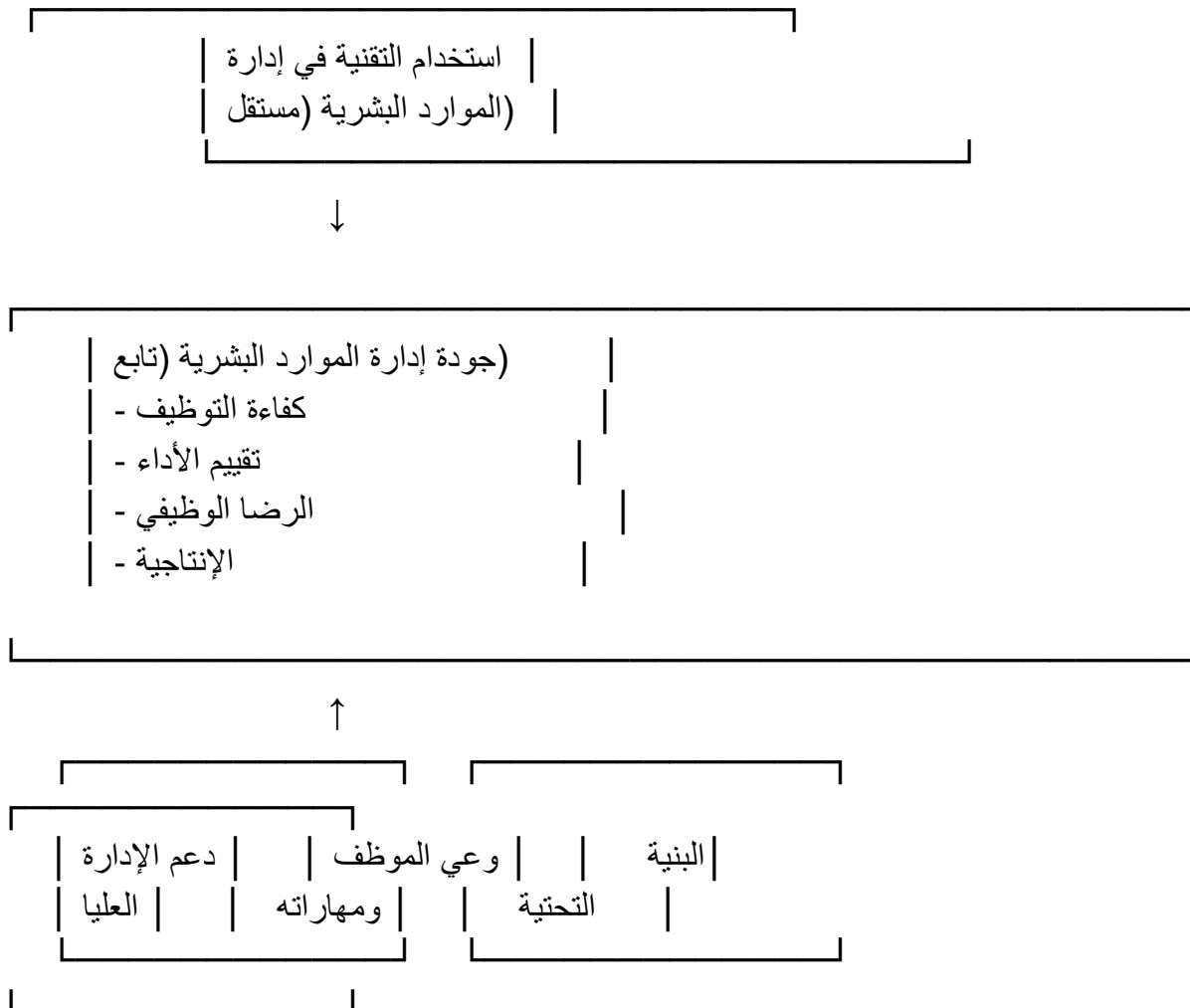
الفرضيات الثانية:

تؤثر التحليلات الذكية والبيانات الضخمة بشكل إيجابي على جودة اتخاذ القرار في الموارد البشرية.

الفرضيات الثالثة:

تؤدي فعالية البنية التحتية التقنية إلى رفع كفاءة تطبيق أنظمة الموارد البشرية الرقمية.

