

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

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

أسم الطالب
يوسف إبراهيم العمر
222000590

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2025

المحتويات

4	المقدمة:
5	مشكلة الدراسة
6	1.1.1 الفجوات على المستوى النظري
7	1.1.2 الفجوات على المستوى التطبيقي
7	السؤال الرئيس للدراسة
8	أهمية الدراسة :
9	أسئلة الدراسة
10	أهداف الدراسة
11	فرضيات الدراسة
12	نموذج الدراسة
13	منهجية الدراسة
15	الدراسة الميدانية
16	مخطط المشروع المقترح
16	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
17	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
17	المبحث الأول: نظم المعلومات الإدارية
17	المبحث الثاني: قرارات التوظيف
18	المبحث الثالث: العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وقرارات التوظيف
18	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
18	الفصل الرابع: تحليل البيانات ونتائج الدراسة
19	الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

المقدمة:

في ظل التحولات الرقمية التي تشهدها المؤسسات الحكومية في مختلف أنحاء العالم، أصبحت نظم المعلومات الإدارية أداة حيوية لدعم اتخاذ القرار، خاصةً في المجالات ذات الطابع الاستراتيجي مثل التوظيف وإدارة الموارد البشرية، وتوفر هذه النظم بيانات دقيقة وتقارير تحليلية لحظية، تسهم في تعزيز كفاءة اتخاذ القرار وتقليل الاعتماد على التقديرات الشخصية، ويزداد هذا الدور أهمية في المؤسسات الحكومية التي تتطلب قدرًا عاليًا من الشفافية والموضوعية في اختيار الكفاءات البشرية المناسبة لتلبية احتياجات الوظيفة العامة وتحقيق أهداف التنمية الوطنية المستدامة (بابكر، 2023).

تُعد قرارات التوظيف من أكثر القرارات حساسية داخل المنظمات؛ نظرًا لما يترتب عليها من آثار طويلة المدى على أداء المؤسسات، ويتطلب اتخاذ قرار توظيف رشيد توفر بيانات دقيقة عن المرشحين، وتحليلًا متوازنًا للمفاضلة بينهم، وهو ما أصبح ممكنًا بدرجة كبيرة بفضل تكامل نظم المعلومات الإدارية مع أدوات تحليل البيانات المتقدمة، مما مكّن الجهات الحكومية من تحسين جودة الاختيار وتقليل نسب التوظيف غير المناسب (سليمانى و لحرش، 2021).

في المملكة العربية السعودية ومع تبني الحكومة لرؤية 2030، شهدت المؤسسات العامة طفرة كبيرة في توظيف التقنية ونظم المعلومات ضمن عملياتها التشغيلية والإدارية، وبرزت نظم المعلومات الإدارية كأحد المحاور الأساسية لتطوير الإدارة الحكومية، من خلال تحسين جودة البيانات، وتسريع عمليات اتخاذ القرار، وتسهيل التنسيق بين الإدارات المختلفة، ما يدعم توجه الدولة نحو الحوكمة الإلكترونية وتطوير الخدمات العامة بكفاءة عالية (حماد وآخرون، 2022).

ولا تقتصر أهمية نظم المعلومات الإدارية على دعم القرار فقط، بل تتعدى ذلك لتُصبح أداة استراتيجية لإدارة رأس المال البشري وتحقيق التوازن بين العرض والطلب على الوظائف الحكومية، وتساعد هذه النظم في التنبؤ بالاحتياجات الوظيفية، وتحديد المهارات المطلوبة مستقبلاً، وبالتالي التوظيف المبني على معايير الكفاءة والاستحقاق، وقد أكدت الدراسات الحديثة أهمية استخدام تقنيات مثل نظم دعم القرار متعددة المعايير (MCDM) في دعم اختيار المرشحين، خاصة في بيئات تتسم بتعدد المتغيرات، مثل المؤسسات الحكومية. (Hadi et al., 2024)

كما أن البيئة الحكومية تختلف عن القطاع الخاص من حيث البيروقراطية والأنظمة الإدارية المعقدة، مما يجعل تطبيق نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ قرارات التوظيف تحديًا يستدعي فهمًا دقيقًا للواقع التنظيمي ومتطلبات العمل الحكومي، كما أن تحليل فعالية هذه النظم في السياق الحكومي السعودي يتطلب دراسة ميدانية تتناول مستوى الاستخدام، والتحديات، والمخرجات العملية التي تحققها في الواقع (السيد وآخرون، 2021).

