



جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم إدارة عامة

دور الحاسب الآلي في تطوير إدارة الموارد البشرية بمكة

"The role of computers in developing human resource management
in Makkah"

الإعداد:

ماهر رشيد سليم اللهبي

221001359

خالد محمد رشاد الجاوي

221001644

الإشراف:

د. وليد سليمان

٢٠٢٣/١٤٤٤

الفصل الدراسي الثاني لعام ٢٠٢٣



إِهْدَاء

الى معلم البشرية محمد صلى الله عليه وسلم

الى الشموع التي تحترق لتضيء لنا طريقنا

الى كل من كان له دور في تعليمي

الى أبي وأمي اللذان أنارا طريقتي

الى اخوتي الاعزاء .

. واخواتي الغاليات

الى كل معلم يؤدي واجبه لخدمة وطنه وأبناء وطنه

الى كل داع وداعية الى الله

مع اجمل التمنيات الى زملائي في المسيرة التعليمية

إلى كل الأهل والأحبة

أهديكم بحثي المتواضع

شكر ونفقات

نحمد الله عزوجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي،

والذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة.

فالحمد لله حمداً كثيراً

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور /وليد سليمان

، على كل ما قدمه لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع دراستنا في جوانبها المختلفة.

والشكر والتقدير موصول إلى إدارة جامعة الجميع الذكية ممثلة بالكادر الأكاديمي والإداري، لما قدموه من تسهيلات وتشجيع وتوفير الخدمات المطلوبة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل من لم يسعنا الحظ بذكر أسمائهم راجياً من المولي عزوجل أن تكون هذه الدراسة نافذة لدراسات أخرى .

المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الحاسب الآلي في تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعادها التخطيط، التدريب، تقييم الأداء، التمكين⁷ بالمؤسسات الحكومية بمكة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية بمكة، ونظرا لصعوبة إجراء الحصر الشامل لكافة أفراد مجتمع الدراسة فقد تم استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة في جمع بيانات الدراسة وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة ٢٢٤ فرد، مستخدما المنهج الوصفي التحليلي.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى مايلي :

وجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوي تطبيق الحاسب الآلي في تطوير إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بمكة. ووجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوي تطبيق الحاسب الآلي في تطوير وظيفة التخطيط بإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بمكة، ووجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوي تطبيق الحاسب الآلي في تطوير وظيفة التدريب بإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بمكة، ووجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوي تطبيق الحاسب الآلي في تطوير وظيفة تقييم الأداء بإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بمكة، ووجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوي تطبيق الحاسب الآلي في تطوير وظيفة التمكين بإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بمكة.

وأوصت الدراسة بضرورة العمل علي زيادة قدرات ومهارات العاملين في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية بمكة من خلال توفير البرامج والدورات التدريبية عن كافة التطورات والأساليب الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية، و العمل على الحفاظ على المستوى المرتفع لتطبيق الحاسب الآلي في المؤسسات الحكومية بمكة مع الاهتمام بالتقييم المستمر والدوري وتوفير الصيانة المستمرة للأجهزة والبرمجيات المستخدمة.

الكلمات المفتاحية : الحاسب الآلي – إدارة الموارد البشرية – مكة

قائمة المحتويات

ب	بسم الله الرحمن الرحيم.....
ج	إهداء.....
د	شكر وتقدير.....
هـ	المستخلص.....
و	قائمة المحتويات.....
ي	قائمة الجداول.....
١	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
١	تمهيد:.....
١	١,١ المقدمة:.....
٢	٢,١ مشكلة البحث.....
٣	٣,١ أهمية الدراسة:.....
٣	الأهمية العلمية:.....
٤	الأهمية العملية:.....
٤	4.1 أهداف الدراسة.....
٥	5.1 أسئلة البحث.....
٥	٦,١ فرضيات الدراسة.....
٦	٧,١ نموذج الدراسة.....

- ٧,١ دافع اختيار الموضوع:٧
- ٧,١ أسباب موضوعية:٧
- ٨,١ أسباب ذاتية:٨
- ٨,١ التأثير الاجتماعي:٨
- ٩,١ مصادر وأدوات الدراسة:٨
- ٨,١ مصادر جمع البيانات:٨
- ٩,١ أدوات الدراسة:٩
- ١٠,١ الدراسات السابقة٩
- ١١,١ مجالات الدراسة١٧
- ١٨,١ الفصل الثاني: الإطار النظري١٨
- ١٨,١ المبحث الأول: الحاسب الآلي١٨
- ١,١,٢ تمهيد١٨
- ٢,١,٢ نشأة الحاسوب وتطوره١٨
- ٣,١,٢ مفهوم تعريف الحاسب الآلي وتكنولوجيا المعلومات٢٢
- ٤,١,٢ مكونات الحواسيب وتكنولوجيا المعلومات :٢٣
- ٥,١,٢ وظائف نظم التشغيل في نظام الحاسوب:٢٧
- ٦,١,٢ أنواع أنظمة التشغيل٢٨
- ٧,١,٢ أنواع الحواسيب٢٩
- ٨,١,٢ خصائص تكنولوجيا المعلومات:٣٠

٣١.....	٩,١,٢ المزايا الرئيسية للحاسب الآلي وتكنولوجيا المعلومات:
٣٣.....	١٠,١,٢ وظائف الحاسوب.....
٣٤.....	١١,١,٢ أهمية الحاسوب الآلي.....
٣٥.....	١٢,١,٢ دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير إدارة الموارد البشرية.....
٣٧.....	المبحث الثاني: إدارة الموارد البشرية
٤٣.....	الفصل الثالث: منهجية واجراءات الدراسة
٤٣.....	١,٣ مقدمة
٤٣.....	٢,٣ المنهجية:
٤٣.....	مجتمع الدراسة 
٤٣.....	عينة الدراسة 
٤٤.....	٣,٣ صدق أداة الدراسة:.....
٤٨.....	٤,٣ ثبات أداة الدراسة.....
٤٩.....	٤,٣ خصائص عينة الدراسة
٥٠.....	الأساليب الإحصائية المستخدمة..... 
٥١.....	الفصل الرابع: الإطار التطبيقي.....
٥١.....	١,٤ مقدمة
٥١.....	٢,٤ تحليل محاور الدراسة
٥١.....	← المحور الأول: الحاسب الآلي
٥٣.....	← المحور الثاني: إدارة الموارد البشرية.....

٥٨.....	٣,٤ اختبار فروض الدراسة
٦٣.....	الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات
٦٣.....	١,٥ مقدمة
٦٣.....	٢,٥ استنتاجات الدراسة
٦٦.....	٣,٥ التوصيات
٦٦.....	٤,٥ المقترحات
٦٧.....	Abstract
٦٨.....	المراجع
٦٨.....	أولاً: المراجع العربية :
٧١.....	ثانياً: المراجع الاجنبية:

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
٩	جدول (١) : مستويات موافقة عينة الدراسة على عبارات أداة الدراسة	(١)
٤٤	جدول (٢): معاملات الارتباط لعبارات المحور الاول	(٢)
٤٦	جدول (٣): معاملات الارتباط لعبارات المحور الثاني	(٣)
٤٨	جدول (٤): نتائج ثبات أداة الدراسة بأسلوب ألفا كرونباخ	(٤)
٤٩	جدول (٥): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا للخصائص الشخصية	(٥)
٥١	جدول (٦): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات الحاسب الآلي	(٦)
٥٣	جدول (٧): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات التخطيط	(٧)
٥٤	جدول (٨): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات التدريب	(٨)
٥٥	جدول (٩): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات تقييم الاداء	(٩)
٥٦	جدول (١٠): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات التمكين	(١٠)
٥٨	جدول (١١): تأثير الحاسب الالي في تطوير إدارة الموارد البشرية	(١١)
٥٩	جدول (١٢): تأثير الحاسب الالي في تطوير وظيفة التخطيط بإدارة الموارد البشرية	(١٢)
٦٠	جدول (١٣): تأثير الحاسب الالي في تطوير وظيفة التدريب بإدارة الموارد البشرية	(١٣)

٦١	جدول (١٤): تأثير الحاسب الآلي في تطوير وظيفة تقييم الاداء بإدارة الموارد البشرية	(١٤)
٦٢	جدول (١٥): تأثير الحاسب الآلي في تطوير وظيفة التمكين بإدارة الموارد البشرية	(١٥)

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل مبحثين، المبحث الأول: الإطار العام للدراسة ويتناول مشكلة الدراسة، وأهميتها، وأهدافها، وأسئلة الدراسة، ودوافع اختيار الموضوع، ومصطلحات الدراسة، والمبحث الثاني: الدراسات السابقة، وسيم التطرق لها على النحو الآتي:

١,١ المقدمة:

يعد العنصر البشري من أهم العناصر عناصر الإنتاج المؤثرة على جودة الأداء التنظيمي، فهو يعتبر مفتاح من مفاتيح نجاح المنشأة التي تعمل على الاستفادة من مواردها من خلال العمل على تطويرهم وتوجيههم وتدريبهم والاهتمام بهم والعمل على تنمية كفاءاتهم وقدراتهم من اجل تحقيق أهدافها بفعالية.

مع الثورة التكنولوجية الكبيرة ، وما رافقها من تطور في نواحي تكنولوجيا المعلومات كافة ، وخاصة فيما يتعلق بالحاسب الآلي، بدأت تظهر انعكاسات ذلك التطور ليتحوّل استخدامه إلى ضرورة ملحة، سواء في المنظمات العامة أو الخاصة. ليشكل مرتكزا أساسيا في رفع كفاءة أداء العاملين، وداعما أساسيا للعملية الإدارية في المنظمة، وواحدا من الموارد الأساسية في القيام بالأنشطة والعمليات المختلفة سواء تلك التي ترتبط ارتباطا مباشرا بالنشاط الرئيس للمنظمة ، أو تلك التي تدعم أنشطتها للوصول إلى أهدافها ، وتنفيذ استراتيجياتها.(عبد العال، ٢٠٢٢)

ونتيجة لهذه التغيرات والتطورات الهائلة التي طالت كافة المؤسسات والتي تفاعلت العديد من العوامل لخلق هذه التحولات وعلى رأسها الثورة التكنولوجية نجد المؤسسات من بينها المنشآت الحكومية بالمملكة العربية السعودية تشهد مبادرات كثيرة تهدف إلى التعامل مع هذه التطورات التي فتحت أبواب عديدة لتحسين وتفعيل إدارة الموارد البشرية.

وقد أسهمت دراسات عديدة في رصد هذا الاتجاه مبينة دور استخدام التكنولوجيا في تطوير الموارد البشرية وطريقة إدارتها وتحسين أدائها وأثرها في الأداء الوظيفي للعاملين، مما يعكس الدور الإيجابي الكبير لها ولا يتوقف رفع مستوى الموارد البشرية عند حد التأهيل فحسب بل تستمر البرامج التدريبية على وجه الخصوص لكي لا تحدث سقطات أو عدم استيعاب جيد لتكنولوجيا الحديثة المطبقة أثناء العمل ولا شك في أن استخدامها يلعب دوراً في تغيير بيئة العمل ونمط القيادة في المنظمات وبيئتها الهيكلية ووظائف الأفراد وإجراءات العمل وطرق مراقبة الموظفين وإدارة المعلومات في العمل وقد أسهم استخدام الحاسب الآلي في رفع مستوى العاملين وطريقة أدائهم. (علاوة والطاهر، ٢٠١٥)

كما حقق استخدام الحاسب الآلي تقدماً واضحاً من جراء استخدام العاملين لها في الاستفادة من البرامج التدريبية المطروحة في تطوير أداء الموارد البشرية واعتماد المراسلات الإلكترونية وغيرها في الإدارة. وقد أظهرت الإنتاجية العالية للموظفين الفروق الواضحة قبل استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة كالحاسب الآلي وبعدها وتسببت إلى حد كبير في تحسين الأداء الوظيفي وذلك من خلال تخطي القيام بكثير من الأعمال الروتينية وما يترتب عليه، من إنجاز الأعمال بسرعة وكفاءة ودقة متناهية وتكلفة قليلة.

٢,١ مشكلة البحث

شهدت السنوات الأخيرة نمواً كبيراً للتكنولوجيات الحديثة وبوجه الخصوص تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتي غيرت بصفة محسوسة من محددات النشاط الاقتصادي من خلال تأثيرها المباشر على المؤسسة سواء على مستوى الداخلي أو الخارجي الذي فتح أمامها مجالات وتوجهات جديدة، هذا التأثير الذي مس جميع وظائف المؤسسة بما في ذلك وظيفة إدارة الموارد البشرية ومن بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات هذه نجد الحاسب الآلي التي أدى إلى خلق أسلوب جديد للإدارة يختلف عن الأسلوب السابق، فقد أسهمت في تغيير وظائف العملية الإدارية التقليدية في المؤسسة من تخطيط، تنظيم، رقابة، تنسيق واتخاذ القرارات. وساهم دور الحاسب الآلي في رفع وتحسين الأداء وتقليل التكاليف، ولذلك تسعى المنظمات إلى تحقيق النجاح في أعمالها وأنشطتها وذلك لبناء مركزها بين المنظمات الأخرى، وتحسين أدائها باستمرار في ظل

البيئة التي تعمل فيها فهي تشكل نظاما بيئيا فرعيا يضم عدة إدارات و المؤسسات مختلفة من بينها إدارة الموارد البشرية و التي تعتبر من أهم الوظائف لتركيزها على أهم عنصر و هو "العنصر البشري" و الذي يعتبر أئمن مورد لديها و الأكثر تأثيرا في الإنتاجية ، فالمنظمة تعمل على الاستفادة من مواردها و ذلك من خلال العمل على تطويرهم و تدريبهم و تنمية كفاءتهم و قدراتهم لمساهمة هذا الأخير في تحقيق أهدافها وربحها.

و باعتبار تكنولوجيا المعلومات من أهم التطورات و التغييرات التي وجدت في بيئة الأعمال و التي فتحت آفاق واسعة لتطوير و تحسين المنظمات و تجديد أساليبها و آلية العمل فيها من أجل إنجاز مختلف الوظائف و الخدمات بصورة أكثر تطورا و فعالية، فما يشهده العالم من تحولات تقنية متسارعة و التطورات الهائلة في مجال أجهزة الحاسوب و البرمجيات و أجهزة الاتصالات و وسائلها و الكم الهائل من المعلومات الذي ينمو و ينتقل بسرعة و سهولة و يسر، الأمر الذي جعل من تكنولوجيا المعلومات وسيلة مهمة في المنظمات و أصبح يتطلب على اختلاف أنواعها و أحجامها مواكبة هذا التقدم الهائل فهي بهذا تضطر إلى تطبيق تكنولوجيا المعلومات في تسييرها لمواردها البشرية بما يتماشى مع متطلبات العصر، هذا ما جعل المؤسسة او المنشأة في ظل هذه التحولات تغير إستراتيجياتها و سياساتها من أجل الوصول إلى أعلى مستويات الأداء لضمان استمراريته و بقاءها وبالتالي تحقيق أهدافها المرجوة. (قادري، ٢٠١٨)

٣.١ أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية:

١. تساعد الدراسة في توسيع معرفة الباحثين والمهتمين بمجال إدارة الموارد البشرية بمكة، من خلال استكشاف دور الحاسب الآلي في تحسين أداء وكفاءة الإدارة البشرية.
٢. توفر فرصاً للبحث والتطوير في مجال تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها في إدارة الموارد البشرية، مما يمكن من تحسين العمليات الحالية وتطوير أدوات وبرامج جديدة لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية في مكة.

٣. تسهم في إثراء المعرفة العلمية حول مجال إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات، وتقديم رؤى جديدة ومبتكرة للباحثين والممارسين في هذا المجال.

الأهمية العملية:

١. يساعد الحاسب الآلي في تحسين كفاءة وفاعلية إدارة الموارد البشرية بمكة، من خلال توفير أدوات

تقنية تسهم في تبسيط العمليات اليومية مثل إدارة الرواتب والمكافآت والتقارير والتدريب.

٢. يقلل الحاسب الآلي من حدوث الأخطاء البشرية في إدارة الموارد البشرية، حيث يمكن تطبيق العمليات

بشكل دقيق ومنهجي وتقليل خطأ المدخلات البشرية.

٣. يمكن للحاسب الآلي تحليل البيانات والمعلومات الضخمة المتعلقة بالموظفين والأداء والتوظيف

والتدريب، مما يساعد في اتخاذ قرارات مستنيرة وتوجيه السياسات الإدارية بشكل أفضل.

4.1 أهداف الدراسة

نهدف الدراسة إلى التعرف على دور الحاسب الآلي في تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعادها (التخطيط،

التدريب، تقييم الأداء، التمكين) بالمؤسسات الحكومية بمكة.

تسعى الدراسة لتحقيق تلك الأهداف التالية:

— التعرف على دور الحاسب الآلي في تطوير وظيفة التخطيط بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة

الحكومية بمكة.

— التعرف على دور الحاسب الآلي في تطوير وظيفة التدريب بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الحكومية

بمكة.