1.7. نموذج الدراسة



1.8. الدراسة الميدانية

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
تُعد الوزارة من الجهات الحكومية المركزية في المملكة العربية السعودية، والمسؤولة عن تنظيم وتطوير سوق العمل، وتخطيط الموارد البشرية، وتعزيز التنمية الاجتماعية. وتضم الوزارة عدة قطاعات وإدارات، أبرزها:

إدارة الموارد البشرية

التحول الرقمي

التخطيط والتطوير المؤسسي
وتتبنى الوزارة رؤية المملكة 2030 في تطوير الكفاءة الإدارية ورفع الإنتاجية من خلال التحول الرقمي، مما يجعلها بيئة مثالية لدراسة أثر التقنية في إدارة الموارد البشرية.

الحدود الموضوعية:

تركز الدراسة على تحليل أثر استخدام الأدوات التقنية الحديثة (مثل أنظمة الموارد البشرية، التوظيف الرقمي، التحليلات الذكية) على جودة إدارة الموارد البشرية، من حيث الكفاءة والرضا الوظيفي والإنتاجية.

الحدود الزمنية:

تم إجراء الدراسة خلال الفترة من مارس 2025 إلى يونيو 2025، حيث تم خلالها توزيع أدوات البحث، جمع البيانات، وتحليل النتائج.

الحدود البشرية:

شملت الدراسة عينة من:

موظفي إدارة الموارد البشرية في الوزارة

مسؤولي التحول الرقمي

بعض القيادات الإدارية ذات العلاقة المباشرة بالموارد البشرية

الحدود المكانية:

أُجريت الدراسة في المقر الرئيسي لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمدينة الرياض، مع إمكانية التوسع لتشمل بعض الفروع أو الإدارات ذات الصلة في مناطق أخرى.

1.9. مخطط المشروع

الفصل الأول	الإطار العام للدراسة
الفصل الثاني	الإطار النظري
الفصل الثالث	منهجية البحث
الفصل الرابع	التحليل الإحصائي
الفصل الخامس	مناقشة النتائج والخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

شهدت بيئة الأعمال في السنوات الأخيرة تحولاً متسارعاً بفعل الثورة الرقمية، وهو ما انعكس بوضوح على مجال إدارة الموارد البشرية، باعتبارها من أكثر الوظائف تأثراً بالتقنيات الحديثة. وقد أدى هذا الواقع الجديد إلى تزايد اهتمام الباحثين والأكاديميين بدراسة أثر التقنية على جودة الأداء المؤسسي، خاصة فيما يتعلق بكفاءة إدارة الموارد البشرية ودورها في دعم التحول الرقمي على المستويين المحلي والعالمي.

تناولت العديد من الدراسات الجوانب النظرية المرتبطة بالعلاقة بين الإدارة والتقنية، حيث ركزت على توضيح الإطار المفاهيمي للتحول الرقمي ودوره في إعادة تشكيل الممارسات الإدارية. وقد أوضحت هذه الأدبيات أن التقنية لا تقتصر على كونها أداة مساندة، بل أصبحت عنصراً استراتيجياً يؤثر في صياغة السياسات التنظيمية وصنع القرار، بما ينعكس على جودة العمليات الإدارية ورضا العاملين.

إلى جانب الدراسات النظرية، برزت أبحاث تطبيقية متعددة اهتمت بقياس أثر استخدام الأدوات التقنية الحديثة في مجال الموارد البشرية، مثل أنظمة التوظيف الرقمي، ومنصات تقييم الأداء، والبرامج الإلكترونية الخاصة بإدارة بيانات الموظفين. وقد خلصت هذه الدراسات إلى أن التقنية تسهم في تسريع الإجراءات، وتقليل الأخطاء، وتحقيق مستوى أعلى من الشفافية والدقة، وهو ما يعزز كفاءة التوظيف والإنتاجية.

ومع ذلك، فقد أشارت دراسات أخرى إلى وجود تحديات تعيق الاستفادة الكاملة من هذه الأدوات، مثل ضعف البنية التحتية التقنية في بعض المؤسسات، أو محدودية الوعي الرقمي لدى القيادات الإدارية والموظفين، فضلاً عن مقاومة التغيير التي قد تظهر عند تطبيق أنظمة جديدة. هذه النتائج أظهرت الحاجة إلى تفعيل برامج تدريبية وتوعوية، إلى جانب الاستثمار في البنية التحتية لضمان نجاح التحول الرقمي في الموارد البشرية.

