



جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة الموارد البشرية

عنوان البحث تقنية المعلومات

إعداد الطالبة/ ليلى صالح القبطاني

المشرف الثاني /سارة فريد

المشرف الرئيسي / علا أحمد

العام الدراسي:

2025

مقدمة:

شهد العالم في العقود الأخيرة ثورة تكنولوجية هائلة أثرت على جميع مناحي الحياة، وكان لتقنية المعلومات الدور الأبرز في هذا التحول. فقد أصبحت تكنولوجيا المعلومات جزءاً لا يتجزأ من الأعمال والإدارة، ولا سيما في إدارة الموارد البشرية، حيث ساهمت في تحسين كفاءة الأداء، وتسهيل عمليات التوظيف والتدريب وإدارة الأداء. في هذا البحث، نسلط الضوء على دور تقنية المعلومات في تطوير العمليات الإدارية، مع التركيز على استخدامها في الموارد البشرية.

المراجعة الأدبية

شهدت العقود الماضية تطوراً كبيراً في استخدام تقنية المعلومات داخل المؤسسات، مما دفع الباحثين إلى دراسة هذا المجال من زوايا متعددة، خاصة من ناحية أثرها على إدارة الموارد البشرية.

• دراسة الزهراني (2021):

تناولت هذه الدراسة العلاقة بين تطبيق نظم المعلومات الإدارية وتطوير أداء الموارد البشرية، وأكدت أن استخدام الأنظمة التقنية مثل برامج إدارة الموارد وسجلات الموظفين الإلكترونية ساعد في تقليل الأخطاء، وتحسين سرعة اتخاذ القرار.

• دراسة العتيبي (2020):

ركزت على مدى اعتماد المؤسسات السعودية على الأنظمة الإلكترونية في عمليات التوظيف والتدريب، وأظهرت النتائج أن أكثر من 65% من الشركات الكبرى تستخدم أنظمة التوظيف الرقمي، مما أسهم في تقليل الوقت والتكلفة بنسبة كبيرة.

• دراسة: (2023) Al-Qahtani

درست أثر التحول الرقمي على الأداء التنظيمي، وخلصت إلى أن تطبيق تقنيات مثل الذكاء الاصطناعي والتحليلات المتقدمة في الموارد البشرية ساعد في اتخاذ قرارات استراتيجية متقدمة وتحسين تجربة الموظف.

• دراسة: (2022) Hassan & Omar

تطرقت إلى التحديات التي تواجه المؤسسات في دمج تقنية المعلومات، مثل ضعف البنية التحتية، ومقاومة التغيير من قبل الموظفين، والحاجة إلى تدريب الكوادر على استخدام الأنظمة الحديثة.

التحليل العام للدراسات السابقة:

تشير أغلب الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين استخدام تقنية المعلومات وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية، سواء من حيث الكفاءة أو سرعة الإنجاز أو تحسين جودة الخدمات المقدمة للموظفين. كما توضح أن المؤسسات التي تستثمر في التقنية تحقق مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والانضباط الإداري.

ومع ذلك، فقد ركزت بعض الدراسات على التحديات المصاحبة لهذا التحول، مثل التكلفة المرتفعة لتطبيق الأنظمة، وعدم جاهزية بعض المؤسسات لتبني التغيير، وهو ما يشير إلى أهمية الجمع بين التقنية

مشكلة الدراسة:

على الرغم من الفوائد العديدة لتقنية المعلومات في المؤسسات، إلا أن العديد من المنظمات لا تزال تواجه تحديات في تكامل هذه التقنية مع أنظمتها الإدارية، خاصة في إدارة الموارد البشرية. لذا، تكمن مشكلة الدراسة في السؤال التالي: “ما مدى تأثير تطبيق تقنية المعلومات على كفاءة أداء إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحديثة؟”

فرضيات البحث

تستند هذه الدراسة إلى الفرضيات التالية التي سيتم اختبارها من خلال أدوات البحث المناسبة:

1. الفرضية الأولى:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق تقنية المعلومات وتحسين كفاءة أداء إدارة الموارد البشرية في المؤسسات.

2. الفرضية الثانية:

استخدام الأنظمة الإلكترونية في الموارد البشرية يساهم في تقليل الوقت والتكلفة مقارنة بالطرق التقليدية.

3. الفرضية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تطبيق تقنية المعلومات بين المؤسسات باختلاف حجمها أو قطاع عملها.