— التعرف على دور الحاسب الآلي في تطوير وظيفة تقييم الاداء بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة

الحكومية بمكة.

— التعرف على دور الحاسب الآلي في تطوير وظيفة التمكين بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الحكومية
بمكة.

5.1 أسئلة البحث

السؤال الرئيسي: "ما دور الحاسب الآلي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية بمكة؟

ويتفرع منه عدة أسئلة فرعية منها:

— **السؤال الفرعي الأول:** ما دور الحاسب الآلي في تطوير وظيفة التخطيط بإدارة الموارد البشرية
بالمؤسسة الحكومية بمكة.

— **السؤال الفرعي الثاني:** ما دور الحاسب الآلي في تطوير وظيفة التدريب بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة
الحكومية بمكة.

— **السؤال الفرعي الثالث:** ما دور الحاسب الآلي في تطوير وظيفة تقييم الاداء بإدارة الموارد البشرية
بالمؤسسة الحكومية بمكة.

— **السؤال الفرعي الرابع:** ما دور الحاسب الآلي في تطوير وظيفة التمكين بإدارة الموارد البشرية
بالمؤسسة الحكومية بمكة.

٦,١ فرضيات الدراسة

استنادا إلى مشكلة الدراسة، فقد قام الباحثون بوضع الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين دور الحاسب الآلي في تطوير إدارة الموارد البشرية
بالمؤسسات الحكومية بمكة.

وتتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

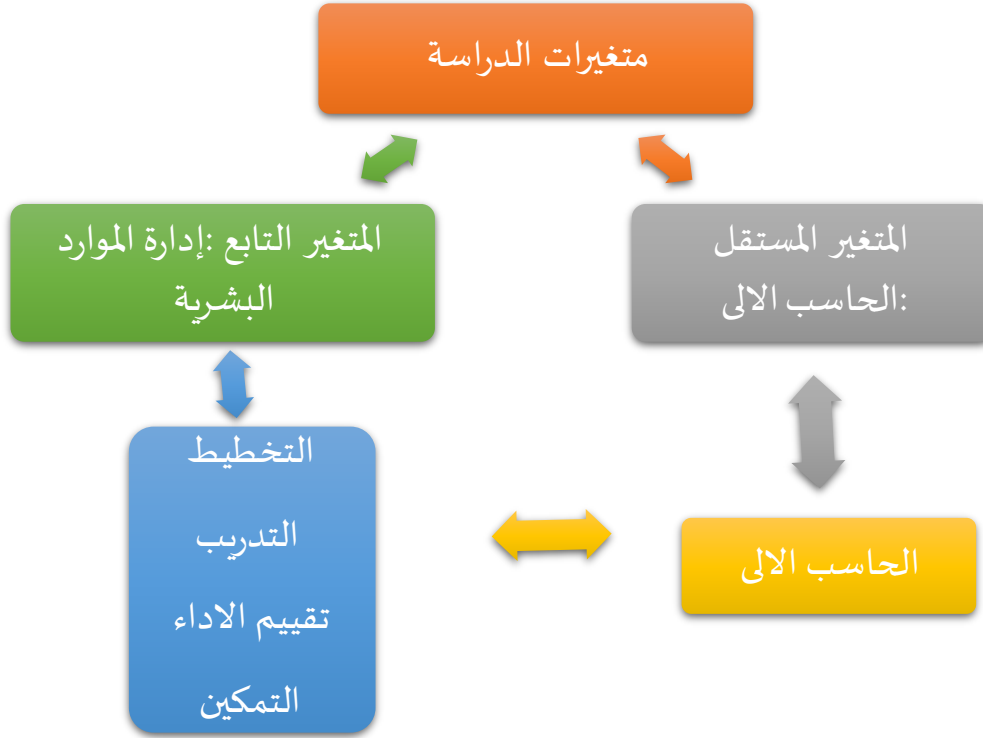
- يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين دور الحاسب الآلي في تطوير وظيفة التخطيط بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الحكومية بمكة.
- يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين دور الحاسب الآلي في تطوير وظيفة التدريب بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الحكومية بمكة.
- يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين دور الحاسب الآلي في تطوير وظيفة تقييم الاداء بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الحكومية بمكة.
- يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين دور الحاسب الآلي في تطوير وظيفة التمكين بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الحكومية بمكة.

٧,١ نموذج الدراسة

يهدف هذا النموذج إلى دراسة دور الحاسب الآلي في تطوير إدارة الموارد البشرية بمكة، ويتضمن

المتغيرات التالية:

- ١- المتغير المستقل: الحاسب الآلي
- ٢- المتغير التابع: إدارة الموارد البشرية (التخطيط، التدريب، تقييم الأداء، التمكين).



٨,١ دافع اختيار الموضوع:

يعتمد كل بحث علمي على مجموعة من القواعد والمعايير العلمية التي تضع الباحث على الطريق والنهج الأصح لتحديد المشكلة ومعالجتها ما يجعل مرحلة اختيار الموضوع مرحلة ضرورية وهامة كونها تمد صاحب الدراسة والبحث بمختلف الأسباب والاعتبارات لاعتماد موضوع الدراسة محل البحث، وعليه يمكن حصر تلك الأسباب فيما يلي:

أسباب موضوعية:

- تعد إدارة الموارد البشرية مجالاً حاسماً في كل المنظمات، بغض النظر عن المكان. وبالنظر إلى أهمية مكة كوجهة حج عالمية، يمكن توقع وجود تحديات خاصة في إدارة الموارد البشرية بالمنطقة، مما يبرر دراسة دور التكنولوجيا والحوسبة في تحسينها.

– في العصر الحديث، لا يمكن تجاهل الدور الهام الذي تلعبه التكنولوجيا في جميع جوانب الحياة، بما في ذلك إدارة الموارد البشرية. من المنطقي أن يتم إجراء دراسة حول كيفية استخدام التكنولوجيا والحوسبة في تحسين عمليات الموارد البشرية في مكة.

أسباب ذاتية:

يوجد اهتمام شخصي بمجال إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات. والرغبة في استكشاف كيفية توظيف التكنولوجيا لتحسين أداء وكفاءة إدارة الموارد البشرية، ولذا قد يكون اختيار هذا الموضوع نابعاً من اهتماماتنا الشخصية.

التأثير الاجتماعي:

تساهم في تحسين إدارة الموارد البشرية والمساهمة في تطور المجتمع المحلي في مكة. من خلال دراسة دور الحاسب الآلي في تحسين الإدارة البشرية، يمكن أن يكون لديك تأثير إيجابي على سوق العمل والممارسات التنظيمية في المنطقة.

٩,١ مصادر وأدوات الدراسة:

مصادر جمع البيانات:

يعتمد البحث على مصدرين أساسيين في جمع البيانات والمعلومات كما يلي:

– **المصادر الثانوية:** وتتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث بالإضافة إلى الاعتماد على الأبحاث والدراسات السابقة، والدوريات، والمجلات العلمية، والمقالات.

– **المصادر الأولية:** اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من مصادرها والتي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض على Google Forms وإرسال رابطها إلى مجتمع البحث.

أدوات الدراسة

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات التي تكونت من ثلاث أقسام يتضمن القسم الأول البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة ويشتمل القسم الثاني علي العبارات المتعلقة بمحور الحاسب الالي ويتضمن ١٠ عبارات ويشتمل القسم الثالث علي العبارات المتعلقة بمحور إدارة الموارد البشرية ويتضمن ١٦ عبارة وتم استخدام مقياس ليكرت ذو الخمس درجات في الإجابة على أسئلة محاور الدراسة.

جدول (١) : مستويات موافقة عينة الدراسة على عبارات أداة الدراسة

الدرجة	المستوي
١ - ١,٧٩٩	منخفضة جدا
١,٨٠٠ - ٢,٥٩٩	منخفضة
٢,٦٠٠ - ٣,٣٣٩	متوسطة
٣,٤٠٠ - ٤,١٩٩	مرتفعة
٤,٢٠٠ - ٥,٠٠٠	مرتفعة جدا

١٠,١ الدراسات السابقة

الدراسات العربية	
١-الدراسة	عبد العال (٢٠٢٢)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة الى التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات الموارد البشرية وأثر ذلك على أدائهم الوظيفي ،ومع ظهور الإنترنت وتطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتنامي التحول التكنولوجي الرقمي للمنظمات أصبح من

	الضروري تحويل الوظائف والملفات الورقية إلى ملفات إلكترونية .حيث يقوم نظام معلومات الموارد البشرية بجمع البيانات المتعلقة بهم ومعالجتها وإنتاج معلومات دقيقة تساعد ادارة الموارد البشرية على متابعه حركه العاملين من بداية عملهم الى خروجهم من المؤسسة وكل ما يتعلق بهم داخليا مما يمكنها من اتخاذ قرارات اكثر كفاءه وفعالية كقرار تقييم أدائهم.
المتغير المستقل	استخدام تكنولوجيا المعلومات.
المتغير التابع	تنمية مهارات الموارد البشرية.
منهجية البحث	ولتحقيق أهداف البحث تم إجراء دراسة ميدانية على عدد من شركات السياحة ببورسعيد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي .
أهم النتائج والتوصيات	قد توصلت الدراسة إلى أن لنظام تكنولوجيا المعلومات أثر مباشر على كفاءه وفعالية أداء الموارد البشرية، وان استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في تسهيل عمليات الاتصال بين الأقسام والإدارات المختلفة بشركات السياحة، كما أظهرت الدراسة أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات في الوقت المناسب. وأوصت الدراسة بمواكبه التغيرات المتسارعة في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية في الشركات السياحية.
٢-الدراسة	قاطر وحناشى (٢٠٢١)
أهداف الدراسة	هدف الدراسة إلى الوقوف على واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالمؤسسة، والأثر الذي أحدثته على الوظائف الإدارية لإدارة الموارد البشرية من تخطيط، تنظيم، تنفيذ ورقابة بالمؤسسة محل الدراسة.
المتغير المستقل	تكنولوجيا المعلومات والاتصال

الوظائف الإدارية لإدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط، تنظيم، تنفيذ، رقابة)	المتغير التابع
استخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يستند على وصف الظاهرة موضوع الدراسة وتحليل بياناتها والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها ، وتعتبر الاستبانة هي الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة .	منهجية البحث
توصلت الدراسة أنه يوجد أثر لتكنولوجيات المعلومات والاتصال على الوظائف الإدارية لإدارة الموارد البشرية بمؤسسة الأسمنت تبسة بصفة عامة . وأوصت الدراسة بتبني إقامة الندوات والمحاضرات لتعزيز فكرة التحول الإلكتروني للإداريين وتقبل التغيير، القيام بدورات تدريبية تعمل على رفع كفاءة الإداريين وتأهيلهم على النحو المناسب في مجال التعامل مع أجهزة الحاسب وامتلاكهم الكفاية المعرفية والأدائية اللازمة للتعامل مع تطبيقات وبرامج الإدارة الإلكترونية	أهم النتائج والتوصيات
طرفه (٢٠٢٠)	٣-الدراسة
هدفت الدراسة إلى اختبار أثر تكنولوجيا المعلومات على وظائف إدارة الموارد البشرية بمؤسسة اتصالات الجزائر.	أهداف الدراسة
تكنولوجيا المعلومات	المتغير المستقل
وظائف إدارة الموارد البشرية (تخطيط الموارد البشرية، توظيف الموارد البشرية، تدريب الموارد البشرية، تحفيز الموارد البشرية وتقييم أداء الموارد البشرية)	المتغير الوسيط
اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي من خلال اعتماد البحث التحليلي ، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم توزيع مجموعة من الاستبانة التي تم تصميمها لفحص متغيرات الدراسة على عينة مكونة من (٦١) موظفا وموظفة يعملون بوكالة اتصالات الجزائر بولاية عين الدفلى،	منهجية البحث

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة معنوية بين تكنولوجيا المعلومات ووظائف إدارة الموارد البشرية (تخطيط الموارد البشرية، توظيف الموارد البشرية، تدريب الموارد البشرية، تحفيز الموارد البشرية وتقييم أداء الموارد البشرية)	أهم النتائج والتوصيات
قادرى (٢٠١٨)	٤- الدراسة
هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية .	أهداف الدراسة
دور تكنولوجيا المعلومات.	المتغير المستقل
تحسين إدارة الموارد البشرية.	المتغير التابع
تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وفقا لطبيعة الدراسة والأهداف، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي spss لتحليل البيانات.	منهجية البحث
توصلت نتائج الدراسة إلى: — تساعد تكنولوجيا المعلومات الموجودة في المؤسسة في تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية. — الوسائل و التقنيات الحديثة في الأداء تساهم في رفع من أداء العاملين . — تساهم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في خلق ميزة تنافسية للمؤسسة. وقد أوصت الدراسة بعدة توصيات منها: ضرورة الاعتماد على تكاليف معيارية لتحديد التكاليف الحقيقية لإنجاز المشروع، وضرورة الحصول على موارد بشرية مدربة بشكل جيد، ولديه القدرة على عمل خطة لتحديد قنوات الاتصال بين جميع الأطراف ذات الصلة بالمشروع.	أهم النتائج والتوصيات
علاوة والطاهر (٢٠١٥)	٦- الدراسة

أهداف الدراسة	هدف الدراسة الي البحث في الدور الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة الموارد البشرية والتي أصبحت محل اهتمام كل المؤسسات والتي منها المؤسسات الخدمائية الاقتصادية.
المتغير المستقل	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
المتغير التابع	إدارة الموارد البشرية.
منهجية البحث	اعتمدت الدراسة علي اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعد الأكثر ملائمة مع متطلبات البحث الحالي من خلال المنهج الوصفي تم الاستعانة بالمصادر العلمية بالإضافة إلى الاعتماد على شبكة الإنترنت في الحصول على بعض المعلومات ذات العلاقة، أما المنهج التحليلي فقد تمثل في إجراء تحليل على البيانات التي تم جمعها من خلال استمارة الاستبيان واستخدام برنامج (spss) للتحليل الإحصائي.
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة الي أن هناك إجماع واضح من طرف المسؤولين والموظفين للدور الذي يقدمه كل من جهاز الحاسوب وشبكة الأنترنت في عملية إدارة الموارد البشرية، إلا أنهما لم يلقا الدعم المادي الذي يثبت ذلك، وهذا لسبب رئيسي وهو الإعتماد على هذه التكنولوجيا من طرف المؤسسة إلا لأنشطة محددة أن جهاز الحاسوب وشبكة الأنترنت ساعدت على تسهيل وظائف الموارد البشرية والتي أدت بدورها في تسهيل عملية إدارتها وذلك من خلال: السرعة: فالأعمال التي كانت تأخذ فترة طويلة في تنفيذها أصبحت اليوم تؤدي في وقت قصير جدا، دقة الأداء: فقد ساهمت في تقليص الأخطاء ووضوح المعلومة. وأن جهاز الحاسوب وشبكة الأنترنت ساهمت في تغيير أساليب وأجهزة العمل وبعض الضغوطات المترتبة عن النظام الكلاسيكي، ككثرة الأوراق وضيق أماكن العمل بسبب كثرة الرفوف، وتجاوز الغموض الذي يسود بعض المهام نتيجة لصعوبة الاتصال بين

	مستويات التنظيم، فبفضل هذه المزايا التي أتحتها هذه التكنولوجيا أمكن تفادي هذه الصعوبات . أن من النتائج الإيجابية الحاصلة في عملية إدارة الموارد البشرية هي نتائج ناتجة عن أنشطة محدودة، وهو ما يفسر أن هذه التكنولوجيا لا تستعمل بالشكل الأمثل.
الدراسات الأجنبية	
١-الدراسة	(Al Shobaki, et.al. 2017)
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تطوير الخدمات التعليمية الإلكترونية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة،
المتغير المستقل	إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
المتغير التابع	تطوير الخدمات التعليمية الإلكترونية
منهجية البحث	واستخدموا المنهج الوصفي والتحليلي لتحقيق أهداف الدراسة.
أهم النتائج والتوصيات	أظهرت نتائج الدراسة أن النظام الجامعي يوفر الخدمات التعليمية الإلكترونية مما يؤثر على عملية الانتقال إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية من حيث استخدام تكنولوجيا المعلومات في بعض وظائف إدارة الموارد البشرية، وهناك خدمات تعليمية إلكترونية في الجامعات قيد الدراسة، حيث يوجد اتجاه عام للخدمات التعليمية الإلكترونية، كما أظهرت الدراسة أن هناك وضوح لمفهوم التعلم الإلكتروني محدودية المواد التعليمية والتدريبية المنشورة إلكترونيا عن الموظفين، وأكدت نتائج الدراسة أن النظام الجامعي له أثر ذات دلالة إحصائية على توفير الخدمات التعليمية الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. وتوصلت الدراسة إلى عدة توصيات أهمها: الحاجة إلى الاستفادة من الخدمات التعليمية الإلكترونية في أنشطة ووظائف إدارة الموارد البشرية مثل التدريب والتعلم

عن بعد. وهناك حاجة إلى الاستخدام الأمثل لأدوات ووسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتاحة في الجامعات مثل الإنترنت والحواسيب في استكمال العمل وتبسيط إجراءاته.	
٢- الدراسة	(Attatsitsey & Osei-Bonsu, 2021)
أهداف الدراسة	الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو دراسة تأثير تكنولوجيا المعلومات على ممارسات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات في غانا.
المتغير المستقل	تأثير تكنولوجيا المعلومات
المتغير التابع	ممارسات إدارة الموارد البشرية
منهجية البحث	تم استخدام منهجية المسح الوصفي. تم جمع البيانات باستخدام استبيان مصمم بواسطة الباحث يتألف من أسئلة وعبارات مغلقة ومفتوحة.
أهم النتائج والتوصيات	أظهرت النتائج وعي المؤسسات واستخدامها لبرامج البرمجيات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية المختلفة، وعلى الرغم من كلفة هذه البرامج، إلا أنها تولد فوائد رائعة في نفس الوقت.
٣- الدراسة	(Akpamah, & Matkó, 2021)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات وتطبيقها في إدارة الموارد البشرية. تم اختيار أربع منظمات من القطاعين الخاص والعام من بين جميع المنظمات. تم استهداف موظفين ومحترفي إدارة الموارد البشرية ومديري هذه المنظمات
المتغير المستقل	تأثير تكنولوجيا المعلومات
المتغير التابع	إدارة الموارد البشرية.