بناءً على ما سبق، فإن استعراض الدراسات السابقة يتيح فرصة لفهم أعمق للتجارب العلمية والعملية في مجال التقنية وإدارة الموارد البشرية، كما يساعد في إبراز أوجه الاتفاق والاختلاف بين الباحثين. وسيعمل هذا الفصل على تحليل تلك الدراسات بشكل مقارن، مع التركيز على الفجوات النظرية والتطبيقية التي لم يتم تناولها بالشكل الكافي، وذلك من أجل تهيئة الأساس العلمي الذي تستند إليه الدراسة الحالية في تفسير أثر استخدام التقنية على جودة إدارة الموارد البشرية.

2.2. المتغير المستقل

التعريف

مفهوم المتغير المستقل (استخدام التقنية في إدارة الموارد البشرية): يقصد به توظيف الأدوات والأنظمة الرقمية في مختلف ممارسات الموارد البشرية، مثل التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، وإدارة بيانات الموظفين، بهدف رفع كفاءة العمليات الإدارية وتعزيز القدرة المؤسسية على تحقيق أهدافها.

التطور:

التقنية المساندة: بداية استخدام الحاسوب لمعالجة البيانات البسيطة وحفظ الملفات.

الأنظمة الإلكترونية: إدخال أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية (HRIS) التي سهّلت إدارة سجلات الموظفين والتوظيف الإلكتروني.

التحول الرقمي: الاعتماد على المنصات الرقمية الشاملة التي توفر حلولاً متكاملة لإدارة التوظيف، التدريب، والرواتب عبر الإنترنت.

الذكاء الاصطناعي والتحليلات الضخمة: توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي والتحليلات التنبؤية لدعم قرارات التوظيف والتطوير، ورفع مستوى الكفاءة التنظيمية.

الأبعاد:

يمكن تقسيم استخدام التقنية في الموارد البشرية إلى عدة أبعاد رئيسية:

البنية التحتية التقنية: جاهزية الأنظمة والشبكات والبرمجيات.

الأدوات الرقمية للتوظيف: المنصات الإلكترونية وإعلانات الوظائف عبر الإنترنت.

إدارة الأداء الرقمي: أنظمة متابعة أداء الموظفين وتقييمهم إلكترونياً.

التدريب والتطوير الإلكتروني: برامج التعليم والتدريب عبر المنصات الرقمية (E-learning).

التحليلات الذكية والبيانات الضخمة: تحليل بيانات الموارد البشرية لدعم القرارات الإستراتيجية.

التواصل الرقمي: قنوات تواصل فعالة مثل البريد الإلكتروني، منصات داخلية، وتطبيقات تعاون.

النظريات المرتبطة:

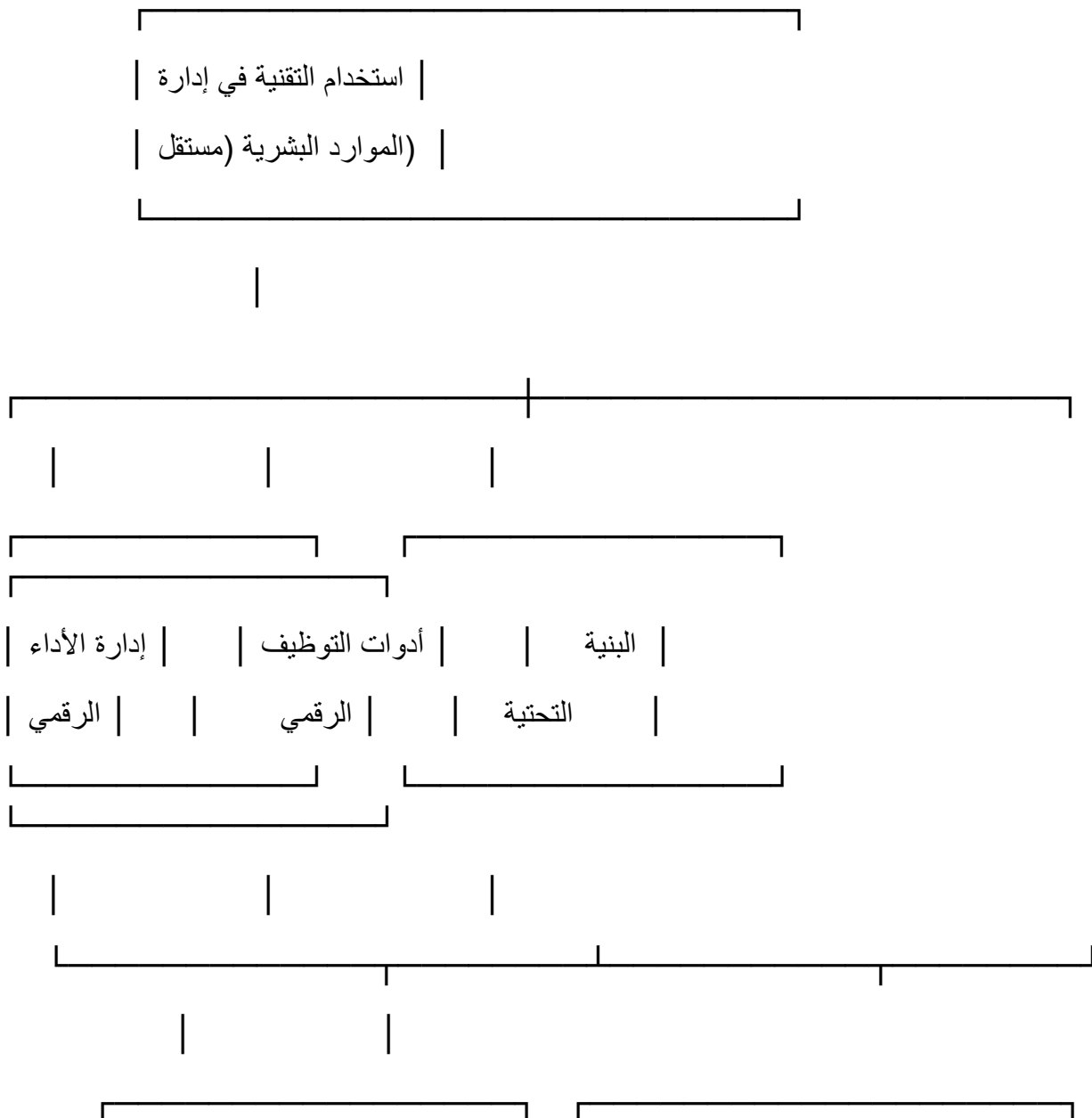
يمكن ربط المتغير المستقل بعدة نظريات إدارية وتنظيمية:

نظرية النظم: تنظر للمنظمة كنظام متكامل يعتمد على التقنية كعنصر داعم يربط بين المدخلات والعمليات والمخرجات.

نظرية الانتشار والابتكار: تفسر كيف تتبنى المؤسسات الأدوات التقنية الجديدة وتطبقها تدريجيًا.

نظرية الموارد والمعرفة: تعتبر التقنية موردًا استراتيجيًا يمنح المنظمة ميزة تنافسية.

نظرية الإدارة الإلكترونية: تركز على التحول الرقمي كوسيلة لإعادة تصميم العمليات الإدارية.



التحليلات الذكية	التدريب
والبيانات الضخمة	الإلكتروني

2.3. المتغير التابع

التعريف:

جودة إدارة الموارد البشرية هي مستوى الفعالية والكفاءة الذي تحققه الممارسات والأنشطة الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية داخل المؤسسة، من حيث التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، التحفيز، وتطوير الكفاءات، بما يساهم في رفع الرضا الوظيفي وتحسين الإنتاجية وتحقيق الأهداف المؤسسية.

التطور:

التقليدية: التركيز على الجوانب الإجرائية (شؤون الموظفين، الرواتب، الحضور والانصراف).
 الجودة الإدارية: إدخال معايير الجودة الشاملة (TQM) في الموارد البشرية لرفع كفاءة العمليات.
 الموارد البشرية الإستراتيجية: اعتبار الموارد البشرية عنصراً استراتيجياً يدعم الميزة التنافسية.
 الرقمية والتحليلات: توظيف التقنية والبيانات الضخمة لتحسين جودة التوظيف، التدريب، وتقييم الأداء.