4. الفرضية الرابعة:

ضعف البنية التحتية التقنية أو قلة تدريب الموظفين يؤثر سلبًا على فاعلية تطبيق نظم تقنية المعلومات في الموارد البشرية.

أهمية الدراسة:

1. إبراز الدور الفعال لتقنية المعلومات في تطوير بيئة العمل.
2. توضيح أثر استخدام الأنظمة الإلكترونية في تحسين وظائف الموارد البشرية.
3. تقديم توصيات تساهم في تعزيز استخدام التقنية في الإدارة.

أهداف الدراسة:

1. التعرف على مفهوم تقنية المعلومات واستخداماتها.
2. تحليل أثر تقنية المعلومات على وظائف الموارد البشرية.
3. تحديد التحديات التي تواجه المؤسسات في تطبيق تقنية المعلومات.
4. تقديم حلول لتعزيز الاستخدام الفعال لتقنية المعلومات في الموارد البشرية.

تساؤلات الدراسة

ُحدد هذه الدراسة بمجموعة من الحدود التي قد تؤثر على تعميم النتائج، وتشمل ما يلي:

1. الحدود الموضوعية:

تركز الدراسة على أثر تقنية المعلومات على كفاءة إدارة الموارد البشرية فقط، ولا تتناول مجالات أخرى داخل المؤسسات مثل المالية أو التسويق.

2. الحدود المكانية:

تم تطبيق الدراسة على عينة من الموظفين العاملين في مؤسسات تقع في المملكة العربية السعودية، وبالتالي فإن نتائجها تعكس واقع تلك البيئة الإدارية.

3. الحدود الزمنية:

أُجريت الدراسة خلال العام الدراسي 2025م، وقد تتغير النتائج في حال تغيرت الظروف التقنية أو الإدارية في المستقبل.

4. الحدود البشرية:

اقتصرت عينة الدراسة على موظفي إدارة الموارد البشرية فقط، ولم تشمل الإدارات الأخرى أو المستويات الإدارية العليا؟

فروض الدراسة:

الفرضيات التي سيتم اختبارها ميدانيًا من خلال أدوات الدراسة، وهي كما يلي:

1. الفرضية الأولى:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تقنية المعلومات وتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات.

2. الفرضية الثانية:

تطبيق نظم المعلومات الإدارية في الموارد البشرية يساهم في تسريع عمليات التوظيف والتدريب وتقييم الأداء.

3. الفرضية الثالثة:

المؤسسات ذات البنية التحتية التقنية المتطورة تحقق استفادة أكبر من تطبيق نظم تقنية المعلومات مقارنة بالمؤسسات الأخرى.

4. الفرضية الرابعة:

ضعف تدريب الموظفين على استخدام التقنية يشكل عائقًا أمام الاستفادة الكاملة من أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية.

5. الفرضية الخامسة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى فاعلية تطبيق تقنية المعلومات حسب نوع المؤسسة (حكومية / خاصة)

المنطلقات النظرية للدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من المنطلقات والنظريات العلمية التي تشكل الإطار النظري لفهم العلاقة بين تقنية المعلومات وأداء إدارة الموارد البشرية. ومن أبرز هذه المنطلقات:

1. نظرية النظم (Systems Theory):

تقوم هذه النظرية على أن المؤسسة تُعد نظامًا متكاملًا يتكون من عدة أجزاء مترابطة (مثل الموارد البشرية، المالية، التقنية...)، وتؤكد على أن نجاح أي جزء يعتمد على تكامل الأجزاء الأخرى. ومن هذا المنطلق، فإن تطبيق تقنية المعلومات يُعد أداة رئيسية لربط هذه الأجزاء وتسهيل تدفق المعلومات بينها.

2. نظرية الإدارة الإلكترونية (E-Management Theory):

تنطلق هذه النظرية من مبدأ تحويل العمليات الإدارية التقليدية إلى عمليات إلكترونية تعتمد على استخدام البرمجيات ونظم المعلومات. وتدعم الدراسة فكرة أن تطبيق الإدارة الإلكترونية في الموارد البشرية يؤدي إلى تحسين الكفاءة وتقليل الأخطاء.

