

دور الحاسب الآلي في تطوير إدارة الموارد البشرية بمكة

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

مشروع تخرج

إعداد

خالد محمدرشاد الجاوي - ماهر رشيد سليم اللهبي

الرقم الجامعي

221001359 - 221001644

إشراف

د/وليد سليمان

٢٠٢٣/١٤٤٤



الفصل الأول: مشكلة البحث وأهميته

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 ، ومارافقها من تطور في نواحي تكنولوجيا المعلومات كافة ، وخاصة فيما يتعلق بالحاسب الآلي، بدأت تظهر انعكاسات ذلك التطور ليتحول استخدامه إلى ضرورة ملحة، سواء في المنظمات العامة أو الخاصة. ليشكل مرتكزا أساسيا في رفع كفاءة أداء العاملين، وداعما أساسيا للعمليات 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 بالملكة 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 دورا 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 الألى في رفع مستوى العاملين وطريقة أدائهم.(علاوة والطاهر، ٢٠١٥)

كما حقق استخدام الحاسب الألى تقدما واضحا 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 الألى 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 نموا كبيرا 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 الألى 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 الألي في رفع وتحسين الأداء وتقليص 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 أثمن مورد لديها و الأكثر تأثيرا في الإنتاجية ، فالمنظمة تعمل على الاستفادة من موردها 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 ووسائلها 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. تساهم في إثراء المعرفة العلمية حول مجال إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات، وتقديم رؤية جديدة ومبتكرة للباحثين والممارسين في هذا المجال.

الأهمية العملية:

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

تهدف الدراسة إلى التعرف على دور الحاسب الآلي في تطوير إدارة الموارد البشرية بأبعادها (التخطيط، التنظيم، التنفيذ، الرقابة) 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 التنظيم بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الحكومية بمكة.
- التعرف على دور الحاسب الآلي في تطوير وظيفة التنفيذ بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الحكومية بمكة .
- التعرف على دور الحاسب الآلي في تطوير وظيفة الرقابة بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الحكومية بمكة .

5.1 أسئلة البحث

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

ويتفرع منه عدة أسئلة فرعية منها:

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

– السؤال الفرعي الثالث : ما مدى دور الحاسب الآلي في تطوير وظيفة التنفيذ بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الحكومية بمكة .

– السؤال الفرعي الرابع: ما مدى دور الحاسب الآلي في تطوير وظيفة الرقابة بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الحكومية بمكة .

٦,١ فرضيات الدراسة

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

الفرضية الأولى: 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 التنظيم بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الحكومية بمكة .

– يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين دور الحاسب الآلي في تطوير وظيفة التنفيذ بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الحكومية بمكة .

– يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين دور الحاسب الآلي في تطوير وظيفة الرقابة بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الحكومية بمكة .

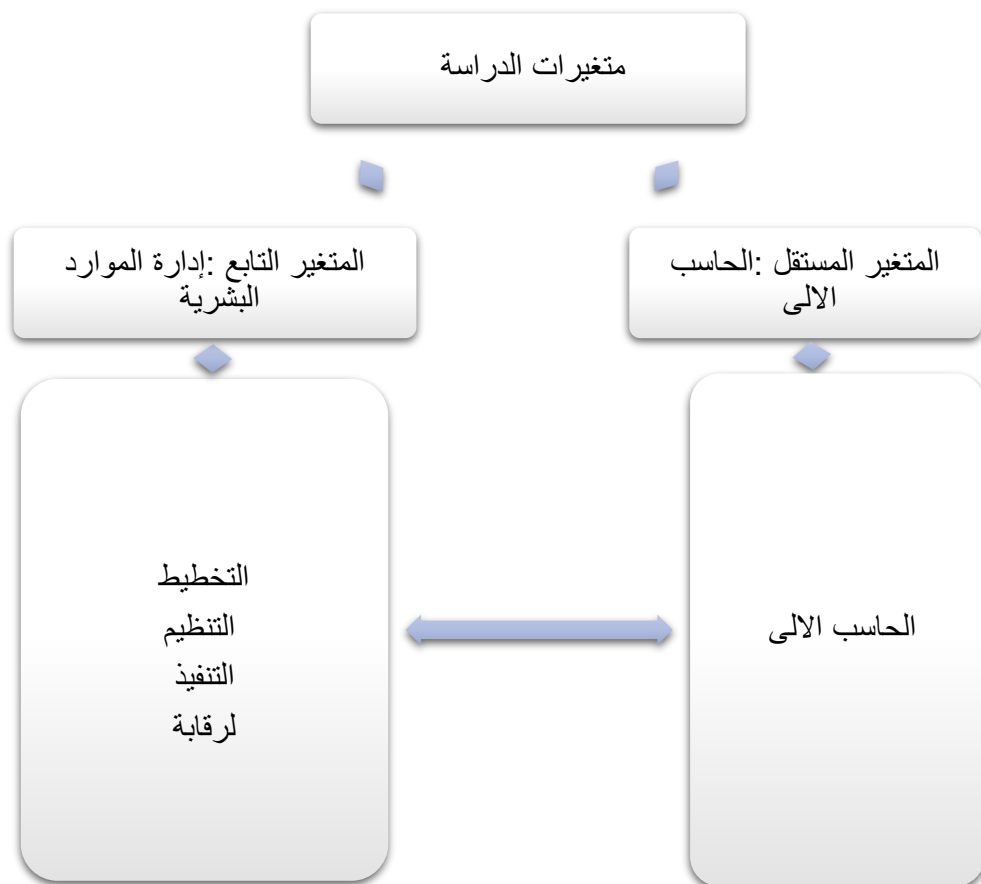
٧,١ نموذج الدراسة

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، التنظيم، التنفيذ، الرقابة) .



