

أثر تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية على منظمات
القطاع الخاص في مدينة الرياض

The Impact of Information Technology on Human Resource Management: A Field
Study on Private Sector Organizations in Riyadh

اسم الطالبة:

لطيفة فهد بونيه

الرقم الأكاديمي:

٢٤٣٠٠٠٠٦٨

العام الدراسي ٢٠٢٥ م

أثر تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية على منظمات القطاع الخاص في مدينة الرياض

The Impact of Information Technology on Human Resource Management: A Field Study on Private Sector Organizations in Riyadh

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض. ولتحقيق هذا الهدف، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تصميم استبيان كأداة لجمع البيانات من عينة مكونة من (١٢٥) موظفًا وموظفة في إدارات الموارد البشرية بتلك المنظمات. وقد تناولت الدراسة أربعة أبعاد رئيسية لإدارة الموارد البشرية، هي: تخطيط الموارد البشرية، وتوظيفها، وتدريبها، وتقييم أدائها.

أظهرت نتائج الدراسة أن درجة استخدام تكنولوجيا المعلومات في منظمات القطاع الخاص كانت مرتفعة، كما تبين وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية بشكل عام، وعلى جميع أبعادها بشكل خاص. وقد خرجت الدراسة بجملة من التوصيات، من أبرزها: ضرورة تعزيز الاستثمار في نظم الموارد البشرية الإلكترونية، وتكثيف التدريب على استخدامها، وتطوير منصات التوظيف والتدريب والتقييم الإلكترونية بما يتناسب مع التغيرات التقنية الحديثة.

Abstract

This study aimed to examine the impact of information technology on human resource management (HRM) in private sector organizations in Riyadh City. To achieve this goal, the descriptive analytical approach was employed. A questionnaire was developed and distributed to a sample of (125) employees working in HR departments. The study focused on four main dimensions of HRM: human resource planning, recruitment, training, and performance evaluation.

The findings revealed a high level of information technology usage within private sector organizations. Moreover, the results showed a statistically significant positive impact of information technology on overall human resource management and on each of its dimensions. The study concluded with several recommendations, most notably: the need to enhance investment in electronic HR systems, intensify training on their use, and further develop digital platforms for recruitment, training, and performance evaluation in line with modern technological advancements.

الفصل الأول: مدخل الدراسة

أولاً: المقدمة

شهد العالم خلال العقود الأخيرة تطوراً غير مسبوق في مجال تكنولوجيا المعلومات، وهو تطور غير وجه الحياة المعاصرة وأسهم في إعادة تشكيل مختلف القطاعات والأنشطة الإنسانية، الاقتصادية والإدارية والاجتماعية على حد سواء. فلم تعد التكنولوجيا ترفاً تقنياً، بل أصبحت عنصراً جوهرياً في إدارة الأعمال واتخاذ القرار وتحقيق الكفاءة التنظيمية.

وفي قلب هذا التحول الرقمي، برزت أهمية تكنولوجيا المعلومات كمحرك أساسي لإعادة هيكلة العمليات الإدارية، وتحسين سلاسل القيمة، وتسريع تدفق المعلومات، وتحقيق المرونة التشغيلية داخل المؤسسات. وقد بات من الصعب تجاهل الدور الذي تؤديه نظم المعلومات المتقدمة في دعم مختلف الوظائف الإدارية، وفي مقدمتها إدارة الموارد البشرية، التي انتقلت من كونها وظيفة تقليدية تُعنى بإجراءات التوظيف والأجور إلى وظيفة استراتيجية تسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية وتعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة.

لقد أثر تطور تكنولوجيا المعلومات على وظائف الموارد البشرية بشكل مباشر، فأصبحت أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM)، وأنظمة تتبع المتقدمين (ATS)، ومنصات التقييم الرقمي والتدريب الإلكتروني، أدوات أساسية تُستخدم في إدارة رأس المال البشري، بدءاً من جذب الكفاءات، ومروراً بتطوير الأداء، وصولاً إلى إدارة علاقات العمل وتحليل البيانات البشرية. ولم تعد كفاءة إدارة الموارد البشرية تُقاس فقط بمدى تحقيقها للأهداف الداخلية، بل أيضاً بمدى تبنيها واستثمارها للأنظمة التقنية الحديثة.

وفي هذا السياق، تبرز الحاجة إلى دراسة العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية، خصوصاً في ظل ما يشهده القطاع الخاص من منافسة متصاعدة وسباق نحو التحول الرقمي. ويُعد القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية من أبرز القطاعات التي تسعى إلى تطوير بيئاتها الإدارية وتحسين قدراتها التقنية في إطار "رؤية السعودية ٢٠٣٠"، مما يجعل من دراسة أثر تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في هذا القطاع موضوعاً مهماً من الناحيتين العلمية والعملية.

وانطلاقاً من ذلك، جاءت هذه الدراسة بعنوان: "أثر تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية على منظمات القطاع الخاص في مدينة الرياض"، وتهدف إلى استقصاء طبيعة العلاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وممارسات إدارة الموارد البشرية، واستكشاف مدى مساهمة التقنيات الحديثة في تحسين كفاءة وفاعلية الوظائف الإدارية ذات الصلة بالعنصر البشري، وذلك من خلال دراسة ميدانية على عينة من منظمات القطاع الخاص في مدينة الرياض.

ثانياً: مشكلة الدراسة

رغم التوسع المتزايد في تطبيق تكنولوجيا المعلومات داخل منظمات القطاع الخاص، إلا أن تأثير هذا التوسع على وظائف إدارة الموارد البشرية لا يزال محل جدل وتساؤل، خاصة في البيئات التنظيمية التي تشهد تحولاً تدريجياً نحو الأتمتة والرقمنة. فبعض المنظمات استطاعت استثمار نظم المعلومات في تحسين عمليات التخطيط للموارد البشرية واستقطاب الكفاءات وتطوير قدراتها، في حين أن منظمات أخرى لا تزال تواجه صعوبات في التكيف مع هذه التحولات التقنية أو لا تحقق الاستفادة المرجوة منها.

وقد بات من الضروري دراسة مدى انعكاس استخدام تكنولوجيا المعلومات على كفاءة وظائف إدارة الموارد البشرية، لا سيما في مجالات أساسية كالتخطيط، والتوظيف، والتدريب، وتقييم الأداء، باعتبارها ركائز العملية الإدارية المتعلقة بالعنصر البشري.

وفي ضوء ذلك، تتمثل مشكلة الدراسة في محاولة التعرف على أثر تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض، وذلك من خلال الإجابة على التساؤل الرئيس التالي: ما أثر تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض؟

ثالثاً: أهمية الدراسة

١. الأهمية العلمية:

تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بمجال إدارة الموارد البشرية، من خلال الربط بين التقدم التقني وبين الوظائف الإدارية الحيوية المرتبطة بالعنصر البشري. كما تقدم إطاراً نظرياً وتطبيقياً يساعد الباحثين والمهتمين بمجال إدارة الأعمال وتكنولوجيا المعلومات في فهم طبيعة العلاقة بين المتغيرين، وتمد جسور الربط بين النظرية والتطبيق في بيئة العمل السعودية المعاصرة.

٢. الأهمية العملية (التطبيقية):

تمثل نتائج هذه الدراسة أداة مفيدة لأصحاب القرار والممارسين في منظمات القطاع الخاص، خاصة مسؤولي الموارد البشرية وتقنية المعلومات، حيث تساعد في تقييم جدوى استثمارهم في نظم المعلومات الحديثة، وفي تطوير السياسات والبرامج المعتمدة على التكنولوجيا، بما يعزز كفاءة الأداء المؤسسي ويسهم في تحقيق أهداف التحول الرقمي ضمن رؤية المملكة ٢٠٣٠.

رابعاً: أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. التعرف على مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض.
٢. قياس أثر تكنولوجيا المعلومات على تخطيط الموارد البشرية في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض.
٣. قياس أثر تكنولوجيا المعلومات على عمليات التوظيف في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض.
٤. تحليل أثر تكنولوجيا المعلومات على برامج تدريب وتطوير الموظفين في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض.
٥. تحديد أثر تكنولوجيا المعلومات على عملية تقييم أداء العاملين في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض.

خامساً: تساؤلات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة، ستحاول هذه الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

١. ما مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض؟
٢. ما أثر تكنولوجيا المعلومات على تخطيط الموارد البشرية في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض؟
٣. ما أثر تكنولوجيا المعلومات على عمليات التوظيف في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض؟
٤. ما أثر تكنولوجيا المعلومات على برامج تدريب وتطوير الموظفين في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض؟
٥. ما أثر تكنولوجيا المعلومات على تقييم أداء الموظفين في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض؟

١. تكنولوجيا المعلومات (Information Technology)

تُعرف تكنولوجيا المعلومات بأنها "جميع أنواع التكنولوجيا المستخدمة في تشغيل، نقل وتخزين المعلومات في شكل إلكتروني، وتشمل تكنولوجيا الحاسبات الآلية ووسائل الاتصال وشبكات الربط وغيرها من المعدات التي تستخدم في الاتصالات" (جيلالي، ٢٠٢٠).

وتعرف تكنولوجيا المعلومات إجرائياً في هذه الدراسة بأنها: استخدام الأنظمة الرقمية والتقنيات في إدارة الموارد البشرية، مثل نظم معلومات الموارد البشرية (HRIS)، وأنظمة التوظيف الإلكتروني، والمنصات السحابية للتدريب وتقييم الأداء.

٢. إدارة الموارد البشرية (Human Resource Management)

تعرف إدارة الموارد البشرية بأنها "تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة الأفراد في المنظمة، بما يضمن جذب كفاءة الأفراد، وتنمية قدراتهم، وتهيئة الظروف الملائمة لاستخراج أفضل طاقاتهم، بما يحقق أهداف المنظمة وأهداف العاملين فيها" (العايب ومزلي، ٢٠٢٣).

وتعرف إدارة الموارد البشرية إجرائياً في هذه الدراسة بأنها: مجموعة وظائف إدارة الموارد البشرية المستهدفة في هذا البحث والمتمثلة في: التخطيط الوظيفي، التوظيف، التدريب والتطوير، وتقييم الأداء في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض.