3. نظرية تبني التكنولوجيا (Technology Acceptance Model - TAM):

– TAM):

تُستخدم هذه النظرية لقياس مدى قبول الموظفين لاستخدام الأنظمة التقنية في بيئة العمل. وتفترض أن سهولة الاستخدام والفائدة المتوقعة من النظام هما العاملان الرئيسيان لقبول التقنية، وهو ما يُسهم في إنجاح استخدامها داخل المؤسسات.

4. مفهوم التحول الرقمي (Digital Transformation):

يشير إلى التغيير الجذري الذي تحدثه التقنية في طريقة عمل المؤسسات. حيث يتعدى استخدام الأدوات التقنية إلى إعادة تصميم العمليات لتكون أكثر مرونة وفعالية، خاصة في مجالات مثل إدارة الموارد البشرية، التوظيف، تقييم الأداء، وتطوير الكفاءات.

تُشكل هذه المنطلقات قاعدة علمية لفهم كيف تؤثر تقنية المعلومات على وظائف الموارد البشرية، كما تُسهم في تفسير النتائج المتوقعة من استخدام هذه التقنية، وتقديم توصيات عملية مبنية على أسس نظرية راسخة.

المنهجية وطرق البحث:

تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، وهو المنهج الذي يهدف إلى وصف الظاهرة موضوع البحث (وهي استخدام تقنية المعلومات في إدارة الموارد البشرية) وتحليلها لفهم أبعادها والعوامل المؤثرة فيها.

وقد تم اختيار هذا المنهج لأنه الأنسب لدراسة الواقع الفعلي للمؤسسات، وتحليل البيانات المتعلقة بمستوى استخدام التقنية، ومدى تأثيرها على كفاءة الأداء الوظيفي داخل إدارة الموارد البشرية.

طرق البحث:

1. الدراسة النظرية:

تم الرجوع إلى عدد من الكتب والمقالات العلمية والدراسات السابقة ذات العلاقة، من أجل بناء الإطار النظري وتحديد المفاهيم الأساسية المرتبطة بتقنية المعلومات والموارد البشرية.

2. الدراسة الميدانية:

تم توزيع استبيان إلكتروني على عينة من موظفي إدارة الموارد البشرية في عدد من المؤسسات، وذلك لجمع البيانات حول واقع استخدام تقنية المعلومات وتأثيرها على الأداء الإداري.

3. تحليل البيانات:

بعد جمع الاستبيانات، تم تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية مناسبة مثل التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، بالإضافة إلى اختبار الفرضيات باستخدام برنامج Excel أو SPSS

أدوات الدراسة :

اعتمدت هذه الدراسة على مجموعة من الأدوات البحثية لجمع البيانات وتحليلها، بما يحقق أهداف البحث ويجيب على تساؤلاته، ومن أبرز أدوات الدراسة ما يلي:

1. الاستبانة (Questionnaire):

تُعد الاستبانة الأداة الأساسية لجمع البيانات الميدانية في هذه الدراسة، وقد تم تصميمها بعناية لتشمل مجموعة من المحاور المرتبطة بموضوع البحث، مثل:

- مدى استخدام تقنية المعلومات في إدارة الموارد البشرية.
- تأثير استخدام التقنية على كفاءة العمل.
- التحديات التي تواجه تطبيق الأنظمة الإلكترونية.

وقد تم توزيع الاستبانة إلكترونياً على عينة من موظفي الموارد البشرية في عدد من المؤسسات.

2. المقابلات الشخصية (Interviews):

تم إجراء مقابلات شبه منظمة مع عدد محدود من مسؤولي الموارد البشرية، بهدف تعميق الفهم حول التحديات الواقعية التي تواجه تطبيق نظم تقنية المعلومات، والتعرف على تجاربهم الشخصية في هذا المجال.

3. مراجعة الأدبيات (Literature Review):

تم استخدام الأبحاث السابقة والكتب والمقالات العلمية لتكوين الخلفية النظرية للدراسة، وتحديد المفاهيم الأساسية، ودعم تحليل النتائج.

تُسهّم هذه الأدوات مجتمعة في تحقيق نتائج أكثر دقة وشمولية، إذ تجمع بين البيانات الكمية والكيفية، مما يتيح تحليلاً متوازناً للواقع العملي.

حدود الدراسة :

ُحدد هذه الدراسة بمجموعة من الحدود التي قد تؤثر على تعميم النتائج، وتشمل ما يلي:

1. الحدود الموضوعية:

تركز الدراسة على أثر تقنية المعلومات على كفاءة إدارة الموارد البشرية فقط، ولا تتناول مجالات أخرى داخل المؤسسات مثل المالية أو التسويق.