منهجية البحث	استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وتم استخدام استبيان مهيكل لجمع البيانات من الموظفين، وتم تصميم مقابلات غير مهيكله لجمع البيانات من ممارسي إدارة الموارد البشرية ومدراء هذه المنظمات
أهم النتائج والتوصيات	أشار حوالي ٧٦,٩٪ من المشاركين إلى أن تطبيق تكنولوجيا المعلومات في وظائف إدارة الموارد البشرية يعزز إنتاجية المنظمة. يمكن أن تفخر المنظمات المختارة بتوفر تجهيزات تكنولوجيا المعلومات الأساسية، ولكن القوة العددية لا تزال تشكل تحدياً خاصة بالنسبة للمنظمات في القطاع العام. يجب على المنظمات في القطاعين الاستثمار بشكل أكبر في تكنولوجيا المعلومات وملحقاتها ، كوسيلة لحل مشكلة النقص. كما يجب النظر في توفير اتصال الإنترنت وموقع الشركة في بعض المنظمات في كلا القطاعين لتحسين وظائف الموارد البشرية وتقديم الخدمات عالية الجودة في المناطق المحرومة في غانا. وتم ذكر حوافز الموظفين والأجور والرواتب والإدارة الاستراتيجية والقيادة المؤسسية كعوامل تسهم في زيادة الإنتاجية في أي اقتصاد معين عندما يتم توظيف تكنولوجيا المعلومات بشكل مناسب
٤- الدراسة	(Wuli Song et al, 2012)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة الى تحديد دور نظم آلية المكتب، وعلى رأسها الحاسب الآلي في دعم فعالية وكفاءة الأداء في المنظمات ، وخاصة في الجامعات في مقاطعة تشاندونغ الصينية، من خلال الاعتماد على الإدارة الإلكترونية ، وشبكات الاتصال واستخدام البرمجيات المناسبة.
المتغير المستقل	نظم آلية المكتب.
المتغير التابع	كفاءة الأداء.
منهجية البحث	استخدم الباحث المنهج المسحي حيث قام بطرح الأسئلة على مدراء المنظمات.

أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى أن استخدام الحاسب الآلي لا يساعد فقط في تخفيض ضغوط العمل، وتحسين كفاءته، إنما يساعد-أيضا-في تخفيض احتمال الوقوع في الأخطاء في أثناء تنفيذ العمليات اليدوية، وتسمح-أيضا-بتداول وإعادة استخدام المعلومات، مما يساعد في تعظيم الفوائد.
٥-الدراسة	Zaoui, S. (2016)
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على فعالية نظام معلومات الموارد البشرية المستخدم في عينة المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة،
المتغير المستقل	نظام معلومات الموارد البشرية
المتغير التابع	الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية
منهجية البحث	تم استخدام المنهج التحليلي.
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى أن مستوى استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسات المبحوثة متوسط الفعالية، واقترحت الباحثة أنه يجب الاهتمام أكثر بالموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، من منطلق أن الأداة التي تحقق لها الأداء المطلوب، من خلال ما تملكه من معارف ومهارات. وضرورة زيادة اهتمام المؤسسات بتسيير الموارد البشرية، باعتباره الوظيفة التي تسمح لها ببناء قوة تنافسية من الموارد البشرية لمواجهة الضغوط الخارجية المختلفة.

١١,١ مجالات الدراسة

- المجال المفاهيمي: التعرف على دور الحاسب الآلي في تطوير إدارة الموارد البشرية بمكة.
- المجال المكاني: تم تطبيق الدراسة على المؤسسات الحكومية بمكة.
- المجال الزمني: تم إعداد الدراسة في عام ٢٠٢٣.

الفصل الثاني: الإطار النظري

المبحث الأول: الحاسب الآلي

١,١,٢ تمهيد

منذ وجود الإنسان على سطح الأرض، وجد نفسه يسعى جاهداً لاكتشاف وسائل مناسبة تساعد في تحقيق رغباته واحتياجاته في هذه الحياة. حتى لو كانت هذه الوسائل بدائية وبسيطة، فإن الإنسان بطبيعته يتطلع إلى إيجاد طرق تساهم في التغلب على التحديات التي يواجهها في مختلف مجالات حياته.

على مر العصور، استمر الإنسان في سعيه لاستكشاف طرق تلبية احتياجاته ورغباته. وقديماً، كان رعاة الغنم يبذلون جهداً في تطوير أساليب تسهل لهم مهمة تجميع قطعانهم ومواشيهم. فكانوا يعتمدون على استخدام الحمى لتحديد مواقع تجمع القطعان. مع مرور الزمن، تطورت هذه الوسائل مع تقدم العصور المختلفة، متأثرة بالظروف المحيطة وتطور الفكر البشري.

تطورت وسائل تلبية احتياجات الإنسان وتحقيق رغباته مع تقدم العلم والتكنولوجيا. فبدأ الإنسان في استخدام وسائل أكثر تطوراً، مثل الأدوات والآلات، لحل تحدياته في مختلف مجالات الحياة. تأثرت هذه التطورات بالعوامل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، مما ساهم في تشكيل طبيعة الحلول التي يبتكرها الإنسان

٢,١,٢ نشأة الحاسوب وتطوره

ظهر الحاسوب كنتاج لتطور طويل عبر العصور، حيث بدأت الجهود الأولى لتطوير أجهزة حسابية في القرون السابقة. إليكم نظرة عامة على نشأة الحاسوب وتطوره:

- في حوالي عام ١٦٤٢ م قام العالم الرياضي الفرنسي بليز باسكال (Blaise Pascal) بتصميم (البسكالين)، وهي آلة تتكون من مجموعة من العجلات تقوم بعملية الجمع والطرح، وبعد حوالي عشرين عام من بناء آلة باسكال، قام الرياضي الألماني لايبنتس (Leibnitz) بتطوير آلة باسكال، لتصبح قادرة على إجراء العمليات الحسابية الأربع، وفي منتصف القرن التاسع عشر الميلادي اقترح الإنجليزي تشارلز بابج (Care Babbage)، فكرة آلة تحليلية تكون قادرة على قبول كمية من المعلومات تخزن في وحدة المعالجة المركزية، لتقوم بجميع التحاليل المطلوبة، أما بالنسبة لآلة (بابج) تعتبر البداية الحقيقية للحاسب الآلي، لأن أقسام الحسابات الأساسية متوفرة فيها) (البلمة، ٢٠١١)

- وفي عام ١٩٣٧ م بدأت جامعة هارفارد الأمريكية في صناعة أول حاسوب اعتماداً على فكرة (بابج) سمي (مارك ١)، حيث تم صناعته من أجزاء ميكانيكية وأجهزة إلكترونية، لذا كانت الصمامات الإلكترونية المفرغة أول جهاز حاسوب إلكتروني، وقد سمي بـ (الباك) "Eniac"، كان وزنه تقريباً (٣٠) طن، لهذا لم يكن الحاسوب وليد الصدقة بل كان نتيجة عمل أبحاث و دراسات متعددة من قبل العديد من العلماء منذ زمن بعيد.

في عام ١٩٣٧ م، بدأت جامعة هارفارد الأمريكية ببناء أول حاسوب استناداً إلى فكرة تشارلز بابج، وأطلق عليه اسم "مارك ١". تم تصنيع هذا الحاسوب باستخدام أجزاء ميكانيكية وأجهزة إلكترونية، واعتبر الصمامات الإلكترونية المفرغة أول مكونات للحوسبة الإلكترونية. تم تسميته بـ "إنيك" (ENIAC)، وهو اختصار لـ "الباك" (Binary Automatic Computer)، وكان وزنه حوالي ٣٠ طناً، مما يشير إلى أنه كان ضخماً وثقيلاً. لذلك، لم يكن الحاسوب نتيجة فردية أو بسيطة، بل كان نتاجاً لجهود البحث والدراسة التي قام بها العديد من العلماء على مر العصور. (الدسوقي، ٢٠٠٨، ص ١٧)

تطور الحاسوب مر بعدة مراحل منذ عام ١٩٥١ وحتى يومنا الحالي، وهذه المراحل تسمى أجيال الحوسبة وتتضمن:

– الجيل الأول (١٩٥١ - ١٩٥٩): شهد تطوير أول حواسيب قائمة على الصمامات الإلكترونية مثل ENIAC و UNIVAC 1.

– ومن ثم تطورت الحوسبة عبر أجيال متعددة، حيث شهد الجيل الثاني استخدام المكونات الترانزستورية، والجيل الثالث استخدام الدوائر المتكاملة (IC)، وهكذا.

فالتطور السريع في مجال الحوسبة جعلها تلعب دوراً أساسياً في مختلف جوانب الحياة اليومية، من الأعمال إلى البحث والتعليم والترفيه، وتفتح آفاقاً واسعة للتطورات المستقبلية مثل الحوسبة الكمية والذكاء الاصطناعي.

من أهم ملامح الجيل الأول الذي كان يشمل " (قنديلجي، ٢٠٠٢):

١. حجم كبير: كانت هذه الأجهزة ضخمة الحجم وكانت تحتاج إلى مساحة تعادل غرفتين.
٢. بطء في السرعة: كانت الأجهزة في هذا الجيل بطيئة نسبياً، حيث كان يتطلب وقتاً للتسخين حتى تصبح جاهزة للعمل.
٣. سعة وأداء محدودين: كانت تتميز بسعة تخزين وأداء محدودين مقارنةً بالأجيال اللاحقة.
٤. استخدام الصمامات الإلكترونية: استخدمت هذه الأجهزة الصمامات الإلكترونية كمكونات رئيسية في دوائرها، وهذه الصمامات كانت تحتاج إلى جهد كهربائي عالٍ.

خلال الجيل الثاني من تطور الحوسبة (١٩٥٩ - ١٩٦٥)، شهدت الأجهزة تطورات هامة في سرعتها وقدرتها على التخزين. تم أيضاً استخدام لغات البرمجة عالية المستوى بشكل متزايد، مما جعل عملية البرمجة أكثر سهولة وكفاءة. بعض أمثلة هذا الجيل من الحواسيب تشمل "IBM 1401" (الهنسي، ٢٠٠٨: ١٦)

الجيل الثالث من تطور الحوسبة (١٩٦٥ - ١٩٧٢)، شهد تطورات أخرى مهمة:

- السرعة والدقة والتخزين الكبير: تحسّنت سرعة الأجهزة وزادت قدرتها على التخزين بشكل ملحوظ في هذا الجيل.
- استخدام نظام المشاركة في الوقت: تم استخدام نظم المشاركة في الوقت الحقيقي، مما سمح للمستخدمين بالعمل على نفس الجهاز في نفس الوقت.
- تطبيق نظم الشبكات: بدأت تطبيقات نظم الشبكات تظهر للحوسبات الآلية، مما ساهم في تواصل أجهزة متعددة معًا وتبادل البيانات.

الجيل الرابع من تطور الحوسبة (١٩٧٢ - ١٩٨٠)، شهد ظهور حواسيب جديدة وتحسينات أخرى:

- في عام ١٩٧٢، ظهر الحاسوب الآلي "IBM 370" و "Burroughs 7000"، وهما من أجهزة هذا الجيل.
- هذه المراحل من تطور الحوسبة شهدت تحسنات مستمرة في أداء الحواسيب وقدراتها، مما ساهم في تطوير التطبيقات والتقنيات المرتبطة بمجال الحوسبة بشكل عام.
- خصائص الحوسبة الآلية في الجيل الحالي والجيل الخامس. إليك توضيحًا للنقاط التي ذكرتها (السالمى، ٢٠١٢):

- زيادة قدرة وطاقات وحدات الإدخال والإخراج: في هذا الجيل، شهدت وحدات الإدخال والإخراج تطورات كبيرة فيما يتعلق بسرعتها وقدرتها على معالجة البيانات.
- استخدام دوائر كهربائية متكاملة وزيادة الأداء: تم استخدام دوائر كهربائية متكاملة (IC) في هذا الجيل، وهي تمثل مكونات مصغرة تحتوي على العديد من الدوائر والأجزاء المتكاملة. هذا جعل الأجهزة أكثر كفاءة وسرعة.

- تشغيل أكثر من برنامج في وقت واحد: تم تطوير أنظمة التشغيل والبرمجيات لتمكين تشغيل أكثر من برنامج في وقت واحد، حسب الترتيب الذي تم وضعه لهذه البرامج. هذا يعرف بمفهوم التعددية (Multitasking).

أما بالنسبة للجيل الخامس من الحوسبة (١٩٨٠ حتى الآن)، فقد شهدت هذه الفترة تطوراً مستمراً ومتسارعاً في تكنولوجيا الحوسبة (بصوص، ٢٠٠٤):

- تطوير أجهزة الحاسوب الشخصية: تم ظهور الحواسيب الشخصية وتوفرها للجمهور العام في هذه الفترة، مما أدى إلى توسيع استخدام التكنولوجيا الحاسوبية.
- تقليل الحجم وزيادة الأداء: شهدت أجهزة الحاسوب تقليصاً كبيراً في الحجم وزيادة كبيرة في الأداء، حيث أصبحت أكثر قوة وفعالية.
- تطور التواصل والشبكات: شهدت تقنيات الاتصال وتطبيقات الشبكات تطوراً كبيراً، مما ساهم في ربط الأجهزة وتبادل البيانات بشكل أسرع وأكثر فعالية.

٣،١،٢ مفهوم تعريف الحاسب الألي وتكنولوجيا المعلومات

عرف Alter الحاسب الالى بأنها: "أي جهاز من أجهزة الحاسوب الأساسية التي يستخدمها الأفراد للتعامل مع المعلومات، وتدعيمها من أجل تفعيل هذه المعلومات، وتسخيرها لخدمة المنظمة". (سالم، ٢٠٢١)

وعرفت بأنها: "التي تتضمن كل أنواع التوليفة المستخدمة على نطاق واسع في أنشطة معالجة وتخزين البيانات واسترجاع وعرض المعلومات بأشكالها المختلفة (نص، رقم، صورة،...) ومجالات تطبيقاتها المتنوعة". (الزعيبي، ٢٠٠٧، صفحة ٦٢)

وأورد Hayes تعريف يقول من خلاله أنها الإطار الذي يضم علم الحاسوب الموظف لصالح نظم المعلومات، الشبكات، الاتصالات وتطبيقاتها في مختلف مجالات العمل الإنساني للمنظمة". (الدسوقي، ٢٠٠٨)

وحسب منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE): "فإنها تشمل مجموعة التكنولوجيات التي تسمح بجمع، تخزين، معالجة، نقل المعلومات في شكل أصوات، بيانات وصور، فهي تشمل الإلكترونيك الدقيق، علم البعديات الالكترونية والتكنولوجيات الملحقه"(بوتين، ٢٠٠٣، صفحة ٠٨)

وعرفها (بليدوم، ٢٠١٢، صفحة ١٣٢) هي مجموعة الأدوات التقنية التي تمكن من تمرير رمز بين منتج هذا الرمز ومتلقيه. هذا معناه: أن تكنولوجيا الاتصال هي تمكن عن طريق الأدوات المستعملة من ربط (وتواصل) مرسل الرسالة بمتلقيها، البنية التحتية التي تمكن التواصل الثنائي والجماعي وتؤمن انتقال الرسالة من مرسل إلى متلقي. وتتضمن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات جميع أنشطة المعلومات بالمنظمة المبنية على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وكذلك جميع المستخدمين.

٤,١,٢ مكونات الحواسيب وتكنولوجيا المعلومات :

قبل الحديث عن مكونات تكنولوجيا المعلومات IT لابد من إبراز دور المعلومات الإدارية ، حيث أن المنظمات تقوم باستخدام هذه المكونات التي هي أدوات تكنولوجيا المعلومات بغرض تفعيل هذه المعلومات ، و هي خمسة فئات تشكل مهام معالجة المعلومات وتسمى cs5 وهي كالآتي (طرفة، ٢٠٢٠)

[١] استقبال المعلومات capturing information : و هي عملية الحصول على المعلومات من مصادرها.