٣. منظمات القطاع الخاص

تعرف المنظمة بأنها "مجموعة من الأفراد يعملون لتحقيق أهداف مشتركة بطريقة منظمة في الإطار النظامي الذي يجمعهم، والوسائل والإمكانات التي بواسطتها، يستطيع المدير القيام بتنفيذ الخطط داخل هذه المنظمة" (بن العامر، ٢٠٢٤).

وتعرف منظمات القطاع الخاص بأنها "المنظمات التي يمتلكها القطاع الخاص وتشمل منشآت الأعمال الخاصة مثل الشركات على اختلاف أنواعها وطبيعتها ومسؤوليتها، والمؤسسات والمنشآت الفردية، والمنظمات الخاصة الأخرى التي تستهدف تقديم الخدمة العامة كالجمعيات والنوادي وغيرها" (بن العامر، ٢٠٢٤).

وتعرف "منظمات القطاع الخاص" إجرائياً في هذه الدراسة بأنها: مختلف المؤسسات والشركات ومنشآت الأعمال المملوكة لأفراد وكيانات القطاع الخاص بمدينة الرياض.

الإطار النظري:

المبحث الأول: تكنولوجيا المعلومات

أولاً: مفهوم تكنولوجيا المعلومات

تشمل تكنولوجيا المعلومات كل الأدوات والأنظمة والبرمجيات المتعلقة بجمع ومعالجة وتخزين المعلومات. فعلى سبيل المثال، يعرف (وهيبة، ٢٠١٤) تكنولوجيا المعلومات بأنها "مجموعة التقنيات والأدوات والوسائل والنظم المختلفة التي يتم توظيفها لمعالجة المضمون أو المحتوى الذي يراد توصيله خلال عملية الاتصال، والتي يتم من خلالها جمع المعلومات والبيانات بمختلف أشكالها وأنواعها ثم تخزين البيانات والمعلومات واسترجاعها في الوقت المناسب ونقلها من مكان لآخر وتبادلها" (وهيبة، ٢٠١٤).

ويقيد بعض التعريفات الحديثة بأن تقنية المعلومات مجال يركز على تطبيق التقنيات في معالجة وإدارة المعلومات، ويعتمد بشكل رئيسي على الحواسيب والبرمجيات لنقل وتخزين واسترجاع البيانات. وبحسب ذلك، فإن تقنية المعلومات تعد الأساس في تحويل العمليات الورقية إلى

إلكترونية داخل المنظمات، حيث توفر نظم معلومات الموارد البشرية بيانات دقيقة تساعد في اتخاذ قرارات أكثر كفاءة وفعالية (طلعت، 2022).

ثانياً: تطور تكنولوجيا المعلومات

شهدت تكنولوجيا المعلومات تطوراً سريعاً منذ منتصف القرن العشرين. فقد أنجز أول كمبيوتر مبرمج (زوس Z3) عام ١٩٤١، تلاه حاسوب كولوسس خلال الحرب العالمية الثانية (أوائل ١٩٤٠)، ثم أول حاسوب مخزن للبرامج (Manchester SSEM) في ١٩٤٨. ومع ظهور الترانزستورات والدوائر المتكاملة، انخفض حجم الحواسيب وزادت قوتها. ومنذ سبعينيات القرن الماضي ازدهر استخدام الحواسيب الشخصية وشبكات الاتصال، وصولاً إلى عصر الإنترنت والحوسبة السحابية الذي يهيمن اليوم على بيئة العمل (العايب ومزلي، ٢٠٢٣).

ثالثاً: مكونات تكنولوجيا المعلومات

تتكون تقنية المعلومات في المنظمات من عناصر مادية وبرمجية أساسية.

- العناصر المادية:

وتشمل: الحواسيب (خوادم، أجهزة مكتبية ومحمولة، أجهزة تخزين) ومعدات الشبكات وأجهزة الاتصال.

- العناصر البرمجية:

أما البرمجيات فتتضمن نظم التشغيل وقواعد البيانات والتطبيقات المختلفة (مثل نظم تخطيط موارد المؤسسات ERP، ونظم معلومات الموارد البشرية HRIS). كما تشمل المكونات كذلك الموارد البشرية والتدريب (فريق تقنية المعلومات) والبنية التحتية (الشبكات والإنترنت والأمن السيبراني). (جيلالي، ٢٠٢٠).

رابعاً: خصائص تكنولوجيا المعلومات في المجال الإداري

- تتميز تقنية المعلومات المؤسسات بقدرتها على الأتمتة والتسريع في إنجاز المهام الإدارية. فعلى سبيل المثال، تعمل نظم معلومات الموارد البشرية على جمع البيانات ومعالجتها وإنتاج معلومات دقيقة تساعد الإدارة في اتخاذ قرارات أكثر كفاءة وفعالية.
- كما تعزز التقنية التواصل والتنسيق عبر الربط الشبكي؛ حيث أظهرت الدراسات أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يسهل عمليات الاتصال بين الأقسام المختلفة داخل المنظمة.
- تسهم قواعد البيانات المتطورة في ضمان دقة وتوفر المعلومات عند الحاجة، بينما تتيح شبكات الاتصال تحقيق إنجازات إدارية أكثر فاعلية عن طريق تبادل المعلومات بسرعة وسهولة (جيلالي، ٢٠٢٠).

تحديات استخدام تكنولوجيا المعلومات في المنظمات

بالرغم من الفوائد الكبيرة، تواجه المؤسسات تحديات عند تبني تكنولوجيا المعلومات. من أهم هذه التحديات ما يلي:

- (١) الأمن السيبراني وحماية البيانات: حيث يرى غالبية مديري تقنية المعلومات أن قضايا الأمان الإلكتروني (مثل هجمات الفدية والاختراقات) هي الشاغل الأهم اليوم.
- (٢) التكامل: يمثل تكامل الأنظمة القديمة مع الجديدة وصعوبة تغيير ثقافة العمل من ورقي إلى رقمي تحدياً إضافياً.
- (٣) التكاليف: من التحديات أيضاً تكاليف البنية التحتية والصيانة المستمرة (تحديث البرامج والأجهزة).

٤) التدريب: الحاجة إلى تدريب الموظفين لتطوير مهاراتهم التقنية، يعد من أهم التحديات في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاستفادة منها في إدارة الموارد البشرية داخل المنظمات (علي، ٢٠٢٣).

المبحث الثاني: إدارة الموارد البشرية

أولاً: مفهوم إدارة الموارد البشرية

تعرف إدارة الموارد البشرية بأنها مجموعة الممارسات والأنشطة المنظمة التي تهدف إلى ضمان الاستخدام الأمثل للقوى العاملة في المنظمة لتحقيق أهدافها. فهي تشمل كل ما يتعلق بالعنصر البشري بدءاً من تخطيط وتوظيف وتطوير الكوادر، ووصولاً إلى تحفيزهم وتقييم أدائهم. كما أن الهدف من إدارة الموارد البشرية هو تحقيق الاستثمار الأمثل في الموارد البشرية بما يخدم أهداف الشركة، أي ربط سياسات العاملين بإستراتيجية المنشأة (جيلالي، ٢٠٢٠).

ثانياً: التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية:

برزت إدارة الموارد البشرية من جذورها في إدارة شؤون الموظفين خلال الثورة الصناعية، حيث ركزت أوائل القرن العشرين على تعيين العاملين ومراقبة دواهم وأجورهم. ومع مرور الوقت تطورت الرؤية إلى اعتبار العاملين شركاء أساسيين في نجاح المؤسسة. فقد دمجت المنظمات بين إدارة التوظيف والدعم الاجتماعي بعد الحرب العالمية الثانية، ثم أصبح التركيز ينحو نحو التنمية الاستراتيجية للموارد البشرية منذ أواخر القرن العشرين، بحيث تأخذ إدارة الموارد البشرية دوراً إستراتيجياً في التخطيط للمستقبل وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة (علي، ٢٠٢٣).

ثالثاً: وظائف إدارة الموارد البشرية

تتوزع مهام إدارة الموارد البشرية الرئيسية على أربع عمليات أساسية:

- تخطيط الموارد البشرية: التأكد من توفر العدد والنوعية المناسبة من الموظفين في الوقت والمكان المطلوبين لأداء المهام الموكلة، ويتضمن ذلك تقدير الاحتياجات المستقبلية من العمالة وتطوير استراتيجية لاستقطابها.
- التوظيف والاختيار: جذب المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة واختيار أفضلهم بناءً على متطلبات كل وظيفة، بما يضمن كفاءة التعيينات.
- التدريب والتطوير: تزويد الموظفين بالمعارف والمهارات اللازمة لأداء أعمالهم بفعالية، وذلك من خلال خطط تدريبية مستمرة. وتُعرف جهود التدريب بأنها عملية منظمة تهدف إلى «إثراء وتنمية مهارات ومعرفة الفرد بحيث يرتفع أدائه إلى مستوى عالٍ من الكفاءة».
- تقييم الأداء: إجراء مراجعات دورية لقياس أداء الموظفين وفق معايير محددة (مثل مؤشرات الأداء KPI)، بهدف تحديد نقاط القوة والضعف لديهم والعمل على تحسينها (العيوب ومزلي، ٢٠٢٣).

رابعاً: أهداف إدارة الموارد البشرية

تهدف إدارة الموارد البشرية إلى تحقيق توافق بين احتياجات الأفراد وأهداف المؤسسة، ومن أهم هذه الأهداف:

- رفع مستوى الكفاءة والإنتاجية لدى العاملين. والحفاظ على رأس المال البشري كقيمة استراتيجية للمنظمة.
- ضمان توافر الكفاءات اللازمة لدعم الخطة التنظيمية، وتطوير مهارات الموظفين بما يرفع مستوى الأداء العام للمنظمة.
- تعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين بما يحافظ على استقرارهم وإبداعهم.

- ضمان تطبيق مبدأ العدالة التنظيمية في المعاملة والتعويضات، وبناء بيئة عمل إيجابية وتحسين الثقافة التنظيمية.