2. الحدود المكانية:

تم تطبيق الدراسة على عينة من الموظفين العاملين في مؤسسات تقع في المملكة العربية السعودية، وبالتالي فإن نتائجها تعكس واقع تلك البيئة الإدارية.

3. الحدود الزمنية:

أُجريت الدراسة خلال العام الدراسي 2025م، وقد تتغير النتائج في حال تغيرت الظروف التقنية أو الإدارية في المستقبل.

4. الحدود البشرية:

اقتصرت عينة الدراسة على موظفي إدارة الموارد البشرية فقط، ولم تشمل الإدارات الأخرى أو المستويات الإدارية العليا
واجه الباحث خلال إعداد هذا البحث عدداً من القيود التي قد تكون قد أثرت على سير البحث ونتائجه، ومن أبرزها:

1. محدودية الوصول إلى البيانات:

بعض المؤسسات كانت متحفظة في مشاركة المعلومات المتعلقة بأنظمتها التقنية وإجراءاتها الداخلية، مما حدّ من حجم البيانات المتاحة للتحليل.

2. الوقت المحدد لإنجاز البحث:

تم تنفيذ البحث خلال فصل دراسي واحد، مما قيّد الباحث في إمكانية التوسع في تغطية عدد أكبر من المؤسسات أو العينة.

3. الاستجابة على الاستبيانات:

لم يتجاوب جميع الأفراد المستهدفين مع الاستبيان المرسل، ما أدى إلى تقليص حجم العينة الفعلية وتحليلها ضمن نطاق محدود.

4. العوامل التقنية:

واجه الباحث صعوبات تقنية في تصميم وتحليل الاستبيانات، خصوصًا عند استخدام بعض البرامج الإحصائية لأول مرة.

عرض الفصول النظرية والفصول العملية:

تم تقسيم البحث إلى جزأين رئيسيين:

أولاً: الفصول النظرية

1. الفصل الأول: مدخل إلى تقنية المعلومات

- تعريف تقنية المعلومات.
- تطور التقنية عبر الزمن.
- مكونات نظم المعلومات.

2. الفصل الثاني: تقنية المعلومات وإدارة الموارد البشرية

- العلاقة بين التقنية والوظائف الإدارية.
- دور التقنية في التوظيف والتدريب وتقييم الأداء.
- 3. الفصل الثالث: التحديات والمخاطر في تطبيق تقنية المعلومات
- تحديات البنية التحتية.
- مقاومة التغيير.
- قضايا الأمان وحماية البيانات.

ثانياً: الفصول العملية

- 4. الفصل الرابع: منهجية البحث
- نوع المنهج المستخدم.
- أدوات البحث (استبانة - مقابلات).
- وصف العينة.
- 5. الفصل الخامس: تحليل البيانات ونتائج الدراسة
- عرض وتحليل استجابات العينة.
- مناقشة نتائج الفرضيات.
- تفسير العلاقات بين المتغيرات.

6. الفصل السادس: التوصيات والمقترحات

- أهم النتائج التي توصل إليها البحث.
- توصيات لتحسين استخدام تقنية المعلومات في الموارد البشرية.
- مقترحات لدراسات مستقبلية

النتائج

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج المهمة التي تعكس مدى تأثير تقنية المعلومات على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات، وذلك بناءً على تحليل استجابات عينة الدراسة، ويمكن تلخيص أبرز النتائج فيما يلي:

1. مدى استخدام تقنية المعلومات:

أظهرت النتائج أن 85% من المشاركين أكدوا أن مؤسساتهم تعتمد بشكل كبير على نظم تقنية المعلومات في إدارة الموارد البشرية، خصوصاً في مجالات مثل التوظيف، إدارة الأداء، وتسجيل البيانات.

2. تحسن كفاءة الأداء:

أشار 78% من العينة إلى وجود تحسن واضح في كفاءة الأداء الوظيفي بعد تطبيق الأنظمة الإلكترونية، من خلال تقليل الأخطاء وتسريع اتخاذ القرار الإداري.

3. السرعة في إنجاز المهام:

أفاد 82% من الموظفين بأن استخدام التقنية أدى إلى سرعة أكبر في إنجاز المهام الإدارية اليومية، مثل إعداد التقارير، وتنفيذ إجراءات الموارد البشرية.