[٢] نقل المعلومات conveying information : و هي عبارة عن عرض المعلومات بالطرق الصحيحة التي

تسهل عملية إستخدامها.

[٣] توليد المعلومات creating information : و هي معالجة المعلومات المتوافرة لدى المنظمة للحصول على

معلومات جديدة.

[٤] تخزين المعلومات cradling information : هي عملية تخزين المعلومات من أجل استخدامها في وقت

لاحق.

[٥] تبادل المعلومات communicating information وهي الاتصال بالأفراد أو الأماكن أو المنظمات الأخرى

من أجل إعطاء المعلومات أو الحصول عليها و منه فإن مكونات الحواسيب من أربعة تقنيات فرعية هي:

١. المكونات المادية hardware :

وتشمل المعدات المستخدمة لإدخال المعلومات و تخزينها و نقلها و تداولها و استرجاعها و استقبالها و بثها للمستخدمين كما أنها تتضمن الحاسبة و ما يرتبط بها من أجهزة التي تضم عدد من الأشياء وحدة المعالجة المركزية cpu و اللوحة الأساسية و الشاشة و غيرها ، و تسعى بالمكونات المادية ، إذ تمثل تحسين ذاكرة الحاسوب ، وقدراتها على معالجة البيانات، و سرعتها مجالا واسعا للتطورات التكنولوجية الحديثة و يعد العلماء و المهندسون في شركات الحاسبات و الاتصالات مصدرا أساسيا لهذه التطورات الهائلة. (البلطة، ٢٠١١)

٢. البرمجيات software

تعني برامج الحاسوب التي تعمل على تشغيل و إدارة المكونات المادية، و تقوم بمختلف التطبيقات ، و لأهميتها أصبحت تكنولوجيا أساسية لتشغيل الحاسوب كما في البرمجيات ، microsof و SUN و تساهم البرمجيات في معالجة المعلومات و تسجيلها و تقديمها كمخرجات مفيدة لأداء العمل و إدارة العمليات ، لذلك تتضمن البرمجيات أنظمة التشغيل النهائية مثل معالجة الكلمات و برمجيات التطبيقات المرتبطة بمهام الأعمال المتخصصة.

و تقسم برمجيات الحاسوب بشكل عام إلى (علاوة والظاهر، ٢٠١٥):

- أ. برمجيات النظام SYSTEM SOFTWARES و تعتبر برمجيات ضرورية لتشغيل الحاسوب و تنظيم علاقة وحداته بعضها ببعض و يضم هذا النوع برامج التشغيل و التي هي عبارة عن سلسلة البرامج التي تعد من قبل الشركة المصنعة للحاسوب و تخزن فيه داخليا، و تعتبر جزءا لا يتجزأ من الحاسوب نفسه.
- ب. برمجيات التأليف Compilation software's :وهي مجموعة البرامج التي تعنى بترجمة التعليمات و الإعازات المكتوبة بإحدى لغات البرمجة ذات المستوى العالي إلى لغة الآلة.
- ت. البرمجيات التطبيقية Application Software :وهي برامج معدة لتشغيل عمليات معينة ذات طبيعة نمطية بحيث يمكن تطبيقها مع تغييرات طفيفة ، و تشتمل هذه البرامج على كافة التعليمات التي تحدد بصورة سلسلة عمليات المعالجة اللازمة للبيانات و كيفية تنفيذها.

٣. قواعد البيانات Data Base :

وهي مجموعة بيانات مرتبطة مع بعضها أو المعلومات المخزونة على أجهزة ووسائل خزن البيانات مثل مشغل الأقراص الصلبة للحاسبة hard drive والأقراص المخزنة floppy drive أو الأشرطة وقد تكون قواعد البيانات متعلقة بسجل المخزونات في الشركة ، و الأوقات القياسية لأنواع مختلفة من العمليات و البيانات تتعلق بالتكاليف أو معلومات تخص احتياجات الزبائن و غيرها ، وتتوفر قواعد بيانات مباشرة بعضها تنظم على شكل أرقام ، و مؤشرات اقتصادية ، و أسعار السوق و المخزون ، وقسم آخر من قواعد البيانات تجمع على أساس مواضيع أو كلمات وعليه تقسم قواعد البيانات إلى عدة أنواع:

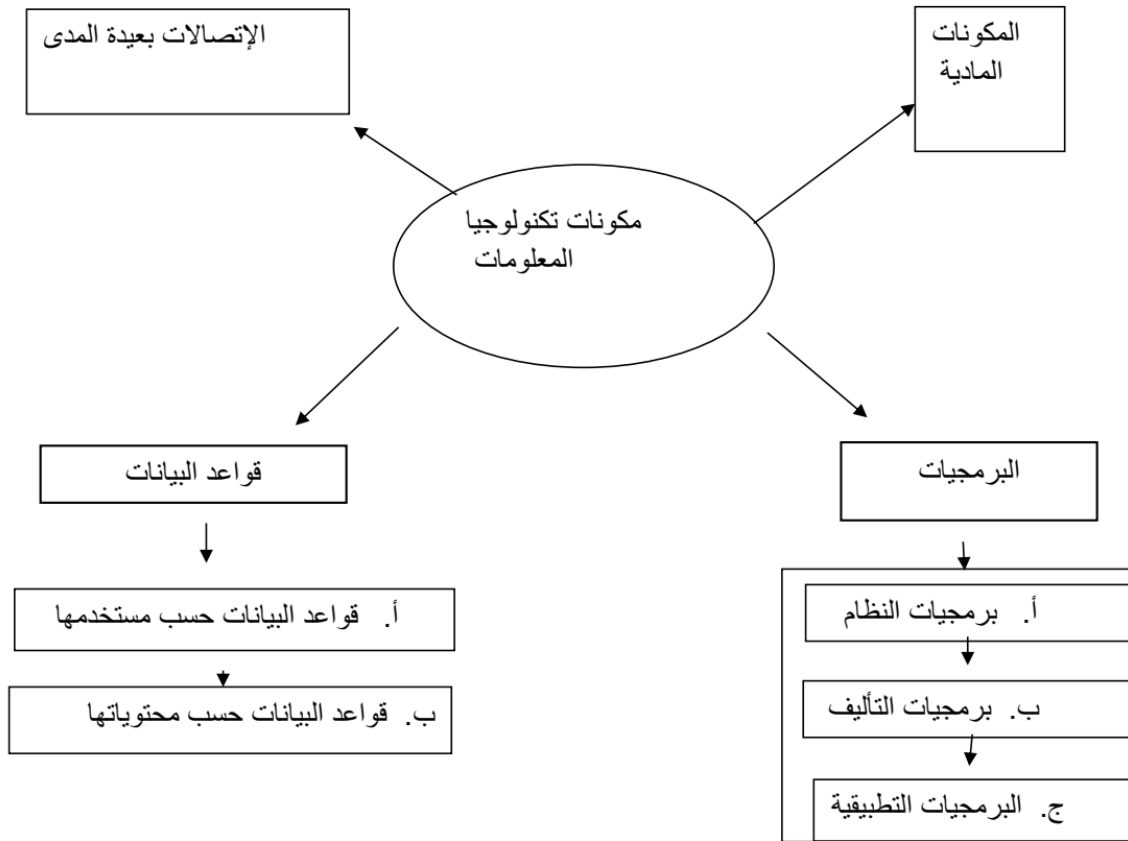
- (أ) قواعد البيانات حسب مستخدمها مثل القواعد الفردية تستخدم بواسطة فرد واحد مثل قواعد فردية تستخدم بإسم مديري المعلومات الشخصية وقواعد المشاركة ويكون هذا النوع مشاركة بين العاملين في شركة أو مؤسسة معينة ، و القواعد الموزعة و يشتمل على مجموعة حاسبات تخزن فيها البيانات في الواقع مختلفة ، وترتبط مع بعضها بواسطة شبكة حواسيب الزبائن ، وقواعد البيانات العامة
- (ب) قواعد البيانات حسب محتوياتها وتشتمل على أربعة أنواع هي (الجورى، ٢٠١٧): قواعد بيلوغرافية bilography data bases والتي تشتمل على البيانات الأصلية الأساسية التي تعكس الفهرسة الوضعية و الموضوعية و الكشافات و المستخلصات ، وقواعد مرجعية و تمثل مجاميع مهمة من المعلومات التي يحتاجها المستفيدون للإجابة على استفساراتهم ، وقواعد رقمية وإحصائية ، وقواعد نصوص كاملة التي تشتمل على كامل النصوص لمصادر المعلومات المحوسبة.

٤. الاتصالات بعيدة المدى

و هي المكون الأخير لتكنولوجيا المعلومات كما يعتقد البعض بأنها الأكثر أهمية فهي أدوات أو وسائل الإتصالات عن بعد مثل الهواتف ، و الفاكس والألياف الضوئية filer optics " و مكوناتها الأخرى التي تكون على الشبكات الإلكترونية التي جعلت من الممكن لمستخدمي أجهزة الحاسوب الإتصال بأي موقع بصورة مباشرة، و الإتصال بأي مستخدم آخر للحاسوب في أي موقع آخر ، و تعد شبكة الأنترنت internet و هي شبكة أنترنت

داخلية للشركة كما تستخدم من قبل شركة جنرال الكترونك للأغراض الأمنية للربط بين مختلف النظم الإلكترونية للشركة، كما يمكن ربط عدة شركات بشبكة الكمبيوتر مثل الإرتباط مع المجهزين و التي تعمل على أساس شبكة الأنترنت المفتوحة (اللامي، ٢٠٠٧)

شكل (1): يوضح مكونات تكنولوجيا المعلومات.



المصدر: (الشيخ وإبراهيم، ٢٠٢٠)

٥,١,٢ وظائف نظم التشغيل في نظام الحاسوب:

نظام التشغيل (Operating System) هو برنامج أساسي يدير ويتحكم في موارد الحاسوب ويوفر واجهة بين المستخدم والعتاد (Hardware) والبرمجيات (Software) وظائف نظم التشغيل في نظام الحاسوب هي متعددة ومهمة جدًا. إليك بعض هذه الوظائف (السالمى، ٢٠١٢) :

(١) إدارة الموارد: نظام التشغيل يدير ويخصص موارد الحاسوب مثل المعالج (CPU)، والذاكرة (Memory)، ووحدات التخزين، ووحدات الإدخال والإخراج. يتأكد من توزيع الموارد بطريقة فعالة لضمان أداء النظام بأقصى كفاءة.

(٢) تنظيم وإدارة الملفات: يدير نظام التشغيل عمليات القراءة والكتابة للملفات على وحدات التخزين. يقوم بتنظيم الملفات والمجلدات وتوفير واجهات لإنشاء وحذف ونقل وتحرير الملفات.

(٣) توفير واجهة المستخدم: يقدم نظام التشغيل واجهة تفاعلية للمستخدم تسمح له بالتفاعل مع الحاسوب. هذه الواجهة يمكن أن تكون رسومية (مثل واجهة المستخدم الرسومية GUI أو نصية) مثل واجهة الأوامر (Command Line Interface).

(٤) إدارة المهام والعمليات: يدير نظام التشغيل تشغيل وإيقاف البرامج والعمليات المختلفة على الحاسوب. يقوم بتحديد ترتيب تنفيذ العمليات ومنحها وقت الوصول إلى الموارد.

(٥) إدارة الذاكرة: يتولى نظام التشغيل إدارة الذاكرة العشوائية (RAM) وتخصيصها للبرامج المختلفة. يقوم بمراقبة استخدام الذاكرة وتحرير المساحة التي لم تعد مستخدمة.

(٦) إدارة الإدخال والإخراج: يدير نظام التشغيل عمليات الإدخال والإخراج من وإلى الحاسوب. يوفر واجهات للتفاعل مع أجهزة الإدخال والإخراج مثل لوحة المفاتيح، الفأرة، الشاشة، والطابعات.

(٧) تحكم في الأمان والصلاحيات: يقوم نظام التشغيل بتنفيذ سياسات الأمان وإدارة صلاحيات الوصول للمستخدمين والبرامج. يحمي البيانات والنظام من التداخل غير المرغوب فيه.

٨) إدارة الاتصالات والشبكات: في أنظمة متصلة بشبكات، يدير نظام التشغيل عمليات الاتصال والتواصل بين أجهزة الحاسوب عبر الشبكات.

٩) إدارة الطاقة والاستهلاك: يدير نظام التشغيل استهلاك الطاقة ويتحكم في إدارة وحدات التغذية ووضعيات استهلاك الطاقة للحفاظ على كفاءة استخدام الطاقة.

٦,١,٢ أنواع أنظمة التشغيل

١. النظام المتعدد المستخدمين: (Multi-User System) يسمح لأكثر من مستخدم بالعمل في وقت واحد، حتى بإمكانه دعم آلاف المستخدمين في بعض الحالات.

٢. النظام المتعدد المعالجات: (Multi-Processor System) يُنفذ البرنامج على أكثر من معالج في وقت واحد، مما يسرع أداء الأنظمة الثقيلة والتطبيقات المتعددة المهام.

٣. النظام المتعدد المهام: (Multi-Tasking System) يُسمح لأكثر من برنامج بالعمل في نفس الوقت، حيث يتم تبديل البرامج بسرعة كبيرة، مما يعطي انطباعاً للمستخدم بأن جميع البرامج تعمل في نفس الوقت.

٤. النظام المتعدد المسالك: (Multi-Threaded System) يسمح بتنفيذ أجزاء متعددة من برنامج واحد في نفس الوقت، وهذا يفيد في تحسين استفادة المعالج.

٥. نظام المعالجة الآنية: (Real-Time System) يُستخدم في تطبيقات التحكم بشكل فوري ومتواصل، حيث يستجيب للمدخلات فوراً ويقوم بإنجاز المهام بشكل مستمر ومباشر. (قادري، ٢٠١٨)

٢،١،٧ أنواع الحواسيب

وفقا لـ (سالم، ٢٠٢١) فإنه يوجد عدة أنواع من الحواسيب كما يلي :

١. الحاسبات التناظرية والحاسبات الرقمية:

- الحاسبات التناظرية: تُستخدم في الأغراض العلمية والهندسية، تعتمد على تشغيل البيانات باستخدام طرق القياس لكميات فيزيائية مثل التيار والضغط والحجم ودرجة الحرارة.
- الحاسبات الرقمية: تشمل الحاسبات المركزية والمتوسطة والشخصية، وهي تعامل مع المعلومات والبيانات بطريقة رقمية، وتستخدم في مجموعة واسعة من التطبيقات.

٢. الحاسبات المختصة وذات الأغراض الخاصة:

- حاسبات آلية ذات أغراض خاصة: تُصمم لأداء أعمال معينة من خلال برامج مخصصة، مثل مراقبة الأقمار الصناعية أو الصواريخ.
- حاسبات آلية ذات أغراض عامة: تُعمل وفق برامج متغيرة تُصمم لحل مشكلات متنوعة مثل مراقبة الإنتاج وتنظيم الأجور.

٣. الحاسبات التجارية والحاسبات العلمية:

- حاسبات آلية ذات أغراض تجارية: تُستخدم في المحلات التجارية وتتميز بقدرتها على تخزين المعلومات والتعامل مع الأعمال التجارية.
- حاسبات آلية ذات أغراض علمية: تُستخدم للأغراض البحثية والعلمية، وتختلف عن الحاسبات التجارية من حيث المدخلات والمخرجات والسرعة.

٤. الحواسيب المختلفة حسب الأحجام:

- الحاسبات المركزية (الكبيرة): تُستخدم في المؤسسات والصناعات، تتميز بقدرتها على التعامل مع معلومات كبيرة ومتعددة.
- الحواسيب المتوسطة: تعمل بنفس أسلوب الحواسيب المركزية لكن على نطاق أصغر وبتكلفة أقل
- الحواسيب الشخصية (PC): تُستخدم على نطاق واسع في المنازل والأعمال المكتبية، وهي الأكثر استخدامًا في العالم بسبب أسعارها المعقولة.

٨,١,٢ خصائص تكنولوجيا المعلومات:

لتكنولوجيا المعلومات مجموعة من الخصائص تجعلها تتمتع بقدرات عالية و تأثيرات متزايدة في مختلف المجالات ومن أهم هذه الخصائص ما يلي (رحمانى ومودع، ٢٠٢١):

- (١) التفاعلية: أي أن المستعمل لهذه التكنولوجيا يمكن أن يكون مرسل و مستقبل في نفس الوقت.
- (٢) اللاتزامنية: نعني بذلك استقبال الرسالة في أي وقت يناسب المستخدم، فالمشاركون في عملية الاتصال غير مطالبون باستخدام النظام في نفس الوقت.
- (٣) تقليل الوقت: أن تكنولوجيا المعلومات تمكنت من اختصار الوقت والمكان، وخير دليل على ذلك شبكة الأنترنت، التي تسمح لكل واحد منا بالحصول على ما يلزمه من المعلومات في وقت قصير جدا مهما كان موقعه الجغرافي، بالإضافة إلى ذلك فإن تكنولوجيا المعلومات قد ساهمت في رفع الثقل عن المهام المتبعة للعامل، من خلال معالجة المعلومات ونقلها مع إنجاز العمليات في الثانية الواحدة وبدقة متناهية لم يكن يتصورها العقل البشري.
- (٤) تقليص المكان: تتيح تكنولوجيا المعلومات وسائل التخزين التي تستوعب حجما هائلا من المعلومات، والتي يمكن الوصول إليها بيسر وسهولة.