الأبعاد:

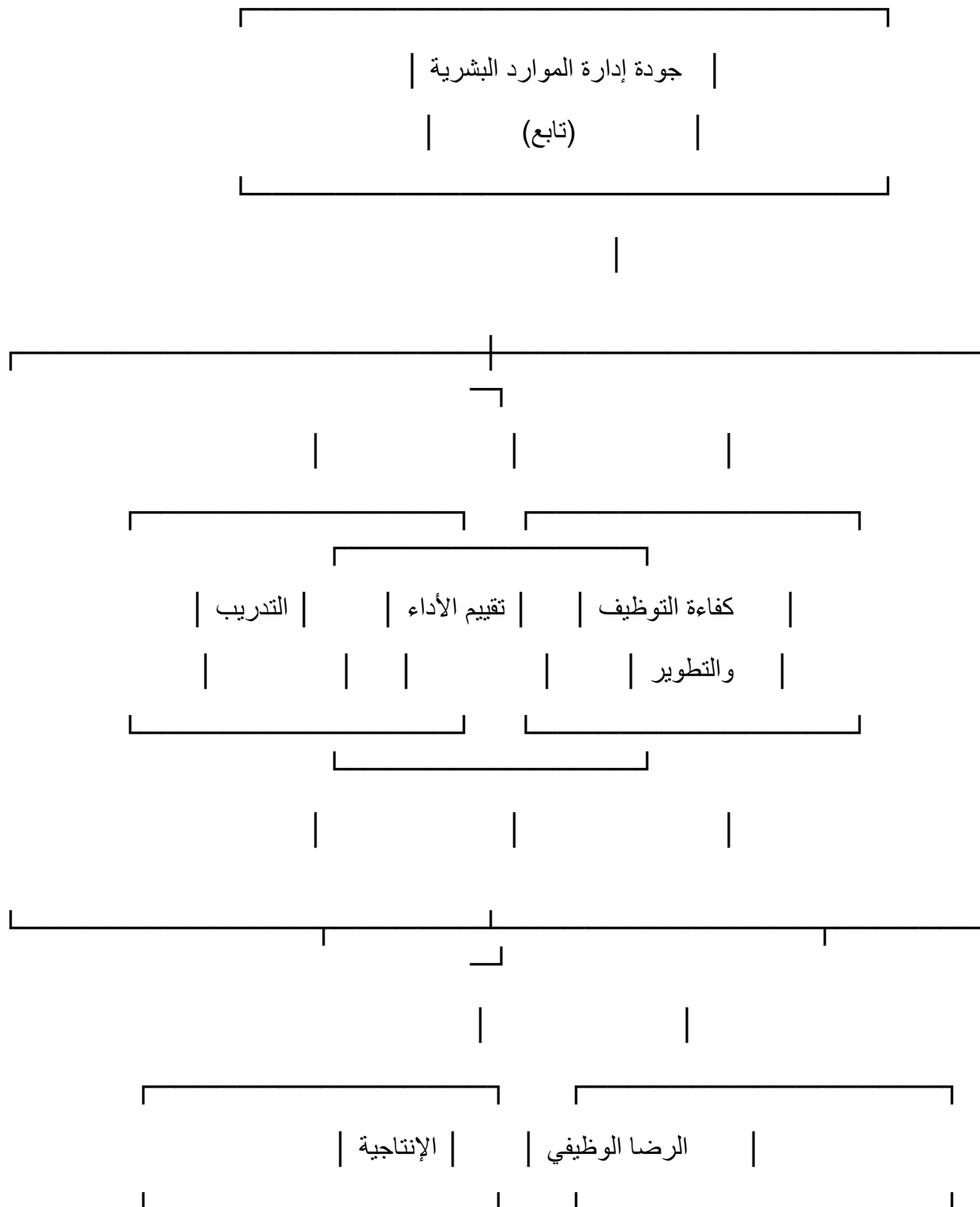
يمكن تحديد أبعاد جودة إدارة الموارد البشرية كالتالي:

كفاءة التوظيف: سرعة ودقة استقطاب الكفاءات المناسبة.