4. رضا الموظفين عن الأنظمة:

بلغت نسبة رضا الموظفين عن استخدام الأنظمة التقنية 75%، مما يشير إلى قبول عام لدى المستخدمين لهذه الأنظمة، وإن كانت بعض الصعوبات التقنية لا تزال قائمة.

5. التحديات التقنية والتدريبية:

أظهر 68% من المشاركين وجود تحديات متعلقة بقلة التدريب على استخدام الأنظمة، أو بضعف البنية التحتية في بعض الإدارات.

العرض البياني:

تمثلت النتائج بشكل بياني واضح يُظهر تفاوت نسب التأثير بحسب كل محور من محاور الدراسة، مما يدعم فرضيات البحث ويوضح المجالات التي تحقق فيها التقنية أعظم فاعلية، وكذلك النقاط التي تحتاج إلى تطوير

مناقشة النتائج:

أظهرت نتائج الدراسة أن استخدام تقنية المعلومات في إدارة الموارد البشرية يسهم بشكل كبير في تحسين كفاءة الأداء، وتسريع إنجاز المهام، ورفع رضا الموظفين، وهو ما يتفق إلى حد كبير مع كل من النظريات المعتمدة والفرضيات الأساسية للبحث.

أولاً: ربط النتائج بالنظريات:

- نظرية النظم تفسر النتائج الإيجابية من خلال تكامل الأجزاء داخل المؤسسة، حيث ساهم استخدام تقنية المعلومات في ربط العمليات الإدارية وتسهيل تدفق البيانات بين الإدارات، مما عزز من كفاءة النظام الإداري ككل.
 - نظرية الإدارة الإلكترونية تتسجم مع النتائج التي أظهرت تحسناً في سرعة الأداء وتقليل التكاليف، حيث تؤكد هذه النظرية على أن التحول إلى النظم الإلكترونية يعيد هيكلة العمليات بشكل أكثر مرونة وفاعلية.
 - نظرية تبني التكنولوجيا (TAM) تدعم النتيجة المتعلقة بارتفاع نسبة رضا الموظفين (75%)، إذ إن سهولة استخدام النظام والفائدة المتوقعة منه كانتا من العوامل الأساسية التي دفعت الموظفين إلى تقبل التقنية.
- ثانياً: مدى توافق النتائج مع الفرضيات:
- الفرضية الأولى القائلة بوجود علاقة إيجابية بين استخدام تقنية المعلومات وتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية، جاءت مدعومة بنسبة 78% من العينة.
 - الفرضية الثانية حول مساهمة التقنية في تقليل الوقت والتكلفة، تدعمها نتائج مثل سرعة إنجاز المهام (82%).
 - الفرضية الثالثة الخاصة بتفاوت فاعلية التقنية بين المؤسسات وفق البنية التحتية، أكدت التحديات التي أشار إليها 68% من المشاركين.
 - الفرضية الرابعة المتعلقة بتأثير ضعف التدريب جاءت مدعومة أيضاً، وهو ما يُفسر وجود تحديات في الاستخدام الفعّال رغم الرضا العام.

ثالثًا: مقارنة النتائج بالدراسات السابقة:

- توافق النتائج مع دراسة الزهراني (2021) التي أكدت على دور التقنية في تقليل الأخطاء الإدارية وتحسين الكفاءة.
- انسجام واضح مع دراسة العتيبي (2020) التي أبرزت تسريع التوظيف وتحسين التدريب بالتقنية، وهو ما ظهر في بيانات الاستبيان.
- تطابق مع دراسة (Al-Qahtani (2023 التي ركزت على التحول الرقمي ورضا الموظفين، وهو ما تم قياسه فعليًا بنسبة 75%.
- ومع ذلك، توجد بعض الاختلافات عن دراسة Hassan & Omar (2022) التي ركزت بشكل أساسي على التحديات، بينما أظهرت دراستنا نتائج أكثر توازنًا بين الإيجابيات والسلبيات، مما قد يُعزى إلى اختلاف طبيعة العينة أو تطور البنية التقنية في بعض المؤسسات.