و يُعتبر تحليل فعالية نظم المعلومات الإدارية في دعم قرارات التوظيف أمرًا ضروريًا لصناع القرار في القطاع العام السعودي، خاصة في ظل التحولات الرقمية التي تشهدها المملكة، والتي تتطلب الاعتماد على نظم معلومات دقيقة ومرنة وقادرة على التكيف مع متطلبات التوظيف الحكومي العصري، ويُعد تحسين عملية التوظيف أحد الأهداف الرئيسية لبرنامج التحول الوطني، ما يعزز أهمية دراسة هذا الموضوع ضمن الإطار الإداري والتنموي للمملكة (بابكر، 2023).

كما أن ربط نظم المعلومات الإدارية بتقنيات الذكاء الاصطناعي والتحليل التنبئي يفتح آفاقًا أوسع لتطوير آليات التوظيف في المستقبل، من خلال التنبؤ بالمرشحين الأنسب، وتحديد الفجوات المهارية في الجهاز الحكومي، وتوفير أدوات مساعدة لمديري الموارد البشرية في اتخاذ قرارات أكثر دقة وفعالية (Ashrafuzzaman et al., 2024).

بناءً على ما سبق، تبرز أهمية هذه الدراسة في تقييم فعالية نظم المعلومات الإدارية في دعم وتحسين قرارات التوظيف داخل المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية، من خلال رصد مستوى الاستخدام، وتحليل العلاقة بين درجة تفعيل هذه النظم وجودة القرارات المتخذة، إضافة إلى التعرف على أبرز المعوقات التي تحد من الاستفادة المثلى منها، واقتراح سبل تطويرها بما ينسجم مع التوجهات الوطنية نحو التمكين الرقمي والحوكمة الحديثة.

مشكلة الدراسة

أصبحت نظم المعلومات الإدارية أحد المكونات الأساسية في تطوير بيئة العمل داخل المؤسسات الحكومية، وذلك من خلال ما توفره من بيانات دقيقة وآنية، وتقارير تحليلية تساهم في دعم عملية اتخاذ القرار بشكل أكثر موضوعية وكفاءة، وفي ظل التحول الرقمي الذي تشهده المملكة العربية السعودية في

إطار رؤية 2030، ازدادت الحاجة إلى الاعتماد على هذه النظم في مختلف الجوانب الإدارية، وعلى رأسها إدارة الموارد البشرية وعمليات التوظيف تحديداً، لما لها من أثر مباشر على تكوين الكوادر البشرية القادرة على تنفيذ الخطط التنموية، ورغم التوسع في استخدام نظم المعلومات في العديد من القطاعات، إلا أن هناك تساؤلات قائمة حول مدى فاعلية هذه النظم في تحسين جودة قرارات التوظيف داخل المؤسسات الحكومية، ومدى توظيفها بشكل استراتيجي يتوافق مع متطلبات العصر الحديث (بابكر، 2023).

ورغم وجود العديد من الدراسات التي تناولت نظم المعلومات الإدارية في سياقات متنوعة، إلا أن أغلب هذه الدراسات ركزت على الجوانب العامة مثل تحسين الأداء التنظيمي أو التخطيط الاستراتيجي أو كفاءة العمليات، ولم تُعْطِ بعد التوظيف تحديداً ما يستحق من اهتمام بحثي، خصوصاً في السياق الحكومي، وهو ما يطرح تساؤلاً مهماً حول الفجوات المعرفية التي ما تزال قائمة على المستوى الأكاديمي في هذا المجال، ويُبرز الحاجة إلى دراسات تدمج بين البعد التكنولوجي والإداري في معالجة قضايا الموارد البشرية الحكومية.