- ضمان تحقيق الامتثال للمتطلبات القانونية والأنظمة المعمول بها (الحربي والماطوسي، ٢٠٢٤).

خامساً: التحديات المعاصرة لإدارة الموارد البشرية

في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها عالم الأعمال، باتت إدارات الموارد البشرية تواجه مجموعة من التحديات المعقدة التي تتطلب استجابات مرنة واستراتيجية. وتشمل أبرز هذه التحديات ما يلي:

- زيادة التنافس العالمي على المواهب، إلى جانب التغيرات السريعة في سوق العمل، مما يفرض ضغوطاً إضافية على جذب الكفاءات والاحتفاظ بها.

- التطورات التكنولوجية المستمرة، مثل الذكاء الاصطناعي والعمل عن بُعد، والتي تتطلب من مديري الموارد البشرية التكيف مع أدوات جديدة، وتحديث مهاراتهم وأساليب إدارة الموظفين.

- الفجوة المهارية بين ما تتطلبه الوظائف من مهارات وما يمتلكه بعض الموظفين فعلياً، مما يفرض الحاجة إلى التدريب والتطوير المستمر.

- التنوع والتغير الديموغرافي في بيئة العمل، من حيث تعدد الأجيال والجنسيات، وهو ما يستدعي تصميم سياسات إدارية مرنة وشاملة تراعي الفروق الثقافية والسلوكية.

- ضعف ولاء الموظفين وصعوبة تحفيزهم، خاصة بين جيل الألفية والموظفين الجدد، الذين غالباً ما يبحثون عن بيئات عمل أكثر مرونة وفرص نمو أكبر.

- الحاجة إلى استراتيجيات فعالة لإدارة التغيير وتعزيز التفاعل الوظيفي، لضمان التكيف السريع مع التحولات الداخلية والخارجية في بيئة العمل (مسدر، ٢٠٢١).

المبحث الثالث: أثر تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية

أولاً: العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية

ترتبط تكنولوجيا المعلومات ارتباطاً وثيقاً بممارسات إدارة الموارد البشرية، حيث أصبحت نظم المعلومات أداة رئيسية لدعم الوظائف الإدارية المتعلقة بالعنصر البشري. فقد أشارت دراسة تطبيقية إلى أن نظام معلومات الموارد البشرية يجمع بيانات الموظفين ويعالجها لإنتاج معلومات دقيقة تساعد في متابعة حركة العاملين واتخاذ القرارات الإدارية بكفاءة أعلى.

كما أظهرت بحوث أخرى أن استخدام مكونات تقنية المعلومات المختلفة (من أجهزة وحواسيب وبرمجيات وقواعد بيانات وشبكات) له أثر إيجابي ملحوظ على ممارسات الموارد البشرية؛ فالأجهزة التكنولوجية تحسن جودة العمليات وتوفر التدريب اللازم للعاملين، والبرمجيات تسهل عمليات اتخاذ القرار، وقواعد البيانات تضمن دقة وتوفير المعلومات، والشبكات تُعزز التواصل الداخلي (طلعت، ٢٠٢٣).

ثانياً: أثر التكنولوجيا على تخطيط الموارد البشرية

تسّهل التقنيات الحديثة عملية التخطيط للقوى العاملة من خلال أدوات التحليل وتوقع الاتجاهات. ويعرف تخطيط الموارد البشرية بأنه "ضمان توفر الكمية والنوعية المناسبة من القوى العاملة في المكان والزمان الملائمين لأداء المطلوب منهم (عبدالقادر، ٢٠٢٣).

وفي هذا السياق تساعد أنظمة تحليل البيانات وذكاء الأعمال في تقدير الاحتياجات المستقبلية للمنظمة وربطها بالاستراتيجية العامة. تمكن برمجيات تخطيط الموارد البشرية (مثل أنظمة التوظيف والتنبؤ بالاستقالات) المسؤولين من وضع خطط دقيقة للتوظيف والتدريب بناءً على

بيانات تاريخية وتنبؤات موثوقة، مما يقلل المخاطر المرتبطة بنقص أو فائض الموارد البشرية (عبدالقادر، ٢٠٢٣).

ثالثاً: أثر التكنولوجيا على التوظيف

غيّرت تقنية المعلومات جذرياً أساليب التوظيف في العقود الأخيرة. ففي عصر التوظيف الإلكتروني، يمكن للشركات الإعلان عن الوظائف الشاغرة عبر الإنترنت (المواقع المهنية ووسائل التواصل الاجتماعي) وجذب عدد أكبر من المرشحين بسرعة وبتكلفة أقل. تستخدم مؤسسات متطورة أنظمة تتبع المتقدمين (Applicant Tracking Systems) التي تستقبل السير الذاتية إلكترونياً وتقوم بفلتر المرشحين وفق معايير محددة، مما يسرع عملية الاختيار.

كما توفّر المقابلات الافتراضية عبر الفيديو مرونة في استضافة مقابلات التوظيف عن بُعد، وبالتالي توسّع نطاق وصول صاحب العمل لأفضل الكفاءات بغض النظر عن موقعها الجغرافي. جميع هذه التطبيقات التكنولوجية تؤدي إلى تقليل الزمن والجهد المطلوبين للتوظيف وزيادة دقة اختيار المرشحين (علي، ٢٠٢٣).

رابعاً: أثر التكنولوجيا على التدريب والتطوير

ساهمت التقنية في تمكين التعلم المستمر والتدريب الفعّال. فقد وجدت دراسات أن الاستخدام المكثّف للتقنيات (كالأجهزة اللوحية والحواسيب) يسهم في تحسين جودة عمليات التدريب المتاحة للموظفين. فمثلاً، توفر منصات التعلم الإلكتروني (e-learning) محتوى تدريبياً متاحاً على مدار الساعة، ويمكن تخصيصه بحسب احتياجات كل موظف (جيلالي، ٢٠٢٠).

كذلك يُستخدم الواقع الافتراضي والمحاكاة لتدريب العاملين على مهارات عملية في بيئة آمنة. وقد أشارت النتائج إلى أن تكنولوجيا المعلومات تعزز من توصيل المعرفة وتوسيع فرص التعلم

الوظيفي، إذ أصبح بإمكان الموظف متابعة برامج التطوير المهني عبر الإنترنت بكل سهولة، مما يرفع من كفاءة التدريب ويخفض التكاليف المرتبطة به (جيلالي، ٢٠٢٠).

خامساً: أثر التكنولوجيا على تقييم الأداء

أحدثت تقنية المعلومات نقلة نوعية في طرق تقييم أداء الموظفين. فقد تم استبدال التقييمات الورقية التقليدية بنظم تقييم إلكترونية تتيح رصد الأداء بشكل مستمر وتقليل التحيز. وقد أشارت دراسة إلى أن لنظم تكنولوجيا المعلومات أثراً مباشراً وملحوظاً على كفاءة وفعالية أداء العاملين؛ فعلى سبيل المثال، تتيح النظم الحديثة وضع مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) يتم متابعتها آلياً، وإجراء استطلاعات الرضا الوظيفي إلكترونياً، بل ويمكن للمدراء الحصول على تقارير فورية عن أداء فرقهم. كما يسهّل استخدام قواعد البيانات والأدوات التحليلية قياس اتجاهات الأداء واكتشاف مجالات التحسين بدقة أكبر، مما يساهم في تقييم موضوعي وشفاف (علي، ٢٠٢٣).

الدراسات السابقة:

الدراسات العربية:

١. عيد، سماح فرج محمد (٢٠٢٣) بعنوان: دور تكنولوجيا المعلومات المعاصرة في تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية على الشركة المصرية لتجارة وتوزيع الأدوية. هدفت الدراسة إلى تحليل كيف ساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات المعاصرة في تعزيز استراتيجيات إدارة الموارد البشرية داخل مؤسسة عمل معينة. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي واستبانة مُوجهة إلى العاملين في الشركة. أظهرت النتائج أن الاستخدام المكثف لتكنولوجيا المعلومات يساهم بشكل ملحوظ في تحسين التخطيط، والتوظيف، والتقييم، والتطوير. وتوصّلت الباحثة إلى أهمية دمج نظم مثل LMS وHRIS في الإطار الاستراتيجي للشركة.

٢. دراسة من جامعة وهران-وهرقله (٢٠٢٠) بعنوان: تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية على جامعة وهران.

هدفت الدراسة إلى استكشاف أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على وظائف إدارة الموارد البشرية داخل الجامعة. اعتمدت المنهج الوصفي والتحليل الإحصائي، وجمعت البيانات من خلال استبيان وُزع على موظفي الجامعة (أكاديميون وإداريون). خلصت النتائج إلى وجود تأثير واضح لإيجابيات التكنولوجيا في تحسين فعالية التوظيف، والتدريب، والتواصل الداخلي. أوصى الباحثون بضرورة تدريب الكوادر وتحديث البنية التحتية الرقمية.

٣. دراسة من جامعة تيارت (٢٠٢١)، بعنوان: أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على فعالية وظائف إدارة الموارد البشرية: دراسة حالة مؤسسة نفطال

هدفت الدراسة إلى قياس أثر التكنولوجيا على الكفاءة الوظيفية في مؤسسات نفطال. اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، ووزع استبياناً على موظفي وحدة الموارد البشرية. أظهرت النتائج وجود ارتباط إحصائي قوي بين استخدام وسائل تقنية (نظم الإدارة الإلكترونية) وبين تحسين سرعة الإجراءات وتقليل الأخطاء الإدارية. أوصى الباحث بـ"توسيع استخدام البرمجيات المتخصصة وتعزيز التدريب الفني للعاملين".

٤. دراسة من جامعة المسيلة (٢٠٢٢)، بعنوان: تأثير تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية: دراسة ميدانية بجامعة المسيلة

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين استخدام نظم المعلومات وكفاءة الإدارة داخل جامعة المسيلة. اتخذت المنهج الوصفي باستخدام الاستبيانات التي شملت موظفين أكاديميين وإداريين. أظهرت النتائج أن الانعكاسات كانت سلبية بالنسبة للتدريب بسبب ضعف تأهيل المستخدمين،

بينما كانت إيجابية في التوظيف والتخطيط. وأوصت بتعزيز المهارات الرقمية قبل تطبيق الأنظمة التقنية.