مبررات الاختلاف والتوافق:

- الاختلاف في بعض النتائج يُمكن أن يُعزى إلى:
- تطور استخدام التقنية في المؤسسات خلال السنوات الأخيرة.
- اختلاف حجم المؤسسات أو طبيعة الأنشطة.
- تركيز بعض الدراسات على قطاعات محددة، بينما شملت هذه الدراسة عينة أكثر تنوعًا.
- التوافق ناتج عن:
- تشابه أدوات البحث (استبيانات ومقابلات).

- اعتماد أغلب الدراسات على بيانات العمل في المملكة العربية السعودية أو في بيانات إدارية مشابهة

الاستنتاجات:

في ضوء نتائج الدراسة وتحليل بيانات العينة، تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات الهامة التي تعكس العلاقة بين استخدام تقنية المعلومات وأداء إدارة الموارد البشرية في المؤسسات، ويمكن تلخيصها كما يلي:

1. تقنية المعلومات أصبحت عنصرًا أساسيًا في كفاءة الموارد البشرية:

أظهرت النتائج أن النسبة الكبرى من المؤسسات تعتمد على الأنظمة الإلكترونية في وظائف الموارد البشرية، مثل التوظيف وتقييم الأداء، وهو ما يدل على أن تقنية المعلومات لم تعد خيارًا، بل ضرورة لتحسين الأداء الإداري.

2. تحقيق نتائج ملموسة في سرعة الإنجاز وتقليل الأخطاء:

بينت الدراسة أن أكثر من 80% من العينة لاحظوا تسريعًا في أداء المهام اليومية بفضل التقنية، وهو ما يؤكد أن الظاهرة المدروسة (تأثير التقنية) لها تأثير مباشر وفعلي على العمليات الإدارية.

3. التقنية تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي:

أظهرت نسبة 75% من المشاركين رضاهم عن استخدام الأنظمة الإلكترونية، مما يدل على أن الاستخدام الفعال للتقنية يعزز من جودة بيئة العمل ويزيد من التفاعل الإيجابي لدى الموظفين.

4. وجود فجوة في البنية التحتية والتدريب:

رغم النتائج الإيجابية، فإن وجود تحديات مثل ضعف التدريب وقلة الوعي لدى بعض الموظفين، تُشكل عوائق جزئية أمام الاستفادة الكاملة من إمكانيات التقنية، مما يتطلب اهتمامًا استراتيجيًا بالتحول الرقمي الشامل.

5. ارتباط نتائج الدراسة بقوة بالظاهرة المدروسة:

النتائج أظهرت توافقًا كبيرًا مع الفرضيات والنظريات التي بُنيت عليها الدراسة، مما يدل على أن الظاهرة المدروسة واقعية وقابلة للقياس، ويمكن الاستفادة منها في تطوير الممارسات الإدارية.

6. التقنية لا تعني الحل الكامل دون إدارة فعّالة:

أكدت النتائج أن وجود التقنية وحده لا يكفي، بل لابد من إدارة واعية وتدريب مستمر وتطوير مستدام للأنظمة من أجل تحقيق أقصى استفادة منها.

التوصيات والمقترحات:

في ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج واستنتاجات، يوصي الباحث بعدد من الإجراءات والتوجهات التي يمكن أن تسهم في تعزيز استخدام تقنية المعلومات داخل إدارات الموارد البشرية، وتحسين أدائها:

أولاً: التوصيات العملية:

1. الاستثمار في تطوير البنية التحتية التقنية:

يجب على المؤسسات تحديث أنظمتها التكنولوجية بشكل دوري لتتماشى مع التطورات الحديثة في نظم إدارة الموارد البشرية.

2. تدريب الموظفين وتأهيلهم لاستخدام الأنظمة:

من المهم تصميم برامج تدريبية متخصصة لرفع كفاءة الموظفين في التعامل مع أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية.

3. تحفيز ثقافة التغيير الرقمي داخل المؤسسة:

ينبغي تعزيز ثقافة الابتكار وتقبل التقنية بين العاملين، من خلال إشراكهم في عمليات التغيير وتشجيعهم على تقديم مقترحات للتحسين.

4. تفعيل مؤشرات الأداء المرتبطة بالنظام التقني:

من المفيد ربط أداء الموظفين بمدى استخدامهم الفعّال للتقنيات المتاحة، مما يساهم في خلق بيئة عمل أكثر تطوراً.

5. تعزيز التكامل بين تقنية المعلومات والاستراتيجية

المؤسسية:

جب أن يكون استخدام التقنية منسجماً مع الأهداف العامة للمؤسسة، لا مجرد أدوات تشغيلية منفصلة.