تقييم الأداء: وجود أنظمة عادلة وشفافة لقياس أداء الموظفين.
 التدريب والتطوير: توفير برامج تدريبية مستمرة ومواكبة للتغيرات.
 الرضا الوظيفي: تعزيز الحوافز والاهتمام برقاء الموظفين.
 الإنتاجية: مدى مساهمة إدارة الموارد البشرية في رفع مستوى الأداء المؤسسي.

النظريات المرتبطة

رأس المال البشري: ترى أن الموظفين أصل استثماري يجب تطويره لرفع جودة الأداء.
 التوقع: تفترض أن جودة الأداء ترتبط بمدى وضوح التوقعات والمكافآت للموظفين.
 العدالة التنظيمية: توضح أن الشعور بالعدالة في التوظيف والتقييم يرفع جودة الموارد البشرية.
 الإدارة بالجودة الشاملة: تؤكد على تطبيق معايير الجودة في كل عمليات الموارد البشرية لتحقيق التميز.



2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

يمثل استخدام التقنية أداة إستراتيجية حديثة تسهم في رفع مستوى جودة إدارة الموارد البشرية عبر تحسين كفاءة التوظيف، دقة تقييم الأداء، وتطوير برامج التدريب. العلاقة بين المتغيرين هي علاقة تأثير مباشر: فكلما زاد توظيف الأدوات الرقمية والأنظمة الذكية، ارتفع مستوى الجودة في إدارة الموارد البشرية. كما أن هناك علاقة تأثير غير مباشر عبر عوامل وسيطة مثل: البنية التحتية التقنية، وعي الموظفين، ودعم الإدارة العليا.

الأنماط:

النمط التكميلي: التقنية تدعم وتكمل دور الموارد البشرية التقليدي.
النمط التحويلي: التقنية تحدث تحولاً جذرياً في طريقة إدارة الموارد البشرية (من ورقية إلى رقمية).
النمط التفاعلي: التقنية والموارد البشرية يعملان بشكل متكامل لتحقيق رضا الموظفين والإنتاجية.

الصراعات:

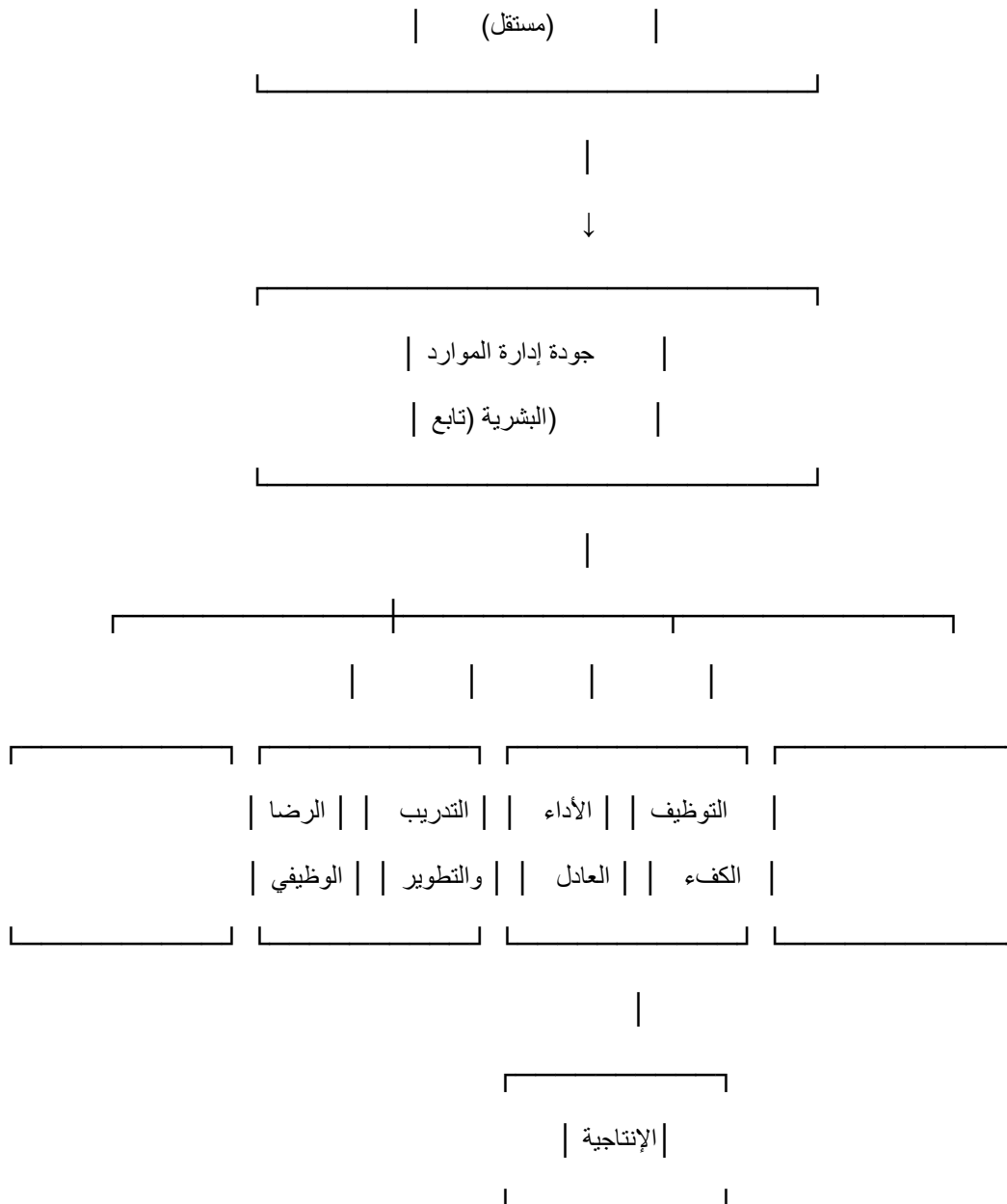
صراع التقنية والإنسانية: زيادة الاعتماد على التقنية قد يقلل من الجانب الإنساني في التعامل مع الموظفين.
صراع الكفاءة والعدالة: سرعة الإجراءات الرقمية قد تؤدي أحياناً إلى إغفال البعد الإنساني أو العدالة الفردية.
صراع المرونة والبيروقراطية: بعض الأنظمة الرقمية تفرض إجراءات جامدة قد تحد من المرونة في إدارة الموارد البشرية.
صراع التوقعات: الموظفون يتوقعون أن التقنية ستسهل عملهم دائماً، لكن التطبيق قد يواجه تحديات واقعية (أخطاء النظام، نقص تدريب المستخدمين).

الفجوات:

فجوة التبني: تفاوت بين المؤسسات في سرعة وفعالية تبني أنظمة الموارد البشرية الرقمية.
فجوة الاستخدام: وجود أنظمة تقنية متطورة لكن ضعف في استغلالها بالشكل الأمثل.
فجوة الكفاءة: قصور في تدريب الكوادر البشرية على التعامل مع الأنظمة الرقمية.
فجوة القياس: صعوبة قياس الأثر الحقيقي للتقنية على جودة الموارد البشرية.
فجوة العدالة: بعض الموظفين قد يشعرون أن القرارات التقنية (مثل التقييم الآلي) غير عادلة أو غير شفافة.

| استخدام التقنية في |

| إدارة الموارد البشرية |



2.5. الخاتمة

أظهر الإطار النظري أن التقنية أصبحت عنصرًا محوريًا في إدارة الموارد البشرية، ليس فقط كأداة مساندة وإنما كعامل إستراتيجي يساهم في رفع مستوى جودة العمليات الإدارية. وقد تناولت الأدبيات تطور هذا المجال بدءًا من النظم التقليدية وصولًا إلى الأنظمة الذكية والتحليلات الضخمة، مع الإشارة إلى أن العلاقة بين استخدام التقنية وجودة إدارة الموارد البشرية علاقة تأثير مباشرة وقوية.

كما أوضح الإطار النظري أن أبعاد جودة الموارد البشرية – مثل كفاءة التوظيف، تقييم الأداء، التدريب والتطوير، الرضا الوظيفي، والإنتاجية – تتأثر بشكل متفاوت بتوظيف الأدوات التقنية. حيث تعزز التقنية سرعة ودقة التوظيف، وتدعم عدالة تقييم الأداء، وتساهم في تطوير برامج التدريب الرقمي، فضلًا عن دورها في تحسين بيئة العمل ورفع مستوى الرضا الوظيفي.