٥. دراسة بجامعة بني وليد الليبية (٢٠٢٤)، بعنوان: أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء الموارد البشرية: دراسة ميدانية بجامعة بني وليد

هدفت الدراسة إلى قياس أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء الموارد البشرية في جامعة بني وليد. اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وعملت على توزيع استبيانٍ على ٣٦٣ مشاركًا من الموظفين. بينت النتائج فرقًا فيما يتعلق بالأداء حسب الجنس والمؤهل وخبرة الموظفين، مع وجود أثر إيجابي للدلالة الإحصائية بين استخدام التقنية والنجاح الوظيفي. أوصت الباحثة بتطوير البنى التقنية وتوسيع التدريب الإلكتروني.

٦. دراسة من جامعة بسكرة الجزائرية (٢٠٢٣)، بعنوان: استخدام التكنولوجيا الحديثة وتأثيره على إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية على مديري المؤسسات

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى استفادة مديري المؤسسات من تطبيقات التكنولوجيا الحديثة في إدارة الموارد البشرية. تبنت الباحثة المنهج الوصفي عبر استبيانات موجهة لمجموعة من المديرات والمديرين في القطاع الخاص. خلصت الدراسة إلى أن التطبيقات الإلكترونية أسهمت في تحسين التكامل الإداري وسرعة اتخاذ القرارات. أوصت بضرورة تحديث برمجيات التوظيف والتقييم باستمرار.

٧. العطاونة، محمد (٢٠٢٤)، بعنوان: أثر تكنولوجيا المعلومات على ممارسات إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين (مؤسسة تعليمية بمصر)

هدفت الدراسة إلى قياس تأثير تكنولوجيا المعلومات على وظائف HR مثل التخطيط والتوظيف والتدريب والتقييم، واعتمدت منهجاً وصفيّاً استقصائياً شمل ١٠٠ موظفاً في إحدى الجامعات. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين تكنولوجيا المعلومات وتحسين الأداء الوظيفي، وخاصة في جودة التوظيف والتخطيط، بينما كان أثر التدريب الإلكتروني أقل وضوحاً. أوصت بضرورة تعزيز البنية التقنية وتدريب العاملين.

٨. العزبي، حسين (٢٠٢١)، بعنوان: أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنمية موارد المؤسسة: دراسة ميدانية في جامعة وهران

استهدفت التعرف على دور تقنيات المعلومات والاتصالات في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية ضمن مؤسسة أكاديمية. اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي وجمعت البيانات عبر استبيان من موظفي الجامعة. خلصت إلى أن تكنولوجيا المعلومات تعزز التخطيط والتوظيف والتواصل الإداري، وأوصت بتدريب الموظفين وتحديث البنية التحتية الرقمية باستمرار.

٩. الحمود، عبد الله (٢٠١١)، بعنوان: أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على فاعلية وظائف إدارة الموارد البشرية بديوان وزارة الداخلية السعودية: دراسة تطبيقية

هدفت للدراسة تأثير تكنولوجيا المعلومات على وظائف HR في ديوان وزارة الداخلية في الأردن (الناشر أردني ولكنه يختص بالسعودية والأردن). استخدمت منهجاً تحليلياً مع عينة مهنية، وتوصلت إلى أن IT عزز فعالية المهام الوظيفية في التوظيف والتقييم والتخطيط، وأوصت بتوسيع استخدام الأنظمة وتحسين التدريب التقني.

١٠. الفراش، مروان (٢٠٢٤)، بعنوان: أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في مستشفيات وزارة الصحة الأردنية (عمان)

هدفت الدراسة إلى قياس مدى تأثير تقنية المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين الصحيين، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي باستخدام استبانة إلكترونية. أظهرت النتائج أن للتحويل الرقمي أثر إيجابي على كفاءة الإدارة، خاصة في الدقة وسرعة تقديم الخدمات، وأوصت بتوسيع تطبيقات TI وبرامج التدريب المتخصصة.

١١. الزهراني، عبد الله ومحمد العزبي (٢٠٢٤)، بعنوان: دور التحويل الرقمي في تحسين كفاءة

إدارة الموارد البشرية لشركة الاتصالات السعودية بالمدينة المنورة

هدفت هذه الدراسة إلى كشف أثر التحويل الرقمي على كفاءة عمليات HR في شركة اتصالات سعودية. اتبعت المنهج الوصفي الاستقصائي، وشملت عينة من الموظفين والمديرين. نتائجها أظهرت وجود تأثيرات إيجابية واضحة للتحويل الرقمي على الكفاءة والتواصل الداخلي، مع وجود تحديات تقنية وثقافية. أوصت بتعزيز البنية التقنية وتدريب الموظفين وضبط حوكمة تقنية المعلومات.

١٢. محمود، فاطمة (٢٠٢٣)، بعنوان: أثر الإدارة الإلكترونية على أداء الموارد البشرية: دراسة

تطبيقية على وزارة الصحة السعودية

هدفت لتحديد أثر الإدارة الإلكترونية على HR ضمن وزارة الصحة، واعتمدت منهجًا تحليليًا ووزعت استبانة على موظفين إداريين. بينت النتائج تعزيزًا ملموسًا في الدقة وسرعة الخدمة ورضا الموظفين بعد تطبيق أنظمة إلكترونية. أوصت بتوسيع نطاق التطبيقات الإلكترونية وضمان أمن المعلومات وتدريب الكوادر.

الدراسات الأجنبية:

١٣. دراسة (Savvidou et al. (2024). بعنوان: تأثير تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد

البشرية في المؤسسات التعليمية

هدفت الدراسة إلى قياس كيف تساهم تكنولوجيا المعلومات في أداء وظائف الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية. استخدمت المنهج الوصفي وتحليل استبيانات، وخلصت إلى أن الموارد البشرية تستفيد من الأتمتة الإلكترونية (LMS، HRIS) في تحسين الأداء التنظيمي، وإن من التوصيات ترسيخ الإدارة الذاتية للموظف وتوسيع خدمات الموارد البشرية الإلكترونية.

١٤. دراسة (Omer Aydin et al. (2024). بعنوان: تقنيات الذكاء الاصطناعي، والواقع الافتراضي، والواقع المعزز، وتقنيات ميتافيرس لإدارة الموارد البشرية

هدفت الدراسة إلى استكشاف استخدام الذكاء الاصطناعي والواقع الافتراضي والمعزز وبيئات الميتافيرس في إدارة الموارد البشرية. استخدمت مسحًا وشملت آراء متخصصي إدارة الموارد البشرية والأكاديميين، وخلصت إلى أن هذه التقنيات تزيد من تفاعل الموظفين وكفاءة التدريب، لكنها تتطلب إعدادًا مناسبًا وحوكمة واضحة.

١٥. دراسة (Justine Dima et al. (2023). بعنوان: تأثيرات الذكاء الاصطناعي على أنشطة الموارد البشرية وأدوار ثالث الموارد البشرية

تناولت الدراسة دور الذكاء الاصطناعي في تأثير وظائف إدارة الموارد البشرية عبر مراجعة منهجية للدراسات السابقة. بينت النتائج أن الذكاء الاصطناعي يساهم في أتمتة المهام الروتينية، وتحسين استخدام البيانات، وتغيير أدوار العاملين في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي لديهم. وقدمت إطارًا تحليليًا يوازن بين الفرص والتحديات (مثل الاستقطاب، والخصوصية، والتوازن بين الإنسان والآلة).

١٦. دراسة (Suganthiya Ms (2021). بعنوان: تأثير التكنولوجيا على إدارة الموارد البشرية

ركزت الدراسة على تحليل الاتجاهات والتحديات الناتجة عن تأثير التكنولوجيا على وظائف إدارة الموارد البشرية — مثل التوظيف، والتدريب، وتقييم الأداء، وتفاعل الموظفين. استخدم الباحث منهج مراجعة منهجية للأبحاث المنشورة، وتوصل إلى أن دمج التقنيات المتقدمة (كالذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات) يعيد تعريف دور الموارد البشرية، لكن يثير أيضًا قضايا مثل الأمن والعدالة والمهارات المطلوبة. أوصى بتطوير أطر تنظيمية وأخلاقية تحكم استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية.

١٧. دراسة (Yu Long (2009). بعنوان: تأثير تكنولوجيا المعلومات على تحول وظائف الموارد البشرية

هدفت الدراسة إلى استكشاف كيفية مساهمة تقنية المعلومات في تحويل وظيفة الموارد البشرية من دور إداري تقليدي إلى دور استراتيجي يقوم بدعم قيمة الأعمال. استخدم الباحث منهجًا وصفيًا يركز على مراجعة الأدبيات وتحليل بيانات من مؤسسات عدة، وتوصل إلى أن نظم معلومات الموارد البشرية (HRIT) تعزز دور HR الاستراتيجي وتدعم اتخاذ القرار المبني على البيانات. أوصى الباحث بتبني تقنية المعلومات كنظام متكامل داخل HR وتعزيز تدريب الموظفين على تحليل البيانات.

التعليق على الدراسات السابقة

عند الاطلاع على الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، يُلاحظ أن معظم هذه الدراسات قد سعت إلى استكشاف العلاقة بين التقدم التقني والتحول في ممارسات إدارة الموارد البشرية، وتحديدًا فيما يتعلق بوظائفها الأساسية كالاستقطاب، والتوظيف، والتدريب، والتقييم. فمثلًا، تناولت دراسة عيد (٢٠٢٣) أثر تكنولوجيا المعلومات المعاصرة على استراتيجيات الموارد البشرية في مؤسسة دوائية مصرية، مركزة على توظيف نظم المعلومات في

تحسين الأداء الإداري. وكذلك، ركزت دراسة الفراش (٢٠٢٤) على دور التقنية في تطوير أداء الموارد البشرية في مستشفيات وزارة الصحة الأردنية، وأظهرت نتائجها فاعلية الأدوات التقنية في تحسين التفاعل الداخلي وتسريع الإجراءات.