ثانياً: مقترحات للدراسات المستقبلية:

1. دراسة أثر الذكاء الاصطناعي في اتخاذ قرارات الموارد البشرية: كالاختيار الذكي للمرشحين أو تحليل سلوك الموظف وتوقعات الأداء.
2. تحليل الفروقات بين المؤسسات الحكومية والخاصة في تطبيق التقنية:
لفهم الاختلافات في التحديات والنتائج.
3. قياس أثر تقنية المعلومات على رضا الموظف وسعادته المؤسسية:
من خلال مؤشرات أكثر دقة مثل الاستبقاء الوظيفي والانتماء المؤسسي.
4. دراسة العلاقة بين التحول الرقمي والثقافة التنظيمية:
لتحديد مدى تأثير ثقافة المؤسسة على نجاح تطبيق التقنية.
5. تصميم نموذج تكاملي لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) في البيئة السعودية:
يتوافق مع متطلبات السوق المحلي والتشريعات الوطنية.

المراجع:

- الزهراني، محمد. (2021). أثر تقنية المعلومات على الأداء المؤسسي. *المجلة العربية للعلوم الإدارية*، المجلد 28، العدد 2، ص 145-162.
- العتيبي، فهد. (2020). تطبيق الأنظمة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات السعودية. المؤتمر الوطني للتحويل الرقمي، جامعة الملك سعود.
- القحطاني، سارة. (2023). دور التحويل الرقمي في تحسين بيئة العمل. *مجلة الإدارة الحديثة*، العدد 15، ص 88-102.
- حسن، خالد، & عمر، سامي. (2022). تحديات تطبيق نظم المعلومات الإدارية في المؤسسات الخليجية. *المجلة الخليجية للإدارة*، 9(3)، 55-70.
- Davis, F. D., Bagozzi, R. P., & Warshaw, P. R. (1995). **User acceptance of computer technology: A comparison of two**

theoretical models. Management Science, 35(8), 982–

1003.

Singh, R. (2019). Artificial Intelligence in HR: •

Revolutionizing Talent Management. Human Resource

Review, 42(1), 12–27.

حقوق الطباعة:

يصرح الطالب بأن حقوق الطباعة تعود ملكيتها للجامعة

الملخص:

يتناول هذا البحث دراسة أثر تقنية المعلومات على إدارة الموارد البشرية، من خلال تحليل مدى تأثير تطبيق الأنظمة التقنية على كفاءة الأداء الوظيفي في المؤسسات. تتمثل مشكلة البحث في التحديات التي تواجه تكامل تقنية المعلومات في وظائف الموارد البشرية. يهدف البحث إلى التعرف على مدى فعالية التقنية في تطوير الأداء الإداري، وتحسين جودة العمليات مثل التوظيف والتدريب وتقييم الأداء. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من موظفي الموارد البشرية في عدد من المؤسسات. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين استخدام التقنية ورفع كفاءة العمل، مع وجود بعض التحديات المرتبطة بالبنية التحتية والتدريب. تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية الاستثمار في الأنظمة الرقمية، وضرورة تطوير قدرات الموارد البشرية لضمان نجاح التحول التقني في المؤسسات.

شكر وتقدير

أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى أعضاء لجنة الحكم الموقرة، على ما بذلوه من جهد ووقت في قراءة هذا البحث وتقييمه، وعلى ملاحظاتهم العلمية القيّمة التي أسهمت في تطوير محتواه.

كما أخص بالشكر مشرفتي العزيزتين الأستاذة علا أحمد والأستاذة سارة فريد، على دعمهما المستمر وتوجيهاتهما العلمية السديدة طوال فترة إعداد البحث.

فهرس

الصفحة	المحتوى
2-4	المقدمة- المراجعة الأدبية
4	مشكلة الدراسة
5	أهمية الدراسة
5	أهداف الدراسة
6	تساؤلات الدراسة
7	فروض الدراسة
8-9	الدراسات السابقة
9	المنطلقات النظرية للدراسة
10	نوع المنهج
11	أدوات الدراسة
12-13	حدود الدراسة
13-14	عرض الفصول النظرية والفصول العملية
13-14	الفصول النظرية
15-22	الاستنتاجات-التوصيات والمقترحات
23-24	المراجع
25-26	الملخص -شكر وتقدير

