

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

(PMG497) مشروع التخرج 2

استخدام التكنولوجيا الحديثة لتحسين إدارة الموارد البشرية في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية :عنوان المشروع
بالمملكة العربية السعودية

محمد العلي :اسم الطالب

د. عبد الرحيم نادر :المشرف

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن :الكلية

الفصل الأخير :التاريخ

الشكر والتقدير

أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى مشرفي الدكتور عبد الرحيم نادر