أما على الصعيد الأجنبي، فقد تناولت دراسة (Yu Long (2009) التحول في دور إدارة الموارد البشرية نحو الوظيفة الاستراتيجية بفضل استخدام نظم المعلومات، فيما قدمت دراسة Suganthiya (2021) مراجعة منهجية للاتجاهات والتحديات المرتبطة بتوظيف التكنولوجيا في عمليات الموارد البشرية. كما وسّعت دراسة (Justine Dima et al (2023) نطاق التحليل لتشمل الذكاء الاصطناعي وتأثيره على أدوار العاملين في الموارد البشرية.

أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

وجه الشبه بين الدراسات يتجلى في اعتماد معظمها على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام أدوات كمية (كاستبيانات) لقياس أثر التكنولوجيا على وظائف الموارد البشرية، كما تشترك في التأكيد على أن تكنولوجيا المعلومات تُعد أداة فعّالة لتحسين الأداء الإداري وتقليل الوقت والجهد المبذول في الإجراءات الوظيفية. وقد أجمع عدد من هذه الدراسات، مثل الزهراني والعزبي (٢٠٢٤) ومحمود (٢٠٢٣) و (Aydin et al (2024)، على أهمية دمج النظم الرقمية في بيئة العمل لتحقيق كفاءة أعلى في اتخاذ القرار والتفاعل مع الموظفين.

أما أوجه الاختلاف، فتتمثل في اختلاف بيئة التطبيق؛ حيث ركزت بعض الدراسات على المؤسسات التعليمية (مثل دراسة المسيلة، ٢٠٢٢، ودراسة Savvidou et al, 2024) بينما ركزت أخرى على مؤسسات صحية أو تجارية. كما تفاوتت مستويات النضج الرقمي بين البيئات الدراسية، مما أثر على طبيعة النتائج والتوصيات. يلاحظ أيضًا أن الدراسات الأجنبية، وخاصة دراسة (Benson et al (2022) و (Dima et al. (2023)، توسعت في مناقشة الأبعاد المفاهيمية

والتحليلية للعلاقة بين التكنولوجيا وHR، بينما ركزت معظم الدراسات العربية على الجوانب التطبيقية دون التوسع النظري العميق.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

ما يميز الدراسة الحالية عن غيرها من الدراسات السابقة هو تركيزها المحدد على منظمات القطاع الخاص في مدينة الرياض، كمجال تطبيقي يمثل بيئة اقتصادية نشطة تتجه بقوة نحو التحول الرقمي، وهو ما لم تتناوله الدراسات السابقة بشكل دقيق، إذ أن أغلبها ركز على مؤسسات عامة أو تعليمية.

كما تسعى هذه الدراسة إلى الدمج بين الإطار النظري والميداني بشكل متكامل، وتحقيق ربط بين الأبعاد الأربعة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية (التخطيط، التوظيف، التدريب، التقييم) وبين استخدامات تكنولوجيا المعلومات الحديثة، مما يعزز من شمولية التحليل وواقعيته في ذات الوقت.

علاوة على ذلك، فإن الدراسة الحالية تحرص على استخدام أدوات قياس وتحليل تتوافق مع السياق المحلي وتساهم في تقديم توصيات واقعية قابلة للتطبيق ضمن بيئة العمل السعودية.

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

يتناول هذا الفصل الإجراءات المنهجية التي اعتمدت عليها الدراسة لتحقيق أهدافها والإجابة على تساؤلاتها، حيث يُعرض فيه منهج الدراسة، وأداة الدراسة، وحدودها، ومجتمعها وعينتها، ومتغيراتها، والأساليب الإحصائية التي ستُستخدم لتحليل البيانات.

أولاً: منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك بوصف الظاهرة موضوع الدراسة، والمتمثلة في أثر تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية، ومن ثم تحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة المختلفة من خلال البيانات التي تم جمعها بواسطة الاستبيان. وقد تم اختيار هذا المنهج نظراً لملاءمته لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى وصف الواقع وتحليله كما هو قائم، دون تدخل من الباحث.

ثانياً: أداة الدراسة

تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، وقد تم تصميمه بناءً على مراجعة أدبية ونظرية موسعة للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، بهدف التأكد من شمول المحاور المختلفة ذات العلاقة بتكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية.

وقد اشتمل الاستبيان على محورين أساسيين:

- المحور الأول: يقيس مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات في منظمات القطاع الخاص.
- المحور الثاني: يقيس أثر تكنولوجيا المعلومات على ممارسات إدارة الموارد البشرية (بأبعادها الأربعة: التخطيط، التوظيف، التدريب، التقييم).

تم بناء فقرات الاستبيان وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة الاتفاق (من ١ = لا أوافق بشدة، إلى ٥ = أوافق بشدة)، وسيتم التأكد من صدقه وثباته باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

ثالثاً: حدود ومجال الدراسة

تحددت الدراسة بالحدود التالية:

- الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة أثر تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية، من خلال أربعة أبعاد رئيسية: (التخطيط، التوظيف، التدريب، التقييم).
- الحدود المكانية: اقتصرَت الدراسة على منظمات القطاع الخاص في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: أُجريت الدراسة خلال العام الأكاديمي ٢٠٢٥ م.
- الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة على العاملين في إدارات الموارد البشرية ضمن منظمات القطاع الخاص في مدينة الرياض.

رابعاً: مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في إدارات الموارد البشرية في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض.

بلغ حجم العينة المختارة (١٢٥ مفردة) تم توزيع الاستبيانات عليهم إلكترونياً لتسهيل الوصول واسترجاع الإجابات.

خامساً: متغيرات الدراسة

تتكون الدراسة من متغيرين رئيسيين:

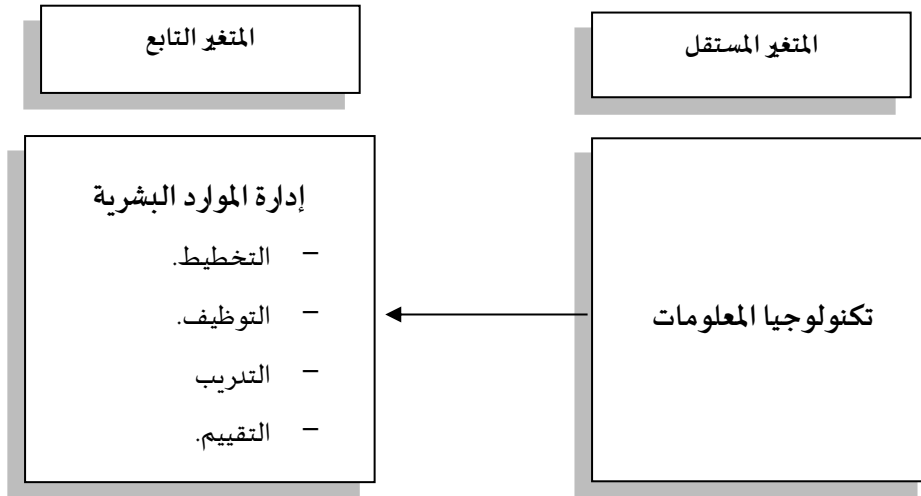
• المتغير المستقل: (تكنولوجيا المعلومات)، ويُقاس من خلال مؤشرات تتعلق باستخدام أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية، وتطبيقات التخطيط والتوظيف والتدريب.

• المتغير التابع: (إدارة الموارد البشرية)، ويُقاس من خلال أداء الوظائف الإدارية التالية:

- التخطيط للموارد البشرية.
- التوظيف والاختيار.
- التدريب والتطوير.
- تقييم الأداء.

نموذج الدراسة

لتحقيق غرض الدراسة والوصول إلى أهدافها المحددة، قام الباحثون بتصميم النموذج النظري للدراسة كما هو مبين في الشكل رقم (١).



الشكل (١): نموذج الدراسة

سادسًا: الأساليب الإحصائية

بعد جمع البيانات من الاستبيانات، سيتم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات، من خلال

الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لتحليل الخصائص العامة لعينة الدراسة.

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحليل اتجاهات أفراد العينة نحو كل محور.
- اختبار صدق وثبات الأداة باستخدام معامل كرونباخ ألفا.
- تحليل الارتباط والانحدار لفحص العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات ومكونات إدارة الموارد البشرية.

ثبات وصدق أداة الدراسة:

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) استخدمت الباحثة (معادلة ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha (α)) للتأكد من ثبات أداة الدراسة، والتي أظهرت نتائج معامل ألفا كرونباخ = 0.921 وهي قيمة تبين صدق وثبات أداة الدراسة. ويوضح الجدول رقم (١) معاملات ثبات أداة الدراسة.

الجدول (١): قيمة معامل الثبات لمتغيرات الدراسة

نوع المتغير	المحاور	عدد الفقرات	معامل ثبات ألفا كرونباخ
مستقل	تكنولوجيا المعلومات	6	0.878
تابع	التخطيط	4	0.886
	التوظيف	4	0.831
	التدريب	4	0.846
	التقييم	4	0.717
	المؤشر الكلي: إدارة الموارد البشرية	16	0.894
المؤشر الكلي لفقرات أداة الدراسة		22	0.921

يتضح من الجدول رقم (١) أن معامل الثبات العام لمحاور الدراسة مرتفع حيث بلغ (0.921) لإجمالي فقرات الاستبانة الـ (٢٢) فقرة، فيما تراوح ثبات المحاور ما بين 0.717 كحد أدنى وبين 0.894 كحد أعلى، وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد

عليه في التطبيق الميداني للدراسة بحسب مقياس نانلي والذي يعتمد 0.70 كحد أدنى للثبات.
(Nunally & Bernstein, 1994).

١,١. صدق الاتساق الداخلي لفقرات محاور الدراسة:

جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه الفقرة وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS V.25 والجذور التالي يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور.