1.1.1 الفجوات على المستوى النظري

تُظهر المراجعة النظرية للأدبيات وجود عدة فجوات معرفية تحد من تكوين تصور شامل عن فعالية نظم المعلومات في مجال التوظيف، لعل أبرزها يتمثل في غياب الأطر النظرية المتخصصة التي تربط بين مكونات نظم المعلومات (مثل قاعدة البيانات، ونظم التقارير، والدعم التحليلي) وبين جودة قرارات التوظيف، فقد انشغلت معظم الدراسات إما بمفاهيم عامة حول نظم المعلومات، أو ركزت على وظائف أخرى كالمخزون أو الأداء المالي أو الاستراتيجية (الذيري، 2023؛ السيد وآخرون، 2021).

ومن أبرز هذه الفجوات أيضاً ضعف توظيف نماذج اتخاذ القرار المعتمدة على التحليل الكمي والكيفي داخل الحقل النظري للدراسات الإدارية، مثل نموذج التحليل الهرمي AHP أو أنظمة دعم القرار (DSS) عند دراسة عملية المفاضلة بين المرشحين لشغل وظيفة ما، كما أن البحوث النادرة التي تناولت العلاقة بين نظم المعلومات والتوظيف اعتمدت غالباً على تحليل وصفي دون تطوير نماذج تفسيرية شاملة أو اختبار علاقات سببية (سليمان و لحرش، 2021).

1.1.2 الفجوات على المستوى التطبيقي

أما على المستوى التطبيقي، فتشير الممارسات الفعلية داخل العديد من المؤسسات الحكومية إلى وجود تفاوت كبير في درجة استخدام نظم المعلومات الإدارية، ومدى دمجها في عمليات التوظيف بشكل منهجي، فعلى الرغم من توفير الأنظمة الإلكترونية، إلا أن بعض الإدارات ما تزال تعتمد على الأساليب التقليدية في اختيار المرشحين، مثل التقييم الشخصي غير الممنهج أو التوصيات، دون الاعتماد الكافي على بيانات موثوقة مستخرجة من نظم معلومات دقيقة (حماد وآخرون، 2022).

وتُعد الفجوة بين نظم تقنية المعلومات وإدارات الموارد البشرية من أبرز العوائق التطبيقية، حيث لا يوجد دائماً تنسيق فعال بين الطرفين، مما يجعل من عملية اتخاذ القرار التوظيفي غير مدعومة بشكل كافٍ بالمعلومات والتحليلات التقنية المتاحة، ويُضاف إلى ذلك نقص الكفاءات البشرية المؤهلة لاستخدام نظم المعلومات بفعالية، مما يؤثر سلباً على مخرجات النظم ويُعيق تحقيق الاستفادة القصوى منها (السيد وآخرون، 2021).

كما أن الدراسات الميدانية التي أُجريت في السياق السعودي لا تزال محدودة من حيث تناولها المباشر لتأثير نظم المعلومات الإدارية على جودة التوظيف في المؤسسات الحكومية تحديداً، ومع أن المملكة تشهد تطوراً كبيراً في البنية الرقمية، إلا أن مدى تفعيل هذه الإمكانيات التقنية في دعم التوظيف الحكومي ما يزال غير موثق بشكل علمي كافٍ، مما يُبرز أهمية هذه الدراسة في سد هذه الفجوة (بابكر، 2023).

السؤال الرئيس للدراسة

بناءً على ما سبق، وانطلاقاً من الحاجة إلى معالجة الفجوات النظرية والتطبيقية المذكورة، تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما مدى فاعلية نظم المعلومات الإدارية في تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية؟

أهمية الدراسة :

تتبع أهمية هذه الدراسة من تقاطعها مع عدد من القضايا الجوهرية التي تشغل اهتمام صناع القرار في المؤسسات الحكومية، وفي مقدمتها تحسين فعالية التوظيف الحكومي في ضوء التحول الرقمي المتسارع. فمع اعتماد الحكومة السعودية بشكل متزايد على نظم المعلومات الإدارية ضمن خططها التطويرية والإصلاحية، أصبح من الضروري التحقق من مدى مساهمة هذه النظم في دعم القرارات الإدارية، وعلى وجه الخصوص تلك المتعلقة باستقطاب وتوظيف الكفاءات البشرية، التي تُعد أحد أهم مدخلات العملية الإدارية والتنمية.

أولاً: الأهمية العلمية

تُسهّم هذه الدراسة في سد فجوة معرفية واضحة في الأدبيات العلمية، حيث لا تزال العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وقرارات التوظيف في البيئة الحكومية، خاصة في الدول العربية والخليجية، غير مدروسة بالقدر الكافي.

تفتح الدراسة المجال أمام الباحثين لتطوير نماذج نظرية لقياس **فعالية نظم المعلومات** وفق مؤشرات كمية قابلة للتطبيق، مما يُعزز من إمكانية اختبار العلاقة بين النظم الإلكترونية ومخرجات القرارات الإدارية، ويساعد على بناء أطر بحثية أكثر دقة في المستقبل.

تسهم نتائج هذه الدراسة في **بلورة مفاهيم جديدة** حول العلاقة بين التحول الرقمي والتوظيف في السياقات الحكومية، لا سيما في الدول النامية أو ذات الأنظمة الإدارية المتأثرة بالبنية البيروقراطية.

ثانياً: الأهمية العملية (التطبيقية)

- تتمثل الأهمية العملية للدراسة في كونها تلامس واقع الممارسات الإدارية داخل المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية، وتُسلط الضوء على الاستخدام الفعلي لنظم المعلومات الإدارية في واحدة من أكثر العمليات الإدارية حساسية وتأثيراً، وهي عملية التوظيف.
- تقدم هذه الدراسة تشخيصاً دقيقاً لواقع استخدام نظم المعلومات في التوظيف، مما يُمكن صناع القرار من رصد مواطن القصور، واتخاذ قرارات تطويرية تستند إلى نتائج ميدانية علمية.

- كما تساعد نتائج الدراسة في توجيه السياسات العامة نحو تعزيز التكامل بين التقنية والإدارة، وتطوير أدوات دعم القرار داخل إدارات الموارد البشرية، بما يتماشى مع أهداف الرؤية الوطنية 2030 المتعلقة بكفاءة الحكومة وتحسين جودة الخدمات العامة .
- توفر الدراسة مؤشرات وتوصيات عملية قابلة للتنفيذ يمكن أن تستفيد منها الوزارات والهيئات الحكومية في تحسين عملية التوظيف، سواء من خلال تعزيز استخدام نظم دعم القرار، أو الاستثمار في التدريب على استخدام الأنظمة الرقمية، أو تطوير آليات جمع وتحليل البيانات المرتبطة بالمرشحين والوظائف، كما تفتح الدراسة الباب أمام المؤسسات الحكومية لتقييم مدى نضجها الرقمي في مجال الموارد البشرية، وقياس الأثر الفعلي للتقنيات المستخدمة على قراراتها التوظيفية.

أسئلة الدراسة

سؤال الدراسة الرئيسى : ما مدى أثر نظم المعلومات الإدارية بأبعادها (قواعد البيانات، نظم التقارير الإدارية، نظم دعم القرار) على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية؟ وتتفرع منه عد أسئلة فرعية:

- إلى أي مدى يتم تفعيل قواعد البيانات الإدارية في دعم عمليات التوظيف داخل المؤسسات الحكومية؟

- ما مدى إسهام نظم التقارير الإدارية في تحسين دقة وكفاءة قرارات التوظيف الحكومية؟

- كيف تؤثر نظم دعم القرار على موضوعية وعدالة المفاضلة بين المتقدمين للوظائف الحكومية؟
- ما مستوى تحسين قرارات التوظيف الناتج عن استخدام نظم المعلومات الإدارية في المؤسسات الحكومية السعودية؟
- ما أبرز العوائق أو التحديات التي تحد من استخدام نظم المعلومات الإدارية في دعم التوظيف داخل القطاع الحكومي؟
- ما المقترحات التي يمكن تقديمها لتعزيز دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين جودة قرارات التوظيف بالمؤسسات الحكومية؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر نظم المعلومات الإدارية بأبعادها المتمثلة في (قواعد البيانات، نظم التقارير الإدارية، نظم دعم القرار) على تحسين قرارات التوظيف باعتباره متغيراً تابعاً أحادي المحور، وذلك في سياق المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، ويتفرع من هذا الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية التالية:

- قياس مستوى تفعيل مكونات نظم المعلومات الإدارية (قواعد البيانات، نظم التقارير، نظم دعم القرار) داخل إدارات الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية.
- تحليل العلاقة بين استخدام قواعد البيانات الإدارية ودقة اتخاذ قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية.
- تحديد أثر نظم التقارير الإدارية في تحسين كفاءة المفاضلة بين المتقدمين للوظائف.
- تقييم دور نظم دعم القرار في تعزيز موضوعية واستمرارية قرارات التوظيف.

- رصد أبرز التحديات التي تواجه تفعيل نظم المعلومات الإدارية في مجال التوظيف بالقطاع الحكومي السعودي.
- اقتراح توصيات عملية لتعزيز استخدام نظم المعلومات الإدارية بما يساهم في تطوير قرارات التوظيف الحكومية.

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: 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.

الفرضيات الفرعية:

1. H_0-1 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام قواعد البيانات على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
2. H_0-2 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام نظم التقارير الإدارية على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
3. H_0-3 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام نظم دعم القرار على تحسين قرارات التوظيف في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

نموذج الدراسة

يرتكز نموذج الدراسة الحالي على تحليل أثر نظم المعلومات الإدارية باعتبارها متغيراً مستقلاً يتكون من ثلاثة أبعاد رئيسية، في حين يمثل تحسين قرارات التوظيف المتغير التابع في بيئة المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

المتغير المستقل: نظم المعلومات الإدارية

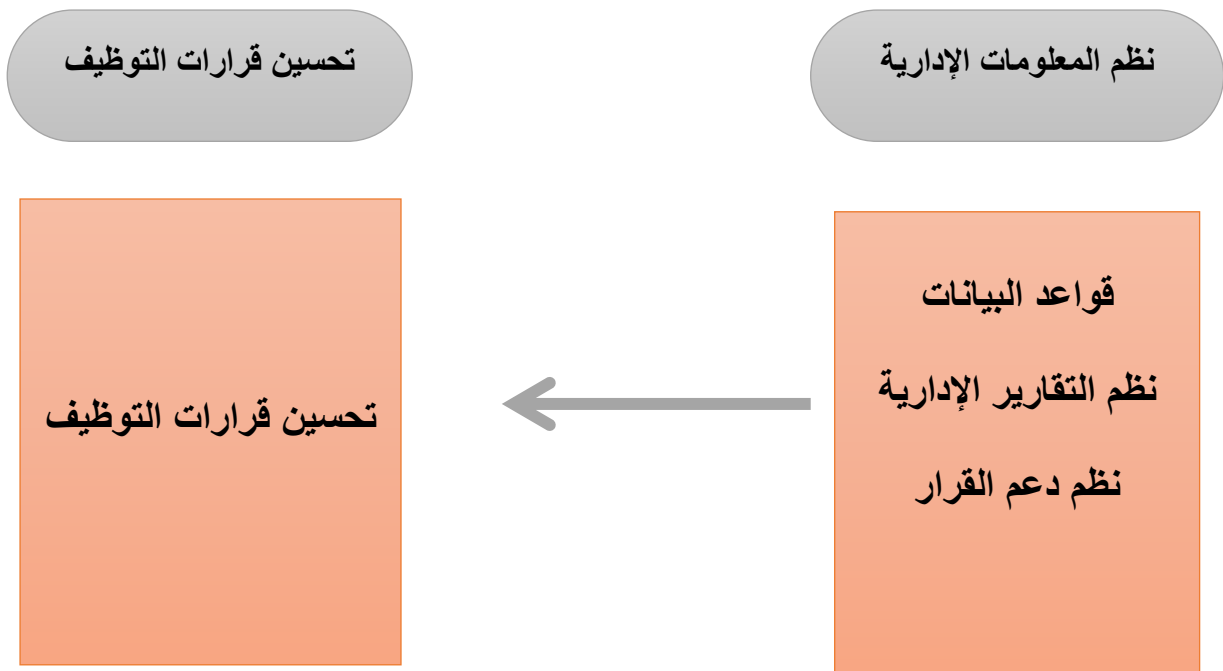
ويُقاس من خلال الأبعاد الآتية:

1. قواعد البيانات

2. نظم التقارير الإدارية

3. نظم دعم القرار

المتغير التابع: تحسين قرارات التوظيف



منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يُعد الأنسب لدراسة الظواهر الاجتماعية والإدارية في بيئاتها الطبيعية من خلال وصفها وتحليل العلاقات القائمة بين متغيراتها، ويهدف هذا المنهج إلى تحديد درجة تفعيل نظم المعلومات الإدارية في المؤسسات الحكومية، وتحليل مدى تأثير هذه النظم على جودة قرارات التوظيف، مع تفسير العلاقات بين المتغيرات باستخدام أدوات التحليل الكمي.

كما تأخذ الدراسة طابعاً تطبيقياً ميدانياً، حيث تسعى إلى استقراء الواقع الفعلي للممارسات المتعلقة باستخدام نظم المعلومات في دعم التوظيف، من خلال استقصاء آراء العاملين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، مما يمنح الدراسة طابعاً عملياً يعزز من قيمتها التفسيرية والتطبيقية.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين ذوي العلاقة باتخاذ قرارات التوظيف، وكذلك المختصين في إدارات الموارد البشرية ونظم المعلومات داخل المؤسسات والهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية. ويشمل ذلك الوزارات، الأجهزة الحكومية، والهيئات العامة التي تستخدم نظم معلومات إدارية في عمليات التوظيف.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل منظم لمختلف الفئات والجهات الحكومية. وسيتم تحديد حجم العينة بناءً على معادلة كريجسي ومورغان (Krejcie & Morgan, 1970)، مع الأخذ في الاعتبار حجم مجتمع الدراسة الفعلي، لضمان تحقيق الثقة والدقة في النتائج.

أداة الدراسة

تعتمد الدراسة على أداة الاستبانة المغلقة كوسيلة رئيسية لجمع البيانات الأولية، حيث سيتم تصميم الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي (من 1 = لا أوافق بشدة إلى 5 = أوافق بشدة)، وتتنوع فقراتها على محاور تمثل أبعاد المتغيرات كما يلي:

المحور الأول: يقيس درجة تفعيل قواعد البيانات في عمليات التوظيف.

المحور الثاني: يقيس دور نظم التقارير الإدارية في دعم اتخاذ القرار.

المحور الثالث: يقيس فعالية نظم دعم القرار.

المحور الرابع: يقيس مستوى تحسين قرارات التوظيف (المتغير التابع).

وقد خضعت الاستبانة للتحكيم من قبل مجموعة من الخبراء الأكاديميين والممارسين المهنيين في مجالي الإدارة ونظم المعلومات، للتأكد من صدق المحتوى ووضوح الصياغة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

بعد جمع البيانات، سيتم تحليلها باستخدام البرمجيات الإحصائية المناسبة مثل SPSS أو SmartPLS، وذلك من خلال عدة أساليب تحليلية تشمل:

- التحليل الوصفي: لحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لقياس اتجاهات العينة نحو المتغيرات.

- اختبار صدق وثبات الاستبانة: باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس الاتساق الداخلي.

- تحليل الارتباط البسيط (Pearson Correlation): لدراسة العلاقات بين أبعاد نظم المعلومات وقرارات التوظيف.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد: لاختبار الفرضيات وتحديد الأثر التفسيري لكل بعد من أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع.
- اختبار الفروق (T-test و ANOVA): لتحليل الفروق في إجابات المبحوثين وفقًا للمتغيرات الديموغرافية (مثل الجهة، المؤهل، سنوات الخبرة).

الدراسة الميدانية

تم اختيار الوزارات والهيئات الحكومية بالمملكة العربية السعودية لتكون جهة التطبيق الميداني لهذه الدراسة، نظرًا لما تمثله من بيئة تنظيمية وإدارية معقدة، تتقاطع فيها نظم المعلومات مع مختلف عمليات صنع القرار، وفي مقدمتها قرارات التوظيف، ويُعزز من وجهة هذا الاختيار ما تشهده المؤسسات الحكومية السعودية من تحول رقمي متسارع، يركز على تطوير نظم المعلومات الإدارية وتعزيز كفاءتها ضمن خطط الإصلاح الإداري الشامل التي تندرج تحت مظلة رؤية المملكة 2030.

وتتبع أهمية اختيار المؤسسات الحكومية من كونها تُعد من أكبر جهات التوظيف في المملكة، وتتميز بوجود أنظمة متقدمة لإدارة الموارد البشرية، مثل نظام "مسار"، ونظام "جدارة"، ومنصات التحليل الذكي ودعم القرار، والتي تُوفر بيئة غنية لتحليل أثر نظم المعلومات على جودة وكفاءة القرارات التوظيفية، كما أن التوظيف في هذه الجهات يتطلب قدرًا عاليًا من الشفافية والعدالة والموضوعية، مما يجعل من نظم المعلومات عاملاً حاسماً في تحسين العمليات.

تشمل الجهات المستهدفة بالتطبيق عددًا من الوزارات والمؤسسات المركزية، مثل:

- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية: نظرًا لكونها الجهة المنظمة لسوق العمل والموارد البشرية الحكومية، وتستخدم عددًا من الأنظمة الإلكترونية المتقدمة لإدارة عمليات التوظيف.
 - وزارة التعليم: حيث تعتمد بشكل متزايد على نظم المعلومات في تعيين المعلمين والإداريين، بما يعكس التنوع الجغرافي والنوعي في احتياجات التوظيف.
 - هيئة الحكومة الرقمية: بصفتها الجهة الداعمة للبنية التحتية الرقمية الحكومية، مما يجعلها مثالية لتحليل التكامل بين نظم المعلومات ودعم القرار التوظيفي.
 - هيئة الزكاة والضريبة والجمارك والهيئة العامة للإحصاء: كنماذج لجهات حكومية متقدمة رقميًا تعتمد على نظم تحليل البيانات وأنظمة دعم القرار في اختيار الكفاءات.
- إن اختيار المؤسسات الحكومية السعودية لا يقتصر على كونها مجالًا ثريًا بالبيانات والممارسات المتنوعة، بل يمثل أيضًا فرصة لفحص فجوة بحثية قائمة، حيث لا تزال الدراسات التطبيقية حول العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وقرارات التوظيف في السياق السعودي نادرة، لا سيما في القطاع الحكومي. وبالتالي، فإن هذه الدراسة تمثل إسهامًا علميًا يسد فراغًا معرفيًا مهمًا ويوفر توصيات قابلة للتطبيق.

مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

1.2 مشكلة الدراسة

1.3 أهداف الدراسة

1.4 أهمية الدراسة

1.5 أسئلة الدراسة

1.6 فرضيات الدراسة

1.7 النموذج المفاهيمي للدراسة

1.8 الفجوات البحثية

1.9 حدود الدراسة (المكانية – الزمانية – الموضوعية – المنهجية)

1.10 مصطلحات الدراسة

1.11 الدراسة الميدانية (جهة التطبيق)

1.12 مخطط المشروع المقترح

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

المبحث الأول: نظم المعلومات الإدارية

- مفهوم نظم المعلومات الإدارية
- مكونات نظم المعلومات
- وظائف نظم المعلومات
- نظم المعلومات ودورها في دعم القرار

المبحث الثاني: قرارات التوظيف

- مفهوم التوظيف وأهدافه
- مراحل التوظيف
- معايير اتخاذ قرار التوظيف

- التحديات التي تواجه قرارات التوظيف

المبحث الثالث: العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وقرارات التوظيف

- تأثير نظم المعلومات على جودة التوظيف
- الأبعاد التقنية لدعم القرار الوظيفي
- دراسات سابقة تناولت العلاقة بين المتغيرين
- أوجه الاتفاق والاختلاف مع الدراسة الحالية

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1 أنواع الدراسة والمنهج المستخدم

3.2 مجتمع الدراسة

3.3 عينة الدراسة وأسلوب اختيارها

3.4 أداة الدراسة (الاستبانة)

3.5 إجراءات الصدق والثبات

3.6 الأساليب الإحصائية المستخدمة

3.7 الاعتبارات الأخلاقية

3.8 محددات الدراسة الميدانية

الفصل الرابع: تحليل البيانات ونتائج الدراسة

- 4.1 وصف خصائص عينة الدراسة
- 4.2 التحليل الوصفي ل فقرات الاستبانة
- 4.3 اختبار صدق وثبات أداة الدراسة
- 4.4 اختبار الفرضيات الإحصائية
- 4.5 تفسير وتحليل النتائج في ضوء الأسئلة والفرضيات
- 4.6 مناقشة النتائج وربطها بالدراسات السابقة

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

- 5.1 أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة
- 5.2 التفسيرات العلمية للنتائج
- 5.3 التوصيات التطبيقية للمؤسسات الحكومية
- 5.4 مقترحات لدراسات مستقبلية
- 5.5 خاتمة عامة للدراسة

قائمة المراجع:

- سليمانى، محمد، و لحرش، الطاهر. (2021). ترشيد قرارات توظيف الموارد البشرية باستخدام أسلوب التحليل الهرمي للقرارات: دراسة حالة توظيف مستخدمين جدد بملبنة الحضة بالمسيلة. مجلة الإصلاحات الإقتصادية والإندماج في الإقتصاد العالمي، مج15، ع2، 107 - 119.
- بابكر، محمد الفاتح عثمان. (2023). أثر نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين: دراسة حالة الشركة السودانية للتعبدين 2016-2021. مجلة القلزم العلمية، ع29، 35 - 54.
- الذيرى، خميس ميلاد عبدالله. (2023). إدارة المخازن وتأثيرها بالنظم معلومات الإدارية: دراسة تحليلية على المؤسسة الوطنية للسلع التموينية منطقة الوسطى. مجلة التربوي، ع22، 179 - 191.
- حماد، الطاهر محمد أحمد محمد، عبدالله، عبدالمك عثمان عمر، و عثمان، محمد عبدالرحمن محمد. (2022). دور نظم المعلومات الإدارية في التخطيط الاستراتيجي: التطبيق على التعليم العالي في السودان. مجلة التطوير العلمي للدراسات والبحوث، ع8، 117 - 150.
- السيد، مدثر الحاج جبر، البشير، حافظ عبدالكريم محمد، و الخليفة، وفاء حسن محمد. (2021). أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء المالي: دراسة حالة شركة سوداني للهاتف السيار في الفترة من 2017 - 2020 م. مجلة السودان العلمية، س10، ع19، 9 - 28.

Ashrafuzzaman, M. D., Prince, K. B., & Rahman, A. (2024). Integrating Artificial Intelligence in HRM: The Role of Management Information Systems in Enhancing Decision-Making Processes. *International Journal of Management Information Systems and Data Science*, 1(4), 1-16.

Hasan, Y., Shamsuddin, A., & Aziati, N. (2013). The impact of management information systems adoption in managerial decision making: A review. *The International Scientific Journal of Management Information Systems*, 8(4), 010-017.

Hadi, A., Syahputra, M., & Khair, R. (2024). Multi-Criteria Decision Making (MCDM) Method for Designing a Web-based Decision Support Information System for Excellent Lecturers Recruitment. *The Indonesian Journal of Computer Science*, 13(6).