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 تمتد صاحب الدراسة والبحث بمختلف الأسباب والاعتبارات لاعتماد موضوع الدراسة محل البحث، وعليه يمكن حصر تلك الأسباب فيما يلي:

أسباب موضوعية:

- تعد إدارة الموارد البشرية مجالا حاسما 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 نابعا 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 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 و تطوير إدارة الموارد البشرية ، مع استخدام المنهج التحليلي في الدراسة الميدانية لأنه يعمل على التحليل والربط بين النتائج التي توصل إليها و يعمل على تفسيرها ثم إصدار الأحكام المناسبة .

١٠,١ مصادر و أدوات 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 خصيصا لهذا الغرض على Google Forms وإرسال رابطها إلى مجتمع البحث.

أدوات الدراسة

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات

الأساليب الإحصائية المستخدمة

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها ولاختبار الفرضيات، تم استخدام برنامج (spss)

لتحليل من خلال الأساليب الإحصائية المناسبة، هي:

- معامل الثبات ألفا كرونباخ : (Alpha Coefficient Cronbach's) لاختبار جودة المقاييس وهو من أكثر

الاختبارات شيوعاً

- الإحصاءات الاستنتاجية:

- سيتم بعض الإحصاءات الاستنتاجية مثل: ارتباط بيرسون وذلك لمعرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة،

- وكذلك سيتم استخدام تحليل الانحدار البسيط: وذلك لاختبار أثر المتغير المستقل (الحاسب الآلي على

المتغير التابع) (تطور المولود البشرية) .

- اختبار كولمخروف سمرنوف (1- sample K-S): لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا .

١١,١ 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 المورد البشرية بجمع البيانات المتعلقة بهم ومعالجتها وإنتاج معلومات دقيقة تساعد اداره المورد 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 المورد 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 كفاءته وفعالية أداء المورد 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 المورد البشرية في الشركات السياحية.
٢-الدراسة	قاطر وحناشي (٢٠٢١)
أهداف الدراسة	هدف الدراسة إلى الوقوف على واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالمؤسسة، والأثر الذي أحدثته على الوظائف الإدارية لإدارة المورد البشرية من تخطيط، تنظيم، تنفيذ ورقابة بالمؤسسة محل الدراسة.
المتغير المستقل	تكنولوجيا المعلومات والاتصال
المتغير التابع	الوظائف الإدارية لإدارة المورد البشرية بأبعادها (تخطيط، تنظيم، تنفيذ، رقابة)
منهجية البحث	استخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يستند على وصف الظاهرة موضوع الدراسة

	وتحليل بيانتهم والعلاقة بين مكوناتهم والآراء التي تطرح حولهم والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها ، وتعتبر الاستبانة هي الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة .
أهم النتائج والتوصيات	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
٣- الدراسة	طرفه (٢٠٢٠)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى اختبار أثر تكنولوجيا المعلومات على وظائف إدارة الموارد البشرية بمؤسسة اتصالات الجزائر.
المتغير المستقل	تكنولوجيا المعلومات
المتغير الوسيط	وظائف إدارة الموارد البشرية (تخطيط الموارد البشرية، توظيف الموارد البشرية، تدريب الموارد البشرية، تحفيز الموارد البشرية وتقييم أداء الموارد البشرية)
منهجية البحث	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،
أهم النتائج والتوصيات	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)
٤- الدراسة	قادرى (٢٠١٨)

أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية .
المتغير المستقل	دور تكنولوجيا المعلومات.
المتغير التابع	تحسين إدارة الموارد البشرية.
منهجية البحث	تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وفقا لطبيعة الدراسة والأهداف، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي spss لتحليل البيانات.
أهم النتائج والتوصيات	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 مورد بشرية مدربة بشكل جيد، ولديه القدرة على عمل خطة لتحديد قنوات الاتصال بين جميع الأطراف ذات الصلة بالمشروع.
٦-الدراسة	علاوة والظاهر (٢٠١٥)
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 إلكترونياً 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 الى 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 ممثلي إدارة الموارد البشرية ومندوبي 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 المختلة 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 مرءاء 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 الخرجية 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.

المراجع

- 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.
- 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-.
- علاوة، لحسن، الطاهر، غربي محمد، و مبلرك، 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.
- 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، سلوة، (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.
- 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.
- 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).