جدول رقم (٢): معاملات الارتباط لفقرات المحور الأول: للمتغير المستقل (استخدام تكنولوجيا المعلومات)

فقرات المحور	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
١	0.629**	0.000
٢	0.778**	0.000
٣	0.824**	0.000
٤	0.868**	0.000
٥	0.840**	0.000
٦	0.787**	0.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

من نتائج الجدول السابق نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور الأول دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط (0.629) فيما كان الحد الأعلى (0.868). وعليه فإن جميع فقرات المحور الأول متسقة داخلياً مع المحور الذي تنتهي له مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول.

جدول رقم (٣): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة للمحور الثاني (تخطيط الموارد البشرية)

فقرات المحور	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
--------------	----------------	--------------

0.000	0.859**	٧
0.000	0.870**	٨
0.000	0.912**	٩
0.000	0.814**	١٠

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

من نتائج الجدول السابق نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور الثاني دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط (0.814) فيما كان الحد الأعلى (0.912).

وعليه فإن جميع فقرات المحور الثاني متسقة داخلياً مع المحور الذي تنتهي له مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني.

جدول رقم (٤): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة للمحور الثالث: (توظيف الموارد البشرية)

فقرات المحور	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
١١	0.803**	0.000
١٢	0.837**	0.000
١٣	0.792**	0.000
١٤	0.845**	0.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

من نتائج الجدول السابق نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات المحور الثالث والدرجة الكلية للمحور دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط (0.792) فيما كان الحد الأعلى (0.845).

وعليه فإن جميع فقرات المحور الثالث متسقة داخلياً مع المحور الذي تنتهي له مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثالث.

جدول رقم (٥): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة للمحور الرابع: (تدريب الموارد البشرية)

فقرات المحور	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
١٥	0.822**	0.000
١٦	0.865**	0.000
١٧	0.848**	0.000
١٨	0.778**	0.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

من نتائج الجدول السابق نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات المحور الرابع وبين الدرجة الكلية للمحور دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط (0.778) فيما كان الحد الأعلى (0.865).

وعليه فإن جميع فقرات المحور الرابع متسقة داخلياً مع المحور الذي تنتمي له مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الرابع.

جدول رقم (٦): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الخامس: (تقييم الموارد البشرية)

فقرات المحور	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
١٩	0.722**	0.000
٢٠	0.796**	0.000
٢١	0.791**	0.000
٢٢	0.702**	0.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

من نتائج الجدول السابق نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات المحور الخامس والدرجة الكلية للمحور دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط (0.702) فيما كان الحد الأعلى (0.796).

الفصل الرابع: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية:

الوصف الإحصائي لنتائج الدراسة:

البيانات الشخصية والخصائص الديموغرافية للعينة:

يبين هذا المحور بيانات أفراد مجتمع الدراسة والتي من خلالها يمكن التعرف على الخصائص

الديموغرافية لمجتمع الدراسة، وقد تم تحديد هذه الخصائص كما يلي:

جداول (٨) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية والوظيفية

١. الجنس:

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	58	46.4%
أنثى	67	53.6%
المجموع	125	100.0%

بينت النتائج أن نسبة الإناث من أفراد العينة كانت أكبر بقليل حيث بلغت (53.6%)، مقابل نسبة (46.4%) للذكور.

٢. العمر:

العمر	التكرار	النسبة المئوية
من ٢٠ إلى ٣٠ سنة	35	28.0%
من ٣١ إلى ٤٠ سنة	58	46.4%
من ٤١ إلى ٥٠ سنة	25	20.0%
أكبر من ٥٠ سنة	7	5.6%
المجموع	125	100.0%

ومن حيث العمر فقد بينت النتائج أن أغلب أفراد عينة الدراسة من الفئة العمرية (٣١ إلى ٤٠

سنة) وذلك بنسبة (46.4%)، يليها الفئة العمرية (من ٢٠ إلى ٣٠ سنة) بنسبة (28.0%)، ثم الفئة

العمرية (٤١ إلى ٥٠ سنة) بنسبة (20.0%) وأخيراً الفئة العمرية (أكبر من ٥٠ سنة) وبنسبة (5.6%).

٣. المؤهل العلمي:

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي	6	4.8%
دبلوم	24	19.2%
بكالوريوس	65	52.2%
دراسات عليا	30	24.0%
المجموع	125	100.0%

ومن حيث المؤهل العلمي فقد أظهرت النتائج أن أغلب أفراد العينة من مؤهل (البكالوريوس) حيث بلغ عددهم 65 فرد وبنسبة مئوية (52.2%)، يلي ذلك مؤهل (الدراسات العليا) بنسبة (24.0%)، ثم الدبلوم بنسبة (19.2%) وأخيراً مؤهل الثانوي بنسبة (4.8%) من مجموع أفراد العينة.

٤. سنوات الخبرة العملية:

عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
٥ سنوات فأقل	31	24.8%
٦ إلى ١٠ سنوات	49	39.2%
١١ إلى ١٥ سنة	30	24.0%
أكثر من ١٥ سنة	15	12.0%
المجموع	125	100.0%

أما سنوات الخبرة العملية فقد بينت النتائج أن أغلبية أفراد العينة ممن لديهم خبرة (من ٦ إلى ١٠ سنوات) وذلك بعدد ٤٩ فرد وبنسبة (39.2%)، يليهم من لديهم خبرة (أقل من ٥ سنوات) وعددهم ٣١ فرد وبنسبة (24.8%)، يليه من لديهم خبرة (١١ إلى ١٥ سنة) وبلغ عددهم ٣٠ فرد وبنسبة

(24.0%) من إجمالي أفراد العينة، وأخيراً من لديهم خبرة (أكثر من ١٥ سنة) وبلغ عددهم ١٥ فرد

وبنسبة (12.0%) من إجمالي أفراد العينة.

الوصف الإحصائي لإجابات المبحوثين:

التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لفقرات ومحاو الاستبانة:

ثانياً: فقرات المتغير التابع: (إدارة الموارد البشرية) ويشمل:

جدول رقم (١٤) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لفقرات المتغير المستقل (استخدام

تكنولوجيا المعلومات):

م	الفقرة	التكرار والنسبة %	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	قيمة الدلالة الإحصائية	الدرجة والرتبة
١	تستخدم المنظمة نظام معلومات موارد بشرية إلكتروني (HRIS).	ك	1	4	7	45	68	4.40	0.803	0.000	مرتفعة (1)
		%	.8	3.2	5.6	36.0	54.4				
٢	تعتمد المنظمة على الحوسبة السحابية في حفظ واسترجاع بيانات الموارد البشرية.	ك	1	5	15	42	62	4.27	0.883	0.000	مرتفعة (5)
		%	.8	4.0	12.0	33.6	49.6				
٣	توجد بوابة إلكترونية داخلية خاصة بالموارد البشرية في المنظمة.	ك	3	3	10	42	67	4.34	0.906	0.000	مرتفعة (3)
		%	2.4	2.4	8.0	33.6	53.6				
٤	يتم إجراء المعاملات المرتبطة بالموارد البشرية إلكترونياً بالكامل (إجازات، حضور، إلخ).	ك	2	2	15	47	59	4.27	0.855	0.000	مرتفعة (6)
		%	1.6	1.6	12.0	37.6	47.2				
٥	تستخدم المنظمة أدوات رقمية في التواصل الداخلي بين الإدارة والموظفين.	ك	1	3	7	51	63	4.38	0.769	0.000	مرتفعة (2)
		%	.8	2.4	5.6	40.8	50.4				
٦	تتوافر قواعد بيانات إلكترونية دقيقة للموارد البشرية يتم تحديثها باستمرار.	ك	3	1	9	55	57	4.30	0.833	0.000	مرتفعة (4)
		%	2.4	.8	7.2	44.0	45.6				
إجمالي المحور											
								4.33	0664	0.000	مرتفع

يتضح من الجدول رقم (١٤) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد الدراسة حول المحور (استخدام تكنولوجيا المعلومات) حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة التي تنص على (تستخدم المنظمة نظام معلومات موارد بشرية إلكتروني (HRIS)). بانحراف معياري (0.803)، ومتوسط حسابي (4.40)، فيما جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة التي تنص على (يتم إجراء المعاملات المرتبطة بالموارد البشرية إلكترونياً بالكامل إجازات، حضور، إلخ) بقيمة انحراف معياري (0.855)، وقيمة متوسط حسابي (4.27).

وقد كان المتوسط المرجح للأوزان للمحور (التكلفة) بلغ قيمة (4.33)، بانحراف معياري (0.664).

ثانياً: المتغير التابع: إدارة الموارد البشرية:

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لأبعاد المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية)

أبعاد إدارة الموارد البشرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الأهمية النسبية	الرتبة
التخطيط	4.26	0.697	83.0%	مرتفعة	1
التوظيف	4.25	0.701	82.5%	مرتفعة	2
التدريب	4.22	0.726	81.0%	مرتفعة	3
التقييم	4.17	0.567	80.6%	مرتفعة	4
المقياس العام	4.22	0.516	81.1%	مرتفعة	

يتضح من الجدول (٧) أن قيم المتوسطات الحسابية للمتغير التابع (إدارة الموارد البشرية) ذات درجات مرتفعة تراوحت ما بين (4.17–4.26) حيث حصل بعدد (التخطيط) على أعلاها وبدرجة مرتفعة من الأهمية النسبية، وبعدها (التقييم) على أقلها وبدرجة مرتفعة من الأهمية النسبية، وبلغ المؤشر العام لمحور إدارة الموارد البشرية على متوسط حسابي (4.22) وبنسبة مئوية (81.1%)،

وبهذا يتضح أن مستوى الأهمية النسبية لاتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو إدارة الموارد البشرية في القطاع المبحوث جاءت ضمن المستوى المرتفع، وفيما يلي تفصيل للنتائج المتعلقة بفقرات أبعاد المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية):

(١) التخطيط:

جدول رقم (١٠) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لفقرات محور (التخطيط):