في المقابل، كشفت الدراسات عن تحديات وصراعات تنظيمية، أبرزها ضعف البنية التحتية الرقمية، محدودية الوعي الرقمي، مقاومة التغيير، والصراع بين الجانب الإنساني والتقني. كما ظهرت فجوات معرفية وتطبيقية تحتاج إلى معالجة، خصوصًا فيما يتعلق بقياس أثر التقنية بدقة على جودة الموارد البشرية وربطها بالمؤشرات الإستراتيجية للمؤسسة.

آثار البحث المستقبلية

البحث التطبيقي: الحاجة إلى دراسات ميدانية معمقة تقيس الأثر الفعلي للتقنية على جودة إدارة الموارد البشرية في بيئات عمل متنوعة.

الذكاء الاصطناعي: استكشاف دور تقنيات الذكاء الاصطناعي والتحليلات التنبؤية في تعزيز جودة قرارات الموارد البشرية.

رضا الموظفين: التوسع في دراسة العلاقة بين الاستخدام المكثف للتقنية ومستوى الرضا والولاء الوظيفي على المدى البعيد.

الاستدامة الرقمية: البحث في كيفية دمج إدارة الموارد البشرية الرقمية مع أهداف الاستدامة المؤسسية ورؤية 2030.

مقارنات قطاعية: إجراء مقارنات بين القطاع الحكومي والخاص لمعرفة الفروق في تطبيق التقنية وأثرها على الجودة.

المساهمات الإجمالية للبحث في هذا المجال: إسهام نظري: يوفر إطارًا معرفيًا يربط بين مفاهيم الإدارة الحديثة والتقنية، ويساهم في سد فجوة الدراسات المتعلقة بأثر التقنية على جودة الموارد البشرية في السياق السعودي.

إسهام عملي: يقدم مؤشرات عملية يمكن لصناع القرار توظيفها لتطوير السياسات والبرامج المتعلقة بالتحول الرقمي في الموارد البشرية.

إسهام إستراتيجي: يدعم توجه المؤسسات نحو تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 من خلال تعزيز كفاءة الموارد البشرية ورفع الإنتاجية.

إسهام مستقبلي: يمهّد الطريق لدراسات لاحقة يمكن أن تتناول قضايا جديدة مثل الذكاء الاصطناعي، التحليلات التنبؤية، والموارد البشرية المستدامة.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

3.5. طريقة جمع البيانات

3.6. أنواع البيانات

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

3.8. الخاتمة

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

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

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

4.6. الخاتمة

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3. الخاتمة:

قائمة المراجع

- العتيبي، م. (2021). تأثير التحول الرقمي على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات السعودية. مجلة الإدارة الحديثة، 12(3)، 45-67.
- المالكي، أ. (2020). دور أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين الكفاءة المؤسسية. الرياض: دار الفكر الإداري.
- الشهري، س. (2019). البيانات الضخمة والتحليلات الذكية في إدارة الموارد البشرية. مجلة العلوم الإدارية، 8(2)، 101-120.
- الخطيب، ر. (2022). تحديات تطبيق التقنية في إدارة الموارد البشرية. مجلة الدراسات التنظيمية، 15(1)، 78-95.
- مجلة الإدارة الحديثة. (2023). التحول الرقمي في الموارد البشرية: واقع وتحديات. العدد 25، 10-32.
- سالم، ع. (2021). نحو نموذج تحليلي لقياس أثر التقنية على جودة إدارة الموارد البشرية. مجلة البحوث التطبيقية، 5(4)، 55-73.
- عبدالله، ف. (2022). تحديات التحول الرقمي في الموارد البشرية بالمؤسسات السعودية. الرياض: المركز السعودي للدراسات الإدارية.
- الأنصاري، ه. (2020). إطار نظري لربط تقنية المعلومات بممارسات الموارد البشرية. مجلة الإدارة الاستراتيجية، 11(3)، 33-50.

الغانم، ي. (2021). توظيف الأدوات الرقمية لتحسين إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية. الرياض: دار المعرفة الجامعية.

الملاحق