٥) المرونة: تعددت استعمالات تكنولوجيا المعلومات بتعدد الاحتياجات لها، وأبسط مثال عن ذلك الحاسوب الذي نستعمله في الحياة اليومية والعملية، فهو أداة لكتابة النصوص ومعالجتها، والقيام بالعمليات المعقدة، وحتى القيام بالاتصال من البعيد أو القريب... كما أنه تمنح للإنتاج كفاءة عالية وهذا ما يكسب تكنولوجيا المعلومات مرونة كبيرة بالمقارنة مع آلة محدودة الاستعمال.

٦) العالمية: المقصود به المحيط الذي تعيش فيه هذه التكنولوجيا، حيث تأخذ المعلومات مسارات مختلفة ومعقدة، تنتشر عبر محيط عملها فتسمح مثلاً لرأس المال أن يتدفق إلكترونياً، خاصة بالنظر لسهولة المعاملات التجارية التي يحركها رأس المال المعلوماتي ليسمح لها باختزال عائق المسافة والمكان على المستوى الدولي.

٧) الشبوع والانتشار: بمعنى قابلية هذه الشبكة للتوسع لتشمل أكثر فأكثر من مساحات غير محدودة من العالم، بحيث تكتسب قوتها من هذا الانتشار المنهجي لنظامها المرن

٨) قابلية التحويل: بمعنى إمكانية نقل المعلومات من وسيط إلى آخر، كتحويل الرسالة المسموعة إلى رسالة مطبوعة أو مقروءة.

٩, ١, ٢ المزايا الرئيسية للحاسب الألى وتكنولوجيا المعلومات:

أثر التقدم السريع في الحاسب الألى وتكنولوجيا المعلومات والذي حدث في العقدين الأخيرين من القرن الماضي وبداية القرن الحالي على منظمات الأعمال بصورة كبيرة وتتمثل أهم المزايا الرئيسية لتكنولوجيا المعلومات فيما يلي (قادرى، ٢٠١٨):

١) زيادة المبيعات والأرباح:

حيث تعمل تكنولوجيا المعلومات على زيادة المبيعات من خلال مساعدتها المنتظمة في إشباع حاجات ورغبات المستهلكين، ويترتب على زيادة المبيعات تحسين الربحية خاصة في ظل تخفيض التكاليف والذي يتحقق أيضاً باستخدام تكنولوجيا المعلومات.

(٢) الحصول على مزايا تنافسية:

حيث تستخدم العديد من المنظمات تكنولوجيا المعلومات لتحسين وضعها في البيئة التنافسية و الحصول على مزايا تنافسية من خلال تصميم برامج و تطبيقات مبتكرة تسمح لتلك المنظمات بالمنافسة بصورة أكثر فعالية.

(٣) تخفيض التكاليف:

يمكن القول بأن تخفيض التكاليف يعتبر من أهم الفوائد الناتجة عن استخدام تكنولوجيا المعلومات في منظمات الأعمال، فالمنظمات تقوم بأداء الأعمال والمهام الكتابية بطريقة آلية لتخفيض التكاليف ومن ناحية أخرى فإن المنظمات الصناعية توفر مبالغ طائلة من خلال استخدام الحاسبات الآلية في رقابة الإنتاج والمخزون، كما تستخدم بعض المنظمات تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ الإنتاج حسب الطلب

(٤) تحسين الجودة:

إن أهم أسباب استخدام تكنولوجيا المعلومات تحسين مستوى جودة المخرجات ، و التصميم بمساعدة الحاسب الآلي Computer Aided Design " " خير مثال على ذلك . فالمهندس يستخدم محطات العمل Work Station " أو ما يعرف بالوحدات الطرفية للحاسب الآلي Terminal " لعمل رسومات هندسية و يقوم بتخزين هذه الرسومات في ملف بالحاسب الآلي ، و يستطيع إسترجاع هذه الرسومات لإجراء أي تعديلات عليها بسهولة من أجل تحسين جودتها ، وهذا النظام يوفر المجهود المبذول في التصميم و من ثم يقلل الحاجة إلى مهندسين آخرين. (درب وقمودة، ٢٠١٣)

و من الأمثلة الأخرى لإستخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين الجودة ما يعرف بـ " التبادل الإلكتروني للبيانات Electronic Data Interchange "EDI" " حيث تستخدمه المنظمات للاتصال بالمنظمات الأخرى إلكترونيا حيث تستطيع المنظمة إصدار أمر إلى المورد إلكترونيا ، حيث يستلم المورد هذا الأمر أو الطلب إلكترونيا ثم تتم بقية إجراءات الصفقة بإستخدام الإتصالات الإلكترونية و إستخدام نظام تبادل البيانات إلكترونيا يساهم في

تحسين الجودة عن طريق تقليل فرص الخطأ بسبب تخفيض و إختصار إجراءات عقد الصفقات.
و بالإضافة إلى المزايا الرئيسية السابقة لتكنولوجيا المعلومات توجد العديد من المزايا الإضافية الأخرى
لإستخدام تكنولوجيا المعلومات في المنظمات منها (الشيخ وإبراهيم، ٢٠٢٠):

- تحسين الإنتاجية و كفاءة العمليات التشغيلية.
- زيادة القدرة على الخلق و الابتكار.
- مواجهة التهديدات الخارجية.
- توفير المعلومات المناسبة في الوقت المناسب.
- دعم و تحسين عملية اتخاذ القرار.
- تحسين و تنشيط حركة الاتصالات بالمنشأة.
- صياغة و تنفيذ إستراتيجية المنظمة. (فرغلي، ٢٠٠٧)

١٠،١،٢ وظائف الحاسوب

وظائف الحاسوب تشمل ما يلي (عبدالعال، ٢٠٢٢):

١. وظيفة إدخال البيانات: تتمثل في نقل البيانات من مصادر خارجية إلى برامج الحاسوب، حيث يتم معالجتها وتحويلها إلى معلومات يمكن استخدامها.
٢. وظيفة تشغيل البيانات: تُنفذ باستخدام البرامج المخزنة في الحاسوب لتحويل البيانات إلى معلومات منظمة ومنطقية باستخدام لغات الحاسوب.
٣. وظيفة إعادة الترتيب: تهدف إلى تنظيم البيانات بطريقة تجعلها سهلة الاسترجاع والاستخدام، مما يقلل من الوقت اللازم للحصول على المعلومات.

٤. وظيفة استرجاع المعلومات: تُقدم المعلومات المطلوبة من قاعدة البيانات بشكل مناسب، وتتولى وحدات الإخراج هذه المهمة.

٥. وظيفة التخزين: تتضمن الاحتفاظ بالبيانات والمعلومات في وسائل تخزين مثل الأقراص الصلبة والأقراص المدمجة والأشرطة الممغنطة لاستخدامها في وقت لاحق.

٦. وظيفة السيطرة والتحكم: تتم من خلال نقاط رقابة تساعد في ضمان صحة الإجراءات والتأكد من تطبيقها بشكل صحيح، بالإضافة إلى الحفاظ على النظام من الأخطاء والتدخل غير المصرح به.

١١,١,٢ أهمية الحاسوب الآلي.

استخدام الحاسوب الآلي يحمل أهمية كبيرة في مجموعة متنوعة من المجالات والقطاعات، وذلك لعدة أسباب (قاطر وحناشى، ٢٠٢١):

١. زيادة الكفاءة والسرعة: يمكن للحاسوب القيام بعمليات حسابية ومعالجة بيانات بسرعة كبيرة وبدقة عالية، مما يساهم في تحسين كفاءة العمليات وتقليل الوقت المستغرق.

٢. تسيير الشؤون المالية والإدارية: يُسهّل الحاسوب إدارة الحسابات والمالية، وتتبع العمليات والمخزون، وتنظيم السجلات والبيانات الإدارية.

٣. تسهيل الأعمال الروتينية: يمكن استخدام الحاسوب للتعامل مع الأعمال الروتينية المتكررة بدقة وسرعة، مما يتيح للعاملين التركيز على مهام أكثر تحدياً وإبداعاً.

٤. تحليل البيانات واتخاذ القرارات: يساعد الحاسوب في تحليل كميات كبيرة من البيانات واستخلاص أنماط ومعلومات مهمة تساهم في اتخاذ قرارات أفضل.

٥. تسهيل الاتصال والتواصل: يمكن استخدام الحاسوب للاتصال عبر الإنترنت والبريد الإلكتروني، مما يساهم في تسهيل التواصل وتبادل المعلومات.

٦. توفير وسائل التعليم والتدريب: يُستخدم الحاسوب في مجال التعليم لتوفير محتوى تعليمي متنوع وفعال، وكذلك في تدريب الأفراد على مهارات معينة.

٧. توفير فرص العمل: يخلق استخدام الحاسوب العديد من فرص العمل في مجالات تطوير البرمجيات، وتحليل البيانات، والدعم الفني، وغيرها.

٨. تسهيل الأبحاث والابتكار: يمكن للحاسوب دعم الأبحاث العلمية والتطوير التكنولوجي من خلال محاكاة وتجريب النماذج والأفكار.

٩. تحقيق توفير في التكاليف: في بعض الحالات، يمكن للاستخدام الجيد للحاسوب أن يقلل من تكاليف الإنتاج والعمليات.

١٠. زيادة إمكانية الوصول والتواصل العالمي: يساهم الحاسوب في توسيع نطاق الوصول إلى المعلومات والخدمات من خلال الإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي.

١٢,١,٢ دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير إدارة الموارد البشرية

إن الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات لا يقتصر أثره على وظيفته المحددة فقط بل تشمل كل وظائف المؤسسة ومن بينها إدارة الموارد البشرية، ويسمى إستعمال التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية قصد تحسينها الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية حيث تمس تكنولوجيا المعلومات كل وظائف إدارة الموارد البشرية بهدف تطويرها و خدمة أهداف المؤسسة، إذ تتغير المهام إلى الإلكترونية: التخطيط الإلكتروني، التوظيف الإلكتروني، تسير الأجور الإلكترونية، التدريب الإلكتروني. (شطي، ٢٠١٨)

ويمكن تحديد أهم التغيرات والتطورات التي تحدثها تكنولوجيا المعلومات لتحسين هذه الوظيفة في ماييلي (لشيخ وإبراهيم، ٢٠٢١):

■ تضع معلومات الموارد البشرية في قاعدة بيانات عوض عدة سجلات التي قد تتميز بتكرار عدة معطيات.

- تطبيق المعالجة الآلية على مستوى الأجور من خلال احتساب معدلات الأجور، عدد ساعات العمل، وكل المحددات التي تدخل في الأجر مما يؤدي إلى ربح الوقت وتقليل الأخطاء
 - تساعد المسير على اقتناء الموارد البشرية المؤهلة بالرجوع إلى قاعدة البيانات.
 - الاعتماد على الشبكات يسهل من إجراءات التوظيف ويسرعها ويقلل من تكاليفها
 - الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات في التدريب يقلل من الوقت والإجراءات المتعلقة به، الشيء الذي يحفز المؤسسة على القيام به لمواكبة التطورات وتحقيق الميزة التنافسية.
 - تمكن من الحصول على معلومات الموارد البشرية دون اللجوء إلى الإدارة (دون اللجوء إلى الإدارات الوسطى).
 - الشبكات خاصة الانترنت منها تشجع على تبادل المعارف و تدعيم الابتكار و التعلم.
 - تعمل على تكثيف الاتصال بين مختلف الفاعلين، كما تعمل على تشجيع التعاون والعمل الجماعي مما يطور ويضيف من قيمة وظيفية الموارد البشرية .
- مما سبق يبدو جليا أن لتكنولوجيا المعلومات دورا حيويا في إحداث تغييرات على إدارة الموارد البشرية، من خلال تقليل التكاليف، زيادة الاتصالات، تسهيل إجراءات العمل، تحصيل المعلومات الدقيقة والمفيدة واستعمالها في القرارات باستقلالية، الشيء الذي بدوره يرفع من أدائها وبالتالي يحسن من إدارتها ويجعلها خلاقة للقيمة.

المبحث الثاني: إدارة الموارد البشرية

١,٢,٢ مفهوم إدارة الموارد البشرية:

تعرف إدارة الموارد البشرية بانها: الوظيفة التي تسمح للمؤسسة بإدارة عملية استقطاب، تدريب، تقييم أداء وتعويض الموارد البشرية، إضافة إلى إدارة علاقات العمل التي تشمل حقوق العاملين، الصحة، الأمن وأخلاقيات العمل. (الشيخ وإبراهيم، ٢٠٢٠)

كما عرفها (المبيضين، ٢٠١٠) على أنها: "جميع الأنشطة الإدارية المرتبطة بتحديد احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية، وتنمية قدراتها ورفع كفاء ، ومنحها التعويض والتحفيز والرعاية الكاملة دف الإفادة القصوى من جهدا وفكرها، من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.

كما يمكن تعريفها على أنها: " السياسات والممارسات التي ينطوي عليها تنفيذ جوانب العاملين، من حيث وصف أعمالهم، التوظيف، الاختيار، التقييم، التدريب وتطوير الكفاءات. كما أنها عملية تحليل وإدارة احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية الضرورية لضمان تحقيق أهدافها الإستراتيجية (Owor,2016)

٢,٢,٢ أهمية إدارة الموارد البشرية:

تتعدد الغايات والمقاصد التي تستهدفها إدارة الموارد البشرية، لكنها لا تخرج عن إطار السعي إلى التوفيق بين المصالح المشتركة للعمال والتنظيم كمطلب أساسي يضمن التوازن للبناء العام، وفي هذا الصدد يمكن القول أن أهم الأهداف"

يدور حول تحقيق معادلة الأداء الجديدة وهي المقدرة والرغبة" بمعنى رفع الكفاءة الإنتاجية للأفراد من خلال رفع مقدرتهم على العمل وتبني السلوك المطلوب ثم توليد الدافعية لديهم لبذل الجهود والنهوض بأعباء العمل، بما ينعكس بالولاء والالتزام تجاه التنظيم. (علاوة والطاهر، ٢٠١٥)

إن فلسفة هذه الإدارة استغللتا من الفكر الكلاسيكي جانباً من عقلانيته وترمي الآخر، حيث تسعى إلى الكفاءة والفعالية أكثر مما كان ينشده من منهجه، وبالتوازي ذلك تعمل على عقلنة علاقات التنظيم بأفراده على أساس أنهم شركاء، وليسوا مستخدمين، إنها تهدف إلى تحقيق مصالحهم من خلال: (علاوة والظاهر، ٢٠١٥)

- توفير فرص العمل للمناسبة لقدراتهم ومهاراتهم.
- توفير مناخ عمل إيجابي ومريح تسوده العدالة.
- توفير الإرشاد والتوجيه الذي بقى من ارتكاب الأخطاء.
- إتباع أساليب التعويض العادلة والمحفزة،
- توفير فرص التقدم الوظيفي والنمو المستمر في العمل، والحرص على متابعة المسار المهني للأفراد.
- تقديم الخدمات وأشكال الرعاية المناسبة.
- توفير القدر المناسب من الاستقرار والأمن في العمل.

٣,٢,٢ أهداف إدارة الموارد البشرية

تعمل إدارة الموارد البشرية في جميع المؤسسات سواء كانت كبيرة أو متوسطة، عامة أو خاصة، على ضمان الحصول على أفضل الكفاءات المتوفرة وتطوير الأفراد تطويراً يتوافق مع طموحهم واحتياجاتها الحالية والمستقبلية، وبالتالي تتمكن من تقديم منتجات بكفاءة عالية، وينبثق عن هذا الهدف الأساسي مجموعة من الأهداف الفرعية، نوجزها فيما يلي:

(١) أهداف إدارة الموارد البشرية على مستوى العاملين وتنقسم إلى أربعة أهداف على النحو التالي: (الشيخ

وإبراهيم، ٢٠٢٠)

- توفير أفضل فرص عمل ممكنة للأفراد مع إتاحة فرص التقدم والترقي.
- توفير برامج الأمن والسلامة المهنية للمحافظة والإبقاء على الموارد البشرية.

- تحقيق العلاقات الإسلامية الجيدة والفعالة التي تزيد من إحساس الأفراد بالانتماء المؤسسة وحرصهم على مصالحها، مع تنشيط الاتصالات وحرية الحركة في مختلف وحداتها وأقسامها.

- العدالة في معاملتهم وفي منحهم المكافأة وتوقيع العقوبات عليهم.

(٢) أهداف إدارة الموارد البشرية على مستوى المؤسسة : ويمكن إبرازها من خلال العناصر التالية (قاطر، ٢٠٢١):

- الحصول على الأفراد الأكفاء، عن طريق تحديد مواصفات الأعمال والاختيار والتعيين بأسلوب علمي سليم.