م	الفقرة	التكرار والنسبة %	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الرائج	الانحراف المعياري	قيمة الدلالة الإحصائية	الدرجة والرتبة
٧	تساعد تقنيات المعلومات في تحليل احتياجات المنظمة من القوى العاملة.	ك	2	4	11	53	55	4.24	0.865	0.000	مرتفعة (4)
		%	1.6	3.2	8.8	42.4	44.0				
٨	تستخدم الإدارة برامج إلكترونية لتخطيط وتقدير احتياجات الموارد البشرية.	ك	1	2	11	58	53	4.28	0.758	0.000	مرتفعة (1)
		%	.8	1.6	8.8	46.4	42.4				
٩	توفر تكنولوجيا المعلومات بيانات دقيقة تدعم اتخاذ القرار في التخطيط الوظيفي.	ك	1	3	14	52	55	4.26	0.812	0.000	مرتفعة (2)
		%	.8	2.4	11.2	41.6	44.0				
١٠	تستخدم المنظمة الحاسب الآلي في مختلف مراحل التخطيط للموارد البشرية	ك	1	4	9	59	52	4.26	0.792	0.000	مرتفعة (3)
		%	.8	3.2	7.2	47.2	41.6				
	إجمالي المحور										
								4.26	0.697	0.000	مرتفع

يتضح من الجدول رقم (١٠) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد الدراسة حول المحور الأول من محاور المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية) وهو (التخطيط) حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة (تستخدم الإدارة برامج إلكترونية لتخطيط وتقدير احتياجات الموارد البشرية..). بانحراف معياري (0.758)، ومتوسط حسابي (4.28)، فيما جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة (تساعد تقنيات المعلومات في تحليل احتياجات المنظمة من القوى العاملة) بانحراف معياري (0.854)، ومتوسط

حسابي (4.24). وقد كان المتوسط المرجح للأوزان للمحور (التخطيط) بلغ قيمة (4.26)، بانحراف معياري (0.697).

٢) التوظيف:

جدول رقم (١١) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لفقرات محور (التوظيف):

م	الفقرة	التكرار والنسبة %	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الراجح	الانحراف المعياري	قيمة الدلالة الإحصائية	الدرجة والرتبة
١١	تعتمد المنظمة على أنظمة إلكترونية لإدارة طلبات التوظيف والسير الذاتية.	ك	2	3	12	56	52	4.22	0.841	0.000	مرتفعة (3)
		%	1.6	2.4	9.6	44.8	41.6				
١٢	تتم عمليات التوظيف بشكل إلكتروني (الإعلان، التقديم، التصفية، التواصل).	ك	1	2	9	54	59	4.34	0.752	0.000	مرتفعة (1)
		%	.8	1.6	7.2	43.2	47.2				
١٣	تساعد أدوات الذكاء الاصطناعي أو الفلتر الآلية في فرز المتقدمين.	ك	2	8	13	47	55	4.16	0.962	0.000	مرتفعة (4)
		%	1.6	6.4	10.4	37.6	44.0				
١٤	تسهم تكنولوجيا المعلومات في خفض تكاليف عملية التوظيف.	ك	2	4	11	49	59	4.27	0.874	0.000	مرتفعة (2)
		%	1.6	3.2	8.8	39.2	47.2				
	إجمالي المحور										
								4.25	0.701	0.000	مرتفع

يتضح من الجدول رقم (١١) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد الدراسة حول المحور الثاني من محاور المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية) وهو (التوظيف) حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة (تتم عمليات التوظيف بشكل إلكتروني (الإعلان، التقديم، التصفية، التواصل).. بانحراف معياري (0.752)، ومتوسط حسابي (4.34)، فيما جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة (تساعد أدوات الذكاء الاصطناعي أو الفلتر الآلية في فرز المتقدمين). بانحراف معياري (0.962)، ومتوسط حسابي (4.16). وقد كان المتوسط المرجح للأوزان للمحور (التوظيف) بلغ قيمة (4.25)، بانحراف معياري (0.701).

٣) التدريب:

جدول رقم (١٢) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لفقرات محور (التدريب):

م	الفقرة	التكرار والنسبة %	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الراجح	الانحراف المعياري	قيمة الدلالة الإحصائية	الدرجة والرتبة
١٥	تستخدم المنظمة منصات تدريب إلكترونية (E-learning).	ك %	1 .8	5 4.0	9 7.2	53 42.4	57 45.6	4.28	0.829	0.000	مرتفعة (1)
١٦	يتم تصميم خطط التدريب باستخدام برامج إلكترونية متخصصة.	ك %	2 1.6	4 3.2	14 11.2	52 41.6	53 42.4	4.20	0.880	0.000	مرتفعة (3)
١٧	توفر نظم المعلومات للموارد البشرية بيانات تساعد في تحديد الاحتياجات التدريبية.	ك %	2 1.6	4 3.2	12 9.6	53 42.4	54 43.2	4.22	0.869	0.000	مرتفعة (2)
١٨	توفر المنظمة الموارد اللازمة لتدريب الموظفين على استخدام التقنيات الحديثة.	ك %	4 3.2	3 2.4	12 9.6	55 44.0	51 40.8	4.17	0.931	0.000	مرتفعة (4)
	إجمالي المحور										
								4.22	0.726	0.000	مرتفع

يتضح من الجدول رقم (١٢) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد الدراسة حول المحور الثالث من محاور المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية) وهو (التدريب) حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة (تستخدم المنظمة منصات تدريب إلكترونية (E-learning)) بانحراف معياري (0.829)، ومتوسط حسابي (4.28)، فيما جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة (توفر المنظمة الموارد اللازمة لتدريب الموظفين على استخدام التقنيات الحديثة) بانحراف معياري (0.931)، ومتوسط حسابي (4.17). وقد كان المتوسط المرجح للأوزان للمحور (التدريب) بلغ قيمة (4.22)، بانحراف معياري (0.726).

٤) التقييم:

جدول رقم (١٣) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لفقرات محور (التقييم):

م	الفقرة	التكرار والنسبة %	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	قيمة الدلالة الإحصائية	الدرجة والرتبة
١٩	تستخدم المنظمة نظامًا إلكترونيًا لتقييم أداء الموظفين.	ك	1	5	9	64	46	4.19	0.800	0.000	مرتفعة (2)
		%	.8	4.0	7.2	51.2	36.8				
٢٠	تُمكن تكنولوجيا المعلومات من تتبع مؤشرات أداء الموظفين وتحليلها بانتظام.	ك	1	5	13	68	38	4.10	0.797	0.000	مرتفعة (4)
		%	.8	4.0	10.4	54.4	30.4				
٢١	يُستخدم التحليل الرقمي لبيانات الأداء في تحسين قرارات الأجور والحوافز والمكافآت.	ك	1	2	16	65	41	4.14	0.759	0.000	مرتفعة (3)
		%	.8	1.6	12.8	52.0	32.8				
٢٢	تسهم تكنولوجيا المعلومات في رفع كفاءة العاملين في إدارة الموارد البشرية.	ك	1	3	6	68	47	4.26	0.728	0.000	مرتفعة (1)
		%	.8	2.4	4.8	54.4	37.6				
	إجمالي المحور										
								4.17	0.567	0.000	مرتفع

يتضح من الجدول رقم (١٣) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد الدراسة حول المحور الرابع من محاور المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية) وهو (التقييم) حيث جاء في المرتبة الأولى الفقرة (تسهم تكنولوجيا المعلومات في رفع كفاءة العاملين في إدارة الموارد البشرية). بانحراف معياري (0.728)، ومتوسط حسابي (4.26)، فيما جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة (تُمكن تكنولوجيا المعلومات من تتبع مؤشرات أداء الموظفين وتحليلها بانتظام). بانحراف معياري (0.797)، ومتوسط حسابي (4.10). وقد كان المتوسط المرجح للأوزان للمحور (التقييم) بلغ قيمة (4.17)، بانحراف معياري (0.567).

الفصل الخامس: مناقشة وتحليل نتائج الدراسة الميدانية:

أولاً: مناقشة نتيجة السؤال الرئيس للدراسة

السؤال الرئيس: ما أثر تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض؟

أظهرت نتائج الدراسة أن المتوسط العام لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض كان مرتفعاً، حيث بلغ (٤,٣٣)، وهو مؤشر على الاستخدام الواسع والمكثف لتطبيقات تكنولوجيا المعلومات في العمليات الإدارية. كما أن المتوسط العام لتقييم أبعاد إدارة الموارد البشرية بلغ (٤,٢٢)، ما يشير إلى مستوى عالٍ من ممارسة وظائف الموارد البشرية، ويتضمن ذلك التخطيط والتوظيف والتدريب وتقييم الأداء.

هذه النتيجة تؤكد وجود علاقة تأثير واضحة وموجبة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وفعالية إدارة الموارد البشرية. فالمنظمات التي تبنت أدوات تكنولوجيا المعلومات ودمجتها في بنيتها الإدارية أصبحت أكثر قدرة على إنجاز المهام المتعلقة بالموارد البشرية بكفاءة ومرونة.

وقد أشارت معظم الدراسات السابقة إلى هذا الأثر، ومنها دراسة الزهراني والعزبي (٢٠٢٤)، التي أظهرت أن إدخال أنظمة HRIS أدى إلى تحسين الأداء الإداري في وحدات الموارد البشرية بالمؤسسات السعودية. كما بينت دراسة Aydin et al (٢٠٢٤) أن الاستخدام الاستراتيجي لتكنولوجيا المعلومات يساهم في تعزيز وظيفة الموارد البشرية وجعلها أكثر تكاملاً مع الأهداف العامة للمنظمة.

وتتفق هذه النتيجة كذلك مع ما ذهب إليه الإطار النظري في هذه الدراسة، حيث أوضح أن التكنولوجيا أصبحت تلعب دوراً محورياً في إعادة تشكيل وظائف الموارد البشرية، وذلك من خلال

تقديم أدوات رقمية لتحليل البيانات، وتيسير التواصل، وتوفير خدمات ذاتية للموظفين، وتحقيق الرقابة والتحليل الفوري.

ثانيًا: مناقشة نتائج التساؤلات الفرعية

١. ما أثر تكنولوجيا المعلومات على تخطيط الموارد البشرية؟

أظهرت نتائج الدراسة أن المتوسط الحسابي لفقرات بعد التخطيط بلغ (٤,٢٦)، مما يدل على إدراك منظمات القطاع الخاص لأهمية التكنولوجيا في عمليات التخطيط للموارد البشرية. ويُفهم من ذلك أن استخدام برامج التحليل الإحصائي وقواعد البيانات ونماذج المحاكاة الرقمية بات جزءًا من عملية التنبؤ باحتياجات القوى العاملة.

وهذا ما أشار إليه الإطار النظري، إذ تؤدي أنظمة تحليل البيانات إلى دقة في تقدير الفجوات الوظيفية وتخطيط الإحلال الوظيفي. وقد دعمت ذلك دراسة الشراري (٢٠٢٠)، التي بينت أن المؤسسات السعودية التي تبنت أدوات التحليل الرقمي كانت أكثر قدرة على تطوير استراتيجيات تخطيط فعالة.

كما أن إدخال البرمجيات المتخصصة مثل Oracle HR و SAP في التخطيط للقوى العاملة ساعد كثيرًا في ربط التوجهات الإستراتيجية للمنظمة باحتياجاتها البشرية، وهو ما انعكس نتائج هذا البُعد.

٢. ما أثر تكنولوجيا المعلومات على توظيف الموارد البشرية؟

جاء متوسط التوظيف في الدراسة مرتفعًا (٤,٢٥)، مما يعكس التحول الرقمي الواسع في عمليات الاستقطاب والتوظيف لدى منظمات القطاع الخاص. وقد أظهرت البيانات أن أغلب المشاركين أقرّوا باستخدام أنظمة إلكترونية لإدارة التوظيف، بدءًا من الإعلان وحتى التصفية والاختيار.

هذه النتيجة تتماشى مع ما ورد في الإطار النظري الذي أشار إلى أن أنظمة ATS (Applicant Tracking Systems) وأدوات الذكاء الاصطناعي في فحص السير الذاتية قد أسهمت في تسريع عملية التوظيف وتحسين جودة المخرجات. كما تؤكد دراسة العلي (٢٠٢٢) أن المنظمات التي تستخدم هذه الأنظمة تمكنت من تقليل معدلات الدوران الوظيفي بفضل دقة التقييم الرقمي الأولي.

يُلاحظ كذلك أن هذا البُعد يمثل تحوُّلاً في فلسفة التوظيف من الاعتماد على التفاعل البشري المباشر إلى التصفية الإلكترونية الذكية، ما قد يؤثر على معايير النزاهة والشفافية في حال لم تكن هناك ضوابط واضحة.

٣. ما أثر تكنولوجيا المعلومات على تدريب الموارد البشرية؟

بلغ المتوسط الحسابي لفقرات بعد التدريب (٤,٢٢)، مما يشير إلى استخدام مرتفع لأدوات التدريب الإلكتروني والتعليم عن بعد داخل المنظمات. وأظهرت النتائج أن أنظمة LMS (Learning Management Systems) باتت جزءاً رئيساً في سياسات التدريب، كما يتم توظيف أدوات تحليل الأداء لتحديد الاحتياجات التدريبية بدقة.

ويؤكد الإطار النظري أن تكنولوجيا المعلومات أسهمت في إتاحة فرص التعلم مدى الحياة، وتنوع أساليب التدريب، وتوفير بيئات افتراضية تفاعلية أقل تكلفة وأكثر مرونة. وقد دعمت ذلك دراسة الغامدي (٢٠٢١)، التي أوضحت أن استخدام التعليم الإلكتروني في الشركات السعودية زاد من فعالية التدريب وخفض من التكاليف التشغيلية.

من المهم ملاحظة أن تكنولوجيا التدريب لم تقتصر على البرامج المعرفية، بل شملت كذلك المحاكاة الواقعية، والتقييم الإلكتروني، وهو ما يشكل ثورة في أساليب تطوير الكفاءات البشرية.

٤. ما أثر تكنولوجيا المعلومات على تقييم أداء الموارد البشرية؟

حقق بعد التقييم متوسطاً قدره (١٧، ٤)، وهو يشير إلى تطبيق متقدم للنظم الإلكترونية في مراقبة الأداء وتقييمه بشكل دوري. وأكدت النتائج أن مؤشرات الأداء (KPIs) تُتابع من خلال أنظمة رقمية، وتُستخدم بيانات الأداء في تغذية قرارات الترقية والتحفيز.

هذا ما شدد عليه الإطار النظري، حيث ذكر أن تكنولوجيا المعلومات توفر أدوات تحليل الأداء اللحظي، وتُقلل من التحيزات البشرية، كما تعزز من موضوعية اتخاذ القرار. كما وجدت دراسة الحربي (٢٠٢٣) أن المؤسسات التي اعتمدت على الأنظمة الإلكترونية في التقييم حصلت على نتائج أكثر دقة، وقلّت فيها حالات التظلم الوظيفي.

ويلاحظ كذلك من خلال النتائج أن التقييم أصبح لا يقتصر على الأداء الفردي فقط، بل يتعداه إلى تقييم أداء الفرق، وقياس الأثر على أهداف العمل، وهو مؤشر على تطور الفلسفة الإدارية المدعومة بالتكنولوجيا.

الاستنتاجات والتوصيات:

نتائج الدراسة

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من تحليل للبيانات الإحصائية ومناقشة النتائج في إطار نظري ومنهجي، تم الوصول إلى النتائج التالية:

(١) تُظهر الدراسة أن درجة استخدام تكنولوجيا المعلومات في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض كانت مرتفعة، بمتوسط عام بلغ (٣٣، ٤)، مما يدل على أن المنظمات تطبق بشكل فعال النظم الإلكترونية والتقنيات الحديثة في إدارة شؤون الموارد البشرية.

(٢) في بُعد تخطيط الموارد البشرية، أظهرت النتائج أن تكنولوجيا المعلومات تُسهم بشكل كبير في دقة التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية للموارد البشرية، وتحليل العرض والطلب الوظيفي، حيث بلغ المتوسط (٤,٢٦).

(٣) في بُعد التوظيف والاختيار، كشفت النتائج عن وجود اعتماد مرتفع على نظم التوظيف الإلكتروني، بما في ذلك الإعلان الإلكتروني والفرز الآلي، بمتوسط (٤,٢٥).

(٤) في بُعد التدريب والتطوير، أظهرت الدراسة أن المنظمات تعتمد على تقنيات التعليم الإلكتروني لتوفير بيئة تدريب مرنة وتفاعلية، بمتوسط (٤,٢٢).

(٥) في بُعد تقييم الأداء، أوضحت النتائج أن استخدام النظم الرقمية في متابعة الأداء يساعد على دقة التقييم وتقليل التحيزات، حيث بلغ المتوسط (٤,١٧).

التوصيات

استنادًا إلى ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، توصي الباحثة بما يلي:

(١) تعزيز الاستثمار في تقنيات الموارد البشرية، من خلال تطوير نظم HRIS الداخلية، وتحديث البنية التحتية الرقمية لضمان تكامل العمليات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية.

(٢) تكثيف استخدام أدوات التحليل الرقمي في تخطيط الموارد البشرية، بما يسهم في اتخاذ قرارات قائمة على البيانات، وتحسين كفاءة التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية.

(٣) الاستمرار في تطوير بوابات التوظيف الإلكترونية، وتعزيز الاعتماد على الذكاء الاصطناعي في فرز المرشحين وتحليل السير الذاتية بشكل أكثر عدالة وفعالية.

(٤) دعم منصات التعليم الإلكتروني والتدريب الرقمي، وتحفيز الموظفين على التفاعل معها من خلال تقديم محتوى تدريبي مرن، وتوفير حوافز مرتبطة بالتحصيل التدريبي.

٥) تطوير أنظمة تقييم الأداء الرقمية لتشمل تقييمًا لحظيًا ومتكاملاً، وتعزيز ثقافة التقييم

المستمر المبني على مؤشرات أداء واضحة وموضوعية.

٦) تدريب موظفي الموارد البشرية على الاستخدام الأمثل لتكنولوجيا المعلومات وتطوير مهاراتهم

الرقمية بما يعزز قدرتهم على تطبيق هذه الأنظمة بكفاءة.

٧) إجراء دراسات لاحقة تُركّز على العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وأبعاد أخرى من الموارد

البشرية مثل الرضا الوظيفي، أو بيئة العمل الرقمية، أو أثر التحول الرقمي على القيادة

الإدارية.

المراجع:

- (١) جيلالي، معروف. (٢٠٢٠). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على وظائف إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية، دراسة حالة بمؤسسة شيالي أنابيب، مجلة نور للدراسات الاقتصادية، مجلد ٦، عدد ١٠.
- (٢) بن العامر، نعيمة. (٢٠٢٤). مدخل إلى إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر.
- (٣) وهيبة، فلاق. (٢٠١٤). مدى تأثير استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء موظفي الإدارات الجامعية، دراسة ماجستير، جامعة الجزائر.
- (٤) طلعت، منى عبد العال. (٢٠٢٢). أثر تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على شركات السياحة بمحافظة بورسعيد. مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، ٢٢(٣).
- (٥) علي، مسعود. (٢٠٢٣). استخدام التكنولوجيا الحديثة وتأثيره على إدارة الموارد البشرية، دراسة ميدانية على عينة من مديري المؤسسات التربوية، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- (٦) العايب، فوزية ومزلي، خديجة. (٢٠٢٣). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، دراسة ماجستير، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ميله، الجزائر.
- (٧) الحربي، أروى والماطوسي، هند. (٢٠٢٤). أثر تكنولوجيا المعلومات على ممارسات إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر موظفي إدارة التعليم بجدة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد ٨، العدد ١٤.

٨) مسدر، يوسف عبدالله. (٢٠٢١). التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية، مجلة العلوم

الاقتصادية والإدارية والقانونية، مجلد ٥، العدد.

٩) عبدالقادر، مي أحمد. (٢٠٢٣). إدارة الموارد البشرية وأثرها في الأداء المؤسسي بالتطبيق على

الوحدة الإدارية لمحلية شندي، مجلة القلزم، العدد ٣٢.