- الاستفادة القصوى من الجهود البشرية عن طريق تدريبها وتطويرها وإتاحة الفرصة لتمكينها من الحصول على المعرفة والخبرة والمهارة، مما يؤدي إلى تقديم سلع وخدمات وفق المعايير الكمية والنوعية المحددة.

- المحافظة على استمرار رغبة الموارد البشرية في العمل واندماجهم فيه، وخلق التعاون المشترك فيما بينهم ومع الإدارة . ويتحقق ذلك من خلال استخدام نظم أجور ومكافآت وحوافز فعالة وإشباع مختلف حاجاتهم.

(٣) أهداف إدارة الموارد البشرية على مستوى المجتمع: أما الأهداف نحو المجتمع، فنعرضها فيما يلي: (رضا، ٢٠١٠)

- المحافظة على التوازن بين الفرص المتاحة للعمل والموارد البشرية التي بإمكانها التقدم للحصول عليها.

- مساعدة أفرادها تمع في إيجاد أفضل الأعمال وأكثرها إنتاجية وربحية، مما يؤدي إلى رفع روحهم المعنوية وإقبالهم على العمل.

- تمكين أفرادها تمع من استثمار طاقاتهم والمحافظة عليها من سوء الاستخدام.

- توفير المناخ التنظيمي الذي يمكن أفراد المجتمع من التعبير بحرية عن أفكارهم بأسلوب يحقق لهم التطور الاجتماعي والثقافي.

إذن من خلال الأهداف السابقة الذكر، يمكن القول أن إدارة الموارد البشرية تعمل جاهدة من أجل الحصول على أفضل الأفراد ومنحهم المناصب التي تتوافق مع إمكانياتهم وقدراتهم الحالية، وتقوم بتنمية قدراتهم. لمواجهة التطورات والتغيرات التكنولوجية المتلاحقة، مما يؤدي إلى رفع روحهم المعنوية وتحقيق ولاء وانتماء الأفراد للمؤسسة، وينعكس ذلك إيجابيا من خلال كمية ونوعية السلعة والخدمات المقدمة من طرف المؤسسة، مما يؤدي بدوره إلى زيادة قدراتها التنافسية وحصتها السوقية وولاء عملائها.

٤,٢,٢ وظائف إدارة الموارد البشرية:

تقع على عاتق إدارة الموارد البشرية في المنظمة وظائف أساسية تتمثل في:

تخطيط الموارد البشرية وتحليل وتصميم العمل، واستقطاب واختيار وتعيين الموارد البشرية، وتقييم أداء الموارد البشرية، وفيما يلي يمكن تقديم عرضاً لهذه الوظائف: (رحماني ومودع، ٢٠٢١)

١) تخطيط الموارد البشرية

شاع مؤخراً مصطلح تخطيط الموارد البشرية وأخذ مكانة بدلاً من مصطلح تخطيط القوى العاملة ويركز تخطيط الموارد البشرية على احتياجات المنظمات في المستقبل من الموارد البشرية التي تحقق ديمومة دوران عجلة الانتاج فيها.

ويعتبر تخطيط الموارد البشرية من أكثر النشاطات أهمية في الدارة المنظمات الحديثة الدورة الرئيسي في نجاح المؤسسة وزيادة فعاليتها. (سالم، ٢٠٢١)

يعتبر العنصر البشري في المنظمات العنصر الأساسي لأداء الأعمال وتحقيق الأهداف التنظيمية ،
وتأتي أهمية تخطيط الموارد البشرية لتوفيرها القوي العاملة بالكمية والنوعية اللازمة والتأكيد على حسن
استخدامها والاستفادة القصوى منها لزيادة الفعالية الإنتاجية (الخولات، ٢٠٢٣).

ويمكن تلخيص أهمية تخطيط الموارد البشرية في الآتي: (المغرب، ٢٠١٦)

- يحى المنظمة من المواجهات التي قد تتعرض اليها فيما يتعلق بمشكلات القوى العاملة.
- يمكن المنظمة من الاستعداد لمواجهة المشكلات المحتملة مستقبلا.
- يساعد في حل مشكلات التغيرات المستمرة والجذرية في القوى العاملة.
- يحقق للمنظمة الاستفادة الكاملة من الموارد البشرية.
- يقيد في ملاحقة التغيرات السريعة في فرص العمل المتاحة.

٢) تحليل وتصميم العمل :

بعد تحليل المعلومات والوظائف امتدادا طبيعياً لتصميمها، حيث يبدأ التحليل من النقطة التي إنتهى
إليها التصميم، وبالتالي إحدى وظائف إدارة الموارد البشرية الأساسية، التي تكمل ما قام به التصميم، الذي
تعتبر نتائجه بمثابة الأساس الذي يقوم عليه تحليل العمل.

وتعرف عملية تحليل العمل بأنها عملية يتم من خلالها جمع المعلومات والحقائق الواقعية الفعلية عن
طبيعة وظائف المنظمة، وتحليلها وتلخيصها، وتقديمها على شكل قواعد مكتوبة تبين مهامها ومسئوليتها
وصلاحياتها، والمناخ المادي والنفسي والاجتماعي الذي تؤدي فيه (الأمين، ٢٠١٦).

٣) الاستقطاب:

يعتبر الاستقطاب أحد أهم وظائف إدارة الموارد البشرية؛ إذ عن طريق الاستقطاب يتم جذب الكمية
والنوعية المطلوبة من الموارد البشرية في الوقت والمتطلبات المحددة، حيث تستند عملية الاستقطاب إلى
إستراتيجية مدروسة

تتضمن برامج تهدف إلى البحث عن الموارد البشرية المستقبلية ضمن الكفاءات المطلوبة وحتى تكون

إستراتيجية الاستقطاب فعالة فإنها يجب أن تحقق الأهداف الآتية (الأمين، ٢٠١٦):

- (أ) توفير الأعداد الملائمة من القوى العاملة لمليء الشواغر المتاحة في المنظمة بالتكاليف الدنيا.
- (ب) الإسهام في عملية تقليل الأعداد غير المؤهلة من الأفراد المتقدمين للعمل في المنظمة.
- (ج) تحقيق المسؤولية القانونية والأخلاقية والاجتماعية من خلال الالتزام بسبل البحث عن الكفاءات.
- (د) المساهمة في تحقيق درجة عالية من استقرار الموارد البشرية من خلال استقطاب الموارد البشرية الكفؤة والمؤهلة بخفض من تكاليف عمليات الاختيار والتدريب.

٤) اختيار الموارد البشرية:

تبنى عملية الاختيار على عملية الاستقطاب، إذ توفر مرحلة الاستقطاب أكبر عدد من طلبات التوظيف من الكفاءات المميزة، والتي يتوقع أن تناسب متطلبات المنظمة. وضمن مرحلة الاختيار، تتبع المنظمة إجراءات جمع وتحليل المعلومات عن المتقدمين لشغل وظيفة شاغرة. ويقصد بالاختيار والتعيين: تلك النشاطات التي من خلالها تتمكن المنظمة من انتقاء أنسب الموارد البشرية من المرشحين، والذين تتوفر فيهم كل مقومات الوظائف، وتقليدهم وظائفهم (العقيلي، ٢٠٠٤).

الفصل الثالث: منهجية واجراءات الدراسة

١,٣ مقدمة

يتناول هذا الفصل الدراسة الميدانية وذلك من خلال حساب صدق أداة الدراسة باستخدام معامل الارتباط بيرسون وكذلك حساب الثبات لأداة الدراسة باستخدام معامل الفاكورنباخ وكذلك التعرف على خصائص عينة الدراسة

٢,٣ المنهجية:

نظرا لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف دور الحاسب الآلي في تطوير إدارة الموارد البشرية بمكة، وعلى هذا الأساس تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمنا في الجانب النظري المنهج الوصفي الذي يعمل على توضيح متغيرات الدراسة المتمثلة في دور الحاسب الآلي وتطوير إدارة الموارد البشرية، مع استخدام المنهج التحليلي في الدراسة الميدانية لأنه يعمل على التحليل والربط بين النتائج التي توصل إليها ويعمل على تفسيرها ثم إصدار الأحكام المناسبة.

✍ مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية بمكة

✍ عينة الدراسة

نظرا لصعوبة اجراء الحصر الشامل لكافة افراد مجتمع الدراسة فقد تم استخدام أسلوب العينة

العشوائية البسيطة في جمع بيانات الدراسة وبلغ عدد افراد عينة الدراسة ٢٢٤ فرد

٣,٣ صدق أداة الدراسة:

تم حساب صدق عبارات استمارة الاستبيان عن طريق تحديد مستوى التجانس الداخلي لأداة الدراسة من خلال حساب معاملات الارتباط بيرسون بين كل عبارة ودرجة العبارة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه العبارة حيث جاءت النتائج كما يلي:

المحور الأول: الحاسب الآلي

جدول (٢): معاملات الارتباط لعبارات المحور الأول

م	العبارة	معامل الارتباط بيرسون	الدالة الاحصائية
١	تهتم الشركة بتوفير كافة أجهزة الحاسب الآلي الحديثة والمتطورة التي تساهم في زيادة مستوى الأداء	0.730**	٠,٠٠٠
٢	تعمل الشركة على توفير المناخ المناسب للعاملين من خلال توفير كافة البرمجيات التكنولوجية الحديثة المناسبة للعمل	0.792**	٠,٠٠٠
٣	تعمل الشركة على توفير الصيانة اللازمة لكافة أجهزة الحاسب الآلي والبرمجيات التكنولوجية المتواجدة داخل البلدية	0.843**	٠,٠٠٠
٤	تهتم الشركة بتوفير الدورات التدريبية للعاملين على استخدام أجهزة الحاسب الآلي والبرمجيات التكنولوجية	0.833**	٠,٠٠٠

٥	تحقق أجهزة الحاسب الآلي المستخدمة في الشركة كافة الأهداف المطلوبة	0.913**	0.000
٦	تهتم الشركة بتحسين كافة المعاملات بين العاملين والمتعاملين من خلال التدريب على استخدام أجهزة الحاسب الآلي الحديثة والمتطورة	0.912**	٠,٠٠٠
٧	تتصف أجهزة الحاسب الآلي المستخدمة في الشركة بسهولة الفهم من قبل جميع المستخدمين.	0.907**	٠,٠٠٠
٨	يتم تطوير أجهزة الحاسب الآلي المستخدمة في الشركة وفق للمستجدات والتطورات التكنولوجية الحديثة	0.889**	0.000
٩	يوجد إجراءات تهدف لتحسين جودة مخرجات أجهزة الحاسب الآلي المستخدمة في الشركة	0.848**	٠,٠٠٠
١٠	مخرجات أجهزة الحاسب الآلي المستخدمة في الشركة تفي باحتياجات عملية اتخاذ القرار	0.843**	٠,٠٠٠

** ذات دلالة إحصائية عند ٠,٠١

ويتبين من الجدول السابق رقم (٢) أن جميع قيم معاملات الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوي (٠,٠١) وهذا يعني أن ارتفاع مستوي الصدق لعبارات المحور الأول للاستبيان مما يدل إنه صالح للتطبيق لتحقيق أهداف الدراسة.

المحور الثاني: إدارة الموارد البشرية

جدول (٣): معاملات الارتباط لعبارات المحور الثاني

م	العبارة	معامل الارتباط بيرسون	الدالة الاحصائية
التخطيط			
١	تعمل إدارة الموارد البشرية على وضع الخطط والطرق التي يمكن من خلالها مساعدة الموظفين على العمل بروح الفريق الواحد وتحقيق الإبداع والتحسين المستمر.	0.913**	٠,٠٠٠
٢	تستخدم إدارة الموارد البشرية خطط وسياسات فعالة ومعلنة لاستقطاب والحفاظ على العاملين ذوي المهارات والإمكانات العالية.	0.718**	٠,٠٠٠
٣	تقوم إدارة الموارد البشرية بترسيخ ثقافة التميز في كافة أنحاء الشركة ونشر قيم الجودة في الأداء	0.891**	٠,٠٠٠
٤	تساهم اساليب وخطط ادارة الموارد البشرية في تعريف كل موظف بالمهارات المطلوب استكمالها حتى يستطيع شغل المكان الوظيفي المخطط له	0.896**	٠,٠٠٠
التدريب			
٥	تهتم إدارة الموارد البشرية بتوفير البرامج التدريبية التي يحتاجها الموظفين	0.881**	0.000

٠,٠٠٠	0.932**	٦ يتم تحديد الدورات والبرامج التدريبية من خلال الاحتياجات الفعلية للموظفين
٠,٠٠٠	0.921**	٧ تشجع إدارة الموارد البشرية الموظفين على الاشتراك في الدورات والبرامج التدريبية وتمنحهم المكافآت والحوافز
0.000	0.928**	٨ تتيح إدارة الموارد البشرية للموظفين كافة الاساليب والوسائل التي تساهم في زيادة خبراتهم وكفاءتهم في العمل
تقييم الاداء		
٠,٠٠٠	0.908**	تعمل إدارة الموارد البشرية على وضع معايير محددة وواضحة في تقييم الاداء
0.000	0.924**	تقوم إدارة الموارد البشرية بتنفيذ معايير تقييم الأداء بشفافية على جميع العاملين
٠,٠٠٠	0.954**	تهتم إدارة الموارد البشرية بإبلاغ العاملين بكافة حقوقهم وواجبات ومسؤوليات وظيفتهم
٠,٠٠٠	0.921**	تهتم إدارة الموارد البشرية بتنفيذ اللوائح والقوانين على كافة العاملين دون أي استثناءات
التمكين		
٠,٠٠٠	0.922**	تهتم إدارة الموارد البشرية بإعطاء فرق العمل كافة الصلاحيات في التخطيط والتنفيذ للمهام المكلفين بها

0.000	0.707**	تهتم إدارة الموارد البشرية بتفويض العاملين بسلطات كافية تساعدهم في إنجاز مهامهم الوظيفية	
٠,٠٠٠	0.897**	تهتم إدارة الموارد البشرية بمنح العاملين المرونة المناسبة للتصرف في أداء المهام المكلفين بها	
٠,٠٠٠	0.854**	تهتم إدارة الموارد البشرية بزيادة صلاحيات الموظفين الكفاء القادرين على تحمل المسؤولية	

** ذات دلالة إحصائية عند ٠,٠١

ويتبين من الجدول السابق رقم (٣) أن جميع قيم معاملات الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوي (٠,٠١) وهذا يعني أن ارتفاع مستوي الصدق لعبارات المحور الثاني للاستبيان مما يدل إنه صالح للتطبيق لتحقيق أهداف الدراسة.

٤,٣ ثبات أداة الدراسة

تم حساب ثبات استمارة الاستبيان باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (٤): نتائج ثبات أداة الدراسة بأسلوب ألفا كرونباخ

المحور	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
الحاسب الآلي	١٠	0.955
إدارة الموارد البشرية	١٦	0.981
إجمالي استمارة الاستبيان	٢٦	0.986

يبين جدول (٤) نتائج ثبات أداة الدراسة المستخدمة، وتبين أن قيمة معامل الثبات Alpha كانت قيمتها أكبر من ٠,٧، لجميع محاور استمارة الاستبيان مما يوضح ارتفاع مستوى ثبات الأداة المستخدمة في الدراسة ويؤكد صلاحيتها لتحقيق أغراض وأهداف الدراسة.

٤,٣ خصائص عينة الدراسة

جدول (٥): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا للخصائص الشخصية

الخاصية	الفئات	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	١٦٣	72.8
	أنثى	٦١	27.2
المسمى الوظيفي	مدير	34	15.2
	نائب مدير	30	13.4
	رئيس قسم	51	22.8
	موظف	109	48.7
الفئة العمرية	من ٢٠ - ٣٠ سنة	53	23.7
	من ٣١ - ٤٠ سنة	73	32.6
	من ٤١ - ٥٠ سنة	51	22.8
	٥٠ عام فأكثر	47	21.0
المؤهل الدراسي	دبلوم	20	8.9
	بكالوريوس	١٣٣	59.4
	دبلوم عالي	31	13.8
	ماجستير	29	12.9

4.9	11	دكتوراه	عدد سنوات الخبرة
10.3	٢٣	أقل من سنة	
42.9	96	من سنة الي اقل من ٥ سنوات	
21.4	٤٨	من ٥ سنوات الي اقل من ١٠ سنوات	
25.4	57	١٠ سنوات فأكثر	

الأساليب الإحصائية المستخدمة

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها واختبار الفرضيات، تم استخدام برنامج (SPSS)

لتحليل من خلال الأساليب الإحصائية المناسبة، هي:

- معامل الثبات ألفا كرونباخ (Alpha Coefficient Cronbach's) لقياس ثبات أداة الدراسة
- ارتباط بيرسون وذلك لقياس الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان ولمعرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة،
- التكرارات، النسب المئوية وذلك لوصف خصائص عينة الدراسة
- المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية لوصف استجابة افراد عينة الدراسة لعبارات أداة الدراسة
- تحليل الانحدار البسيط: وذلك لاختبار أثر المتغير المستقل (الحاسب الألى) على المتغير التابع (تطوير الموارد البشرية).

الفصل الرابع: الإطار التطبيقي

١,٤ مقدمة

سوف نتناول في هذا الفصل الإطار التطبيقي للدراسة من خلال تحليل محاور استمارة الاستبيان واختبار فروض الدراسة من أجل تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج وتوصيات للدراسة.

٢,٤ تحليل محاور الدراسة

← المحور الأول: الحاسب الآلي

جدول (٦): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات الحاسب الآلي

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
تهتم الشركة بتوفير كافة أجهزة الحاسب الآلي الحديثة والمتطورة التي تساهم في زيادة مستوى الأداء	4.353	0.660	١	مرتفع جدا
تعمل الشركة على توفير المناخ المناسب للعاملين من خلال توفير كافة البرمجيات التكنولوجية الحديثة المناسبة للعمل	4.214	0.739	٣	مرتفع جدا
تعمل الشركة على توفير الصيانة اللازمة لكافة أجهزة الحاسب الآلي والبرمجيات التكنولوجية المتواجدة داخل البلدية	4.040	0.875	٦	مرتفع
تهتم الشركة بتوفير الدورات التدريبية للعاملين على استخدام أجهزة الحاسب الآلي والبرمجيات التكنولوجية	4.018	1.100	٨	مرتفع

مرتفع	٤	0.766	4.192	تحقق أجهزة الحاسب الآلي المستخدمة في الشركة كافة الأهداف المطلوبة
مرتفع	٩	1.053	3.871	تهتم الشركة بتحسين كافة المعاملات بين العاملين والمتعاملين من خلال التدريب على استخدام أجهزة الحاسب الآلي الحديثة والمتطورة
مرتفع	٧	1.039	4.022	تتصف أجهزة الحاسب الآلي المستخدمة في الشركة بسهولة الفهم من قبل جميع المستخدمين.
مرتفع	١٠	1.155	3.772	يتم تطوير أجهزة الحاسب الآلي المستخدمة في الشركة وفق للمستجدات والتطورات التكنولوجية الحديثة
مرتفع	٥	0.812	4.094	يوجد إجراءات تهدف لتحسين جودة مخرجات أجهزة الحاسب الآلي المستخدمة في الشركة
مرتفع جدا	٢	0.838	4.237	مخرجات أجهزة الحاسب الآلي المستخدمة في الشركة تفي باحتياجات عملية اتخاذ القرار
مرتفع		0.904	4.081	متوسط المحور

تم ترتيب عبارات محور الحاسب الآلي من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة تبين أن عبارة (تهتم الشركة بتوفير كافة أجهزة الحاسب الآلي الحديثة والمتطورة التي تساهم في زيادة مستوى الأداء) هي أكثر العبارات أهمية بمتوسط حسابي ٤,٣٥٣ وانحراف معياري ٠,٦٦٠ وبدرجة موافقة مرتفعة جدا بينما كانت العبارة (يتم تطوير أجهزة الحاسب الآلي المستخدمة في الشركة وفق للمستجدات والتطورات التكنولوجية الحديثة) هي أقل العبارات أهمية بمتوسط حسابي ٣,٧٧٢ وانحراف معياري ١,١٥٥ وبدرجة موافقة مرتفعة وعند دراسة عبارات محور الحاسب الآلي تبين أن ثلاث عبارات جاءت في مستوى الموافقة المرتفع جدا وسبع عبارات جاءت في مستوى الموافقة المرتفع مما

يوضح ارتفاع مستوى تطبيق الحاسب الآلي في المؤسسات الحكومية بمكة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة

حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٤,٠٨١ بانحراف معياري ٠,٩٠٤

← المحور الثاني: إدارة الموارد البشرية

١ - التخطيط

جدول (٧): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات التخطيط

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
تعمل إدارة الموارد البشرية على وضع الخطط والطرق التي يمكن من خلالها مساعدة الموظفين على العمل بروح الفريق الواحد وتحقيق الإبداع والتحسين المستمر.	4.152	0.995	١	مرتفع
تستخدم إدارة الموارد البشرية خطط وسياسات فعالة ومعلنة لاستقطاب والحفاظ على العاملين ذوي المهارات والإمكانات العالية.	4.058	0.962	٢	مرتفع
تقوم إدارة الموارد البشرية بترسيخ ثقافة التميز في كافة أنحاء الشركة ونشر قيم الجودة في الأداء	4.009	0.918	٣	مرتفع
تساهم اساليب وخطط ادارة الموارد البشرية في تعريف كل موظف بالمهارات المطلوب استكمالها حتى يستطيع شغل المكان الوظيفي المخطط له	3.696	1.297	٤	مرتفع
متوسط البعد	3.979	1.043		مرتفع

تم ترتيب عبارات محور إدارة الموارد البشرية المتعلقة بالتخطيط من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة تبين أن عبارة (تعمل إدارة الموارد البشرية على وضع الخطط والطرق التي يمكن من خلالها مساعدة الموظفين على العمل بروح الفريق الواحد وتحقيق الإبداع والتحسين المستمر) هي أكثر العبارات أهمية بمتوسط حسابي ٤,١٥٢ وانحراف معياري ٠,٩٩٥ وبدرجة موافقة مرتفعة بينما كانت العبارة (تساهم اساليب وخطط ادارة الموارد البشرية في تعريف كل موظف بالمهارات المطلوب استكمالها حتى يستطيع شغل المكان الوظيفي المخطط له) هي أقل العبارات أهمية بمتوسط حسابي ٣,٦٩٦ وانحراف معياري ١,٢٩٧ وبدرجة موافقة مرتفعة وعند دراسة عبارات محور إدارة الموارد البشرية المتعلقة بالتخطيط تبين أن جميع العبارات جاءت في مستوى الموافقة المرتفع مما يوضح ارتفاع مستوى تطبيق التخطيط كأحد ابعاد إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بمكة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٣,٩٧٩ وانحراف معياري ١,٠٤٣

٢- التدريب

جدول (٨): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات التدريب

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
تهتم إدارة الموارد البشرية بتوفير البرامج التدريبية التي يحتاجها الموظفون	3.879	1.144	٤	مرتفع
يتم تحديد الدورات والبرامج التدريبية من خلال الاحتياجات الفعلية للموظفين	4.004	1.031	٣	مرتفع
تشجع إدارة الموارد البشرية الموظفين على الاشتراك في الدورات والبرامج التدريبية وتمنحهم المكافآت والحوافز	4.112	0.904	٢	مرتفع

مرتفع	١	0.861	4.183	تتيح إدارة الموارد البشرية للموظفين كافة الاساليب والوسائل التي تساهم في زيادة خبراتهم وكفاءتهم في العمل
مرتفع		0.985	4.045	متوسط البعد

تم ترتيب عبارات محور إدارة الموارد البشرية المتعلقة بالتدريب من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة تبين أن عبارة (تتيح إدارة الموارد البشرية للموظفين كافة الاساليب والوسائل التي تساهم في زيادة خبراتهم وكفاءتهم في العمل) هي أكثر العبارات أهمية بمتوسط حسابي ٤,١٨٣ وانحراف معياري ٠,٨٦١ وبدرجة موافقة مرتفعة بينما كانت العبارة (تهتم إدارة الموارد البشرية بتوفير البرامج التدريبية التي يحتاجها الموظفون) هي أقل العبارات أهمية بمتوسط حسابي ٣,٨٧٩ وانحراف معياري ١,١٤٤ وبدرجة موافقة مرتفعة وعند دراسة عبارات محور إدارة الموارد البشرية المتعلقة بالتدريب تبين أن جميع العبارات جاءت في مستوى الموافقة المرتفع مما يوضح ارتفاع مستوى تطبيق التدريب كأحد ابعاد إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بمكة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٤,٠٤٥ بانحراف معياري ٠,٩٨٥.

٣- تقييم الاداء

جدول (٩): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوى الموافقة على عبارات تقييم الاداء

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
تعمل إدارة الموارد البشرية على وضع معايير محددة وواضحة في تقييم الاداء	4.129	0.987	٢	مرتفع
تقوم إدارة الموارد البشرية بتنفيذ معايير تقييم الأداء بشفافية على جميع العاملين	4.161	0.971	١	مرتفع

مرتفع	٣	1.060	4.031	تهتم إدارة الموارد البشرية بإبلاغ العاملين بكافة حقوقهم وواجبات ومسؤوليات وظيفتهم
مرتفع	٤	0.937	4.009	تهتم إدارة الموارد البشرية بتنفيذ اللوائح والقوانين على كافة العاملين دون أي استثناءات
مرتفع		0.989	4.083	متوسط البعد

تم ترتيب عبارات محور إدارة الموارد البشرية المتعلقة بتقييم الاداء من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة تبين أن عبارة (تقوم إدارة الموارد البشرية بتنفيذ معايير تقييم الأداء بشفافية على جميع العاملين) هي أكثر العبارات أهمية بمتوسط حسابي ٤,١٦١ وانحراف معياري ٠,٩٧١ وبدرجة موافقة مرتفعة بينما كانت العبارة (تهتم إدارة الموارد البشرية بتنفيذ اللوائح والقوانين على كافة العاملين دون أي استثناءات) هي أقل العبارات أهمية بمتوسط حسابي ٤,٠٠٩ وانحراف معياري ٠,٩٣٧ وبدرجة موافقة مرتفعة وعند دراسة عبارات محور إدارة الموارد البشرية المتعلقة بتقييم الاداء تبين أن جميع العبارات جاءت في مستوى الموافقة المرتفع مما يوضح ارتفاع مستوى تطبيق تقييم الاداء كأحد ابعاد إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بمكة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٤,٠٨٣ بانحراف معياري ٠,٩٨٩

٤- التمكين

جدول (١٠): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات التمكين

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
تهتم إدارة الموارد البشرية بإعطاء فرق العمل كافة الصلاحيات في التخطيط والتنفيذ للمهام المكلفين بها	3.987	1.106	٤	مرتفع

مرتفع جدا	١	0.708	4.268	تهتم إدارة الموارد البشرية بتفويض العاملين بسلطات كافية تساعدهم في إنجاز مهامهم الوظيفية
مرتفع	٢	0.914	4.188	تهتم إدارة الموارد البشرية بمنح العاملين المرونة المناسبة للتصرف في أداء المهام المكلفين بها
مرتفع	٣	0.940	3.987	تهتم إدارة الموارد البشرية بزيادة صلاحيات الموظفين الاكفاء القادرين على تحمل المسؤولية
مرتفع		0.917	4.107	متوسط البعد

تم ترتيب عبارات محور إدارة الموارد البشرية المتعلقة بالتمكين من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة تبين أن عبارة (تهتم إدارة الموارد البشرية بتفويض العاملين بسلطات كافية تساعدهم في إنجاز مهامهم الوظيفية) هي أكثر العبارات أهمية بمتوسط حسابي ٤,٢٦٨ وانحراف معياري ٠,٧٠٨ وبدرجة موافقة مرتفعة جدا بينما كانت العبارة (تهتم إدارة الموارد البشرية بإعطاء فرق العمل كافة الصلاحيات في التخطيط والتنفيذ للمهام المكلفين بها) هي أقل العبارات أهمية بمتوسط حسابي ٣,٩٨٧ وانحراف معياري ١,١٠٦ وبدرجة موافقة مرتفعة وعند دراسة عبارات محور إدارة الموارد البشرية المتعلقة بالتمكين تبين أن عبارة واحدة جاءت في مستوى الموافقة المرتفع جدا وثلاث عبارات جاءت في مستوى الموافقة المرتفع مما يوضح ارتفاع مستوى تطبيق التمكين كأحد ابعاد إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بمكة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٤,١٠٧ بانحراف معياري ٠,٩١٧.

مما سبق يتبين ارتفاع مستوى إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بمكة من وجهة نظر أفراد

عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٤,٠٥٣ بانحراف معياري ٠,٩٨٤

٣,٤ اختبارفروض الدراسة

✍ الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين دور الحاسب الآلي في تطوير إدارة

الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية بمكة.

جدول (١١): تأثير الحاسب الآلي في تطوير إدارة الموارد البشرية

Sig	r	R ²	F	t	b
0.000	,٩٥٢	,٩٠٥	**٢١٢٧,١٢٢	**٤٦,١٢١	١,٧١٩

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي برنامج SPSS 23

** ذات دلالة احصائية عند ٠,٠١

اتضح معنوية النموذج حيث كانت قيمة F ذات دلالة احصائية عند مستوى ٠,٠١ حيث كانت قيمة (Sig F) = ٠,٠٠٠ وهي قيمة أقل من ٠,٠١ أي أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية ووجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوي تطبيق الحاسب الآلي في تطوير إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بمكة عند مستوي ٠,٠١ مما يبين صحة الفرضية الرئيسية للدراسة وتبين ان المتغير المستقل (الحاسب الآلي) يفسر ٩٠,٥٪ من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية) بينما ترجع باقي التغيرات لمتغيرات اخري لم تدخل في النموذج واتضح وجود علاقة طردية بين دور الحاسب الآلي وتطوير إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية بمكة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ٠,٩٥٠ وتبين أن كلما ازداد مستوي تطبيق الحاسب الآلي في المؤسسات الحكومية بمكة بمقدار ١٪ ازداد مستوي تطوير إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية بمكة بمقدار ١,٧١٩ ٪

← الفرض الفرعي الأول: يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين دور الحاسب الآلي في تطوير وظيفة

التخطيط بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الحكومية بمكة.

جدول (١٢): تأثير الحاسب الآلي في تطوير وظيفة التخطيط بإدارة الموارد البشرية

Sig	r	R ²	F	t	b
0.000	٠,٩٢٢	٠,٨٤٩	**١٢٥٢,٧٦٤	**٣٥,٣٩٤	٠,٤٤٥

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي برنامج SPSS 23

** ذات دلالة إحصائية عند ٠,٠١

اتضح معنوية النموذج حيث كانت قيمة F ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ حيث كانت قيمة

(Sig F) = ٠,٠٠٠ وهي قيمة أقل من ٠,٠١ أي أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية ووجود تأثير طردي

ذي دلالة إحصائية لمستوي تطبيق الحاسب الآلي في تطوير وظيفة التخطيط بإدارة الموارد البشرية في

المؤسسات الحكومية بمكة عند مستوى ٠,٠١ مما يبين صحة الفرضية الفرعية الأولى للدراسة وتبين أن المتغير

المستقل (الحاسب الآلي) يفسر ٨٤,٩٪ من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (وظيفة التخطيط بإدارة الموارد

البشرية) بينما ترجع باقي التغيرات لمتغيرات أخرى لم تدخل في النموذج واتضح وجود علاقة طردية بين دور

الحاسب الآلي وتطوير وظيفة التخطيط بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية بمكة حيث بلغت قيمة

معامل الارتباط ٠,٩٢٢ وتبين أن كلما ازداد مستوى تطبيق الحاسب الآلي في المؤسسات الحكومية بمكة بمقدار

١ % ازداد مستوى تطوير وظيفة التخطيط بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية بمكة بمقدار ٠,٤٤٥

%

← الفرض الفرعي الثاني: يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين دور الحاسب الآلي في تطوير وظيفة التدريب بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية بمكة.

جدول (١٣): تأثير الحاسب الآلي في تطوير وظيفة التدريب بإدارة الموارد البشرية

Sig	r	R ²	F	t	b
0.000	.٠٩٣٠	.٠٨٦٥	**١٤٢٥,٩١٥	**٣٧,٧٦١	.٠,٤٤١

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي برنامج SPSS 23

** ذات دلالة إحصائية عند ٠,٠١

اتضح معنوية النموذج حيث كانت قيمة F ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ حيث كانت قيمة (Sig F) = ٠,٠٠٠ وهي قيمة أقل من ٠,٠١ أي أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية ووجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوي تطبيق الحاسب الآلي في تطوير وظيفة التدريب بإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بمكة عند مستوي ٠,٠١ مما يبين صحة الفرضية الفرعية الثانية للدراسة وتبين ان المتغير المستقل (الحاسب الآلي) يفسر ٨٦,٥٪ من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (وظيفة التدريب بإدارة الموارد البشرية) بينما ترجع باقي التغيرات لمتغيرات أخرى لم تدخل في النموذج واتضح وجود علاقة طردية بين دور الحاسب الآلي وتطوير وظيفة التدريب بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية بمكة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ٠,٩٣٠ وتبين أن كلما ازداد مستوي تطبيق الحاسب الآلي في المؤسسات الحكومية بمكة بمقدار ١ % ازداد مستوي تطوير وظيفة التدريب بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية بمكة بمقدار ٠,٤٤١ %

← الفرض الفرعي الثالث: يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين دور الحاسب الآلي في تطوير وظيفة تقييم

الاداء بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الحكومية بمكة.

جدول (١٤): تأثير الحاسب الآلي في تطوير وظيفة تقييم الاداء بإدارة الموارد البشرية

Sig	r	R ²	F	t	b
0.000	٠,٩٠٩	٠,٨٢٦	**١٠٥٣,٨٩٥	**٣٢,٤٦٤	٠,٤٣٩

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS 23

** ذات دلالة احصائية عند ٠,٠١

اتضح معنوية النموذج حيث كانت قيمة F ذات دلالة احصائية عند مستوى ٠,٠١ حيث كانت قيمة

(Sig F) = ٠,٠٠٠ وهي قيمة أقل من ٠,٠١ أي أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية ووجود تأثير طردي

ذي دلالة إحصائية لمستوي تطبيق الحاسب الآلي في تطوير وظيفة تقييم الاداء بإدارة الموارد البشرية في

المؤسسات الحكومية بمكة عند مستوي ٠,٠١ مما يبين صحة الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة وتبين ان

المتغير المستقل (الحاسب الآلي) يفسر ٨٢,٦٪ من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (وظيفة تقييم الاداء

بإدارة الموارد البشرية) بينما ترجع باقي التغيرات لمتغيرات اخري لم تدخل في النموذج واتضح وجود علاقة طردية

بين دور الحاسب الآلي وتطوير وظيفة تقييم الاداء بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية بمكة حيث

بلغت قيمة معامل الارتباط ٠,٩٠٩ وتبين أن كلما ازداد مستوي تطبيق الحاسب الآلي في المؤسسات الحكومية

بمكة بمقدار ١٪ ازداد مستوي تطوير وظيفة تقييم الاداء بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية بمكة

بمقدار ٠,٤٣٩ %

← الفرض الفرعي الرابع: يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين دور الحاسب الآلي في تطوير وظيفة التمكين بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الحكومية بمكة.

جدول (١٥): تأثير الحاسب الآلي في تطوير وظيفة التمكين بإدارة الموارد البشرية

Sig	r	R ²	F	t	b
0.000	٠,٩١٩	٠,٨٤٤	**١٢٠,١٧٦٧	**٣٤,٦٦٧	٠,٣٩٤

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي برنامج SPSS 23

** ذات دلالة إحصائية عند ٠,٠١

اتضح معنوية النموذج حيث كانت قيمة F ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ حيث كانت قيمة (Sig F) = ٠,٠٠٠ وهي قيمة أقل من ٠,٠١ أي أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية ووجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوي تطبيق الحاسب الآلي في تطوير وظيفة التمكين بإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بمكة عند مستوي ٠,٠١ مما يبين صحة الفرضية الفرعية الرابعة للدراسة وتبين ان المتغير المستقل (الحاسب الآلي) يفسر ٨٤,٤٪ من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (وظيفة التمكين بإدارة الموارد البشرية) بينما ترجع باقي التغيرات لمتغيرات أخرى لم تدخل في النموذج واتضح وجود علاقة طردية بين دور الحاسب الآلي وتطوير وظيفة التمكين بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية بمكة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ٠,٩١٩ وتبين أن كلما ازداد مستوي تطبيق الحاسب الآلي في المؤسسات الحكومية بمكة بمقدار ١ % ازداد مستوي تطوير وظيفة التمكين بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية بمكة بمقدار ٠,٣٩٤ %

الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

١,٥ مقدمة

سوف نتناول في هذا الفصل الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة من خلال تحليل البيانات المتعلقة بمحاور الدراسة والتي تم الحصول عليها عن طريق أداة الاستبيان المتمثلة في استمارة الاستبيان الالكتروني وإجراء اختبارات الفروض الخاصة بالدراسة من أجل تحقيق أهداف الدراسة وكذلك يتناول الفصل مجموعة من التوصيات التي توصي بها الدراسة والمقترحات لدراسات يمكن اجراؤها مستقبلياً.

٢,٥ استنتاجات الدراسة

- ✓ ارتفاع مستوى تطبيق الحاسب الآلي في المؤسسات الحكومية بمكة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٤,٠٨١ بانحراف معياري ٠,٩٠٤ وتختلف هذه النتيجة عن نتيجة دراسة علاوة والطاهر (٢٠١٥) التي أوضحت ان التكنولوجيا لا تستعمل بالشكل الأمثل.
- ✓ ارتفاع مستوى تطبيق التخطيط كأحد ابعاد إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بمكة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٣,٩٧٩ بانحراف معياري ١,٠٤٣
- ✓ ارتفاع مستوى تطبيق التدريب كأحد ابعاد إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بمكة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٤,٠٤٥ بانحراف معياري ٠,٩٨٥
- ✓ ارتفاع مستوى تطبيق تقييم الاداء كأحد ابعاد إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بمكة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٤,٠٨٣ بانحراف معياري ٠,٩٨٩
- ✓ ارتفاع مستوى تطبيق التمكين كأحد ابعاد إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بمكة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٤,١٠٧ بانحراف معياري ٠,٩١٧

✓ ارتفاع مستوى إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بمكة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٤,٠٥٣ بانحراف معياري ٠,٩٨٤ وتختلف هذه النتيجة عن نتيجة دراسة (Zaoui, S. (2016) التي أوضحت أن مستوى استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية متوسط الفعالية

✓ وجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوي تطبيق الحاسب الآلي في تطوير إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بمكة عند مستوي ٠,٠١ مما يبين صحة الفرضية الرئيسية للدراسة وتبين أن كلما ازداد مستوي تطبيق الحاسب الآلي في المؤسسات الحكومية بمكة بمقدار ١ % ازداد مستوي تطوير إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية بمكة بمقدار ١,٧١٩ % وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عبد العال (٢٠٢٢) ونتيجة دراسة قاطر وحناشي (٢٠٢١) وكذلك نتيجة دراسة قادري (٢٠١٨) وكذلك تتفق مع نتائج دراسة (Attatsitsey& Osei-Bonsu, 2021) ونتائج دراسة (Akpamah, & Matkó, 2021)

✓ وجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوي تطبيق الحاسب الآلي في تطوير وظيفة التخطيط بإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بمكة عند مستوي ٠,٠١ مما يبين صحة الفرضية الفرعية الاولى للدراسة وتبين أن كلما ازداد مستوي تطبيق الحاسب الآلي في المؤسسات الحكومية بمكة بمقدار ١ % ازداد مستوي تطوير وظيفة التخطيط بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية بمكة بمقدار ٠,٤٤٥ %

✓ وجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوي تطبيق الحاسب الآلي في تطوير وظيفة التدريب بإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بمكة عند مستوي ٠,٠١ مما يبين صحة الفرضية الفرعية الثانية للدراسة وتبين أن كلما ازداد مستوي تطبيق الحاسب الآلي في المؤسسات الحكومية بمكة بمقدار ١ % ازداد مستوي تطوير وظيفة التدريب بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية بمكة بمقدار ٠,٤٤١ %

✓ وجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوي تطبيق الحاسب الآلي في تطوير وظيفة تقييم الاداء بإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بمكة عند مستوي ٠,٠١ مما يبين صحة الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة وتبين أن كلما ازداد مستوي تطبيق الحاسب الآلي في المؤسسات الحكومية بمكة بمقدار ١ % ازداد مستوي تطوير وظيفة تقييم الاداء بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية بمكة بمقدار ٠,٤٣٩ %

✓ وجود تأثير طردي ذي دلالة إحصائية لمستوي تطبيق الحاسب الآلي في تطوير وظيفة التمكين بإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بمكة عند مستوي ٠,٠١ مما يبين صحة الفرضية الفرعية الرابعة للدراسة وتبين أن كلما ازداد مستوي تطبيق الحاسب الآلي في المؤسسات الحكومية بمكة بمقدار ١ % ازداد مستوي تطوير وظيفة التمكين بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية بمكة بمقدار ٠,٣٩٤ %

٣,٥ التوصيات

- ✓ ضرورة العمل علي زيادة قدرات ومهارات العاملين في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية بمكة من خلال توفير البرامج والدورات التدريبية عن كافة التطورات والأساليب الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية
- ✓ العمل على الحفاظ على المستوى المرتفع لتطبيق الحاسب الألى في المؤسسات الحكومية بمكة مع الاهتمام بالتقييم المستمر والدوري وتوفير الصيانة المستمرة للأجهزة والبرمجيات المستخدمة
- ✓ الاهتمام بتوفير كافة الإمكانيات والاحتياجات والتي تساهم في توفير المناخ المناسب لزيادة مستويات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بمكة مما يساهم في زيادة مستويات أداء العاملين وتحقيق الأهداف المطلوبة

٤,٥ المقترحات

تقترح الدراسة اجراء مجموعة من الدراسات والأبحاث المستقبلية وهي:

- الأبحاث والدراسات المتعلقة بكيفية الاستفادة من تطبيق الحاسب الالى والبرمجيات وتكنولوجيا المعلومات في المؤسسات الحكومية في زيادة الأداء وتحسين مستويات الانتاجية والتعرف على اهم العوامل المؤثرة عليها
- الأبحاث والدراسات المتعلقة بكيفية تحسين مستويات أداء الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية والخاصة بالمملكة العربية السعودية

Abstract

The study aimed to recognize the role of computers in enhancing human resource management in its various dimensions (planning, training, performance assessment, and empowerment) within governmental institutions in Mecca. The study population consisted of all employees in the human resource management of governmental institutions in Mecca. Due to the difficulty of conducting a comprehensive census of all study participants, a simple random sampling method was employed to collect study data. The sample size comprised 224 individuals, and the study utilized a descriptive-analytical approach.

The study results revealed the following findings: There is a statistically significant positive impact of computer application levels on the development of human resource management in governmental institutions in Mecca. There is a statistically significant positive impact of computer application levels on the development of the planning function within human resource management in governmental institutions in Mecca. There is a statistically significant positive impact of computer application levels on the development of the training function within human resource management in governmental institutions in Mecca. There is a statistically significant positive impact of computer application levels on the development of the performance assessment function within human resource management in governmental institutions in Mecca. There is a statistically significant positive impact of computer application levels on the development of the empowerment function within human resource management in governmental institutions in Mecca.

The study recommended the necessity of enhancing the capabilities and skills of employees in human resource management of governmental institutions in Mecca. This could be achieved by providing training programs and courses covering modern developments and techniques in the field of human resource management. The study also emphasized the importance of maintaining a high level of computer application in governmental institutions in Mecca, coupled with continuous and periodic evaluation, as well as ensuring ongoing maintenance for the hardware and software used.

Keywords: Computer, Human Resource Management, Mecca

المراجع

أولاً: المراجع العربية :

- الأمين ، نصر الدين فضل الله ، (٢٠١٦)، تخطيط الموارد البشرية في رفع كفاءة اداء العاملين ، (ورقة علمية، منشورة في المجلة الاقتصادية جامعة النيلين .
- البلمطة ، مجاهد سعد أحمد سعد ، (٢٠١١)، دور الحاسب الالي في تطوير أداء الإدارة المدرسية في المدارس الثانوية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة صنعاء.
- بلقيدوم، صباح، (٢٠١٢). أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة على التسيير الاستراتيجي للمؤسسات الاقتصادية قسنطينة: كلية العلوم الاقتصادية.
- بوتين، محمد. (٢٠٠٣). أثر تكنولوجيا المعلومات على عمليات اتخاذ القرار والاداء - واقع المؤسسة الجزائرية. الملتقى الدولي حول أهمية الشفافية ونجاح الاداء للاندماج الفعلي في الاقتصاد العالمي الجزائر : كلية الاقتصاد.
- بصبوص ، محمد حسين . (٢٠٠٤) . مهارات الحاسوب والبرمجيات الجاهزة . الطبعة ١٩
- المهنسي ، محمد صديق. (٢٠٠٨) . الحاسوب والبرمجيات الجاهزة . الطبعة الأولى ، عمان ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع .
- الجبوري ، احسان علي مبارك، (٢٠١٧) ، دور تكنولوجيا المعلومات ، وإعادة هندسة العمليات في تحسين الأداء المصر في رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة النيلين.
- الخولاني، علي أحمد يحي . (٢٠٢٣). التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية. مسارات في الأبحاث والدراسات القانونية، ع٢٧، ٩٠ - ١٠٢.
- الدسوقي ، زياد وآخرون. (٢٠٠٨) مهارات الحاسوب . الطبعة الأولى ، عمان ، المعتر للنشر والتوزيع .
- رضا، هاشم حمدي، (٢٠١٠)، تنمية وبناء نظم الموارد البشرية، عمان : دار الراية للنشر والتوزيع.

- رحمانى، محمد أيمن و مودع محمد مهدي، (٢٠٢١)، دور استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين اداء الموارد البشرية بالمنشأة الرياضية دراسة ميدانية على مستوى مركب ١٨ فبراير بسكرة ، رسالة ماجستير ، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- الزعبي ، محمد بلال، (٢٠٠٧). الحاسوب والبرمجيات الجاهزة مهارات الحاسوب. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- سالم، أحمد عبد العظيم أحمد. (٢٠٢١). التخطيط الاستراتيجي لبناء الموارد البشرية بجامعة العريش: نموذج تطبيقي مقترح. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ١٢٩٤ ، ٦٧ - ٩٨.
- السالمي ، علاء ، (٢٠١٢) ، نظم المعلومات الادارية الاردن: دار المناهج للنشر.
- الشيخ محمد، محمد محمود محمد النور، و إبراهيم، العليش محمد الحسن. (2020). تكنولوجيا المعلومات ودورها في تطوير أداء إدارة الموارد البشرية: دراسة حالة الشركة السودانية لخطوط أنابيب البترول)رسالة ماجستير غير منشورة. (جامعة النيلين، الخرطوم.
- شطي، فتحي، (٢٠١٨)، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية الموارد البشرية - بلدية المغير نموذجا -رسالة ماجستير ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة البليدة - علي لنيسي.
- طرفة، محمد. (٢٠٢٠). تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال علي وظائف الموارد البشرية في عصر التحول الرقمي: دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر. مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، مج ٦، ٣٤ ، ٢٦٥ - ٢٨٧.
- علاوة، لحسن الطاهر، غربي محمد و مبارك شيماء. (٢٠١٥) . دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة الموارد البشرية : دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز - مديرية التوزيع ورقلة ريفي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مباح ورقلة ورقلة.
- العقيلي ، عمر ، (٢٠٠٤) ، إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد إستراتيجي، عمان: دار وائل للنشر.

- عبد العال، منى طلعت حسن، (٢٠٢٢)، أثر تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية دراسة تطبيقية على شركات السياحة بمحافظة بورسعيد، لمجلد ٢٢، عدد ٣، ص ٣٦٦-٣٦٧.
- علاوة، لحسن، الطاهر، غربي محمد، و مبارك، شيماء. (٢٠١٥). دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز - مديرية التوزيع ورقلة ريفي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة.
- قنديلجي، عامر إبراهيم وإيمان فاضل السامري. (٢٠٠٢). تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها الطبعة الأولى، عمان، الوراق للنشر والتوزيع.
- قموده، درب وهيبة، ورده، (٢٠١٣)، استخدام تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها علي وظائف المؤسسة مذكرو مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ليسانس في علوم التسيير كلية العلوم الاقتصادية جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- قاطر، فارس و حناشي، توفيق، (٢٠٢١)، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين الوظائف الادارية لإدارة الموارد البشرية بمؤسسة الاسمنت تبسة، مجلة مجاميع المعرفة، مجلد ٧، العدد ١.
- قادري، سارة، (٢٠١٨)، دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية: بمديرية البريد و المواصلات السلوكية و اللاسلوكية و الرقمنة بأم البواقي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العربي بن مهيدي-أم البواقي، الجزائر.
- اللامي غسان قاسم (٢٠٠٧ م)، إدارة التكنولوجيا مفاهيم ومداخل تقنيات تطبيقات عملية، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط ١، الأردن.
- المغربي، محمد الفاتح محمد بشير، (٢٠١٦)، إدارة الموارد البشرية عمان : دار الجنان للنشر والتوزيع ، ط ١.

- المبيضين ، سليمان حماد(٢٠١٠) ، قياس العوامل المؤثرة على الدور الجديد لإدارة الموارد البشرية من وجهة نظر المديرين التنفيذيين في الشركات الصناعية : المساهمة العامة الأردنية" ، أطروحة دكتوراه فلسفة غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن، .

ثانيا: المراجع الاجنبية:

- Al Shobaki, M. J., Naser, S. S. A., Amuna, Y. M. A., & El Talla, S. A. (2017). Impact of electronic human resources management on the development of electronic educational services in the universities. *International Journal of Engineering and Information Systems*, 1(1), 1-19.
- Attatsitsey, M., & Osei-Bonsu, N. (2021). Assessing the impact of information technology on human resource practices: evidence from organisations in Ghana. *International Journal of Information Technology and Management*, 20(1-2), 5-20.
- Akpamah, P., & Matkó, A. (2021). Information Technology deployment in Human Resource Management: A case study in deprived regions. *International Review of Applied Sciences and Engineering*, 13(1), 1-10.
- Song, W., Zhang, L., Han, Z., Shang, Y., & Xue, S. (2012). Modeling and simulation on memory by complex network and computer. In *2012 Proceedings of International Conference on Modelling, Identification and Control* (pp. 695-702). IEEE.
- Owor, J. J. (2016). Human resource management practices, employee engagement and organizational citizenship behaviours in selected firms in Uganda
- Zaoui, S. (2016). The Impact of Human Resource Information System on Human Resource Management: A Field Study of a Sample of Economic Institutions in Biskra State. (Doctoral dissertation, Université Mohamed Khider-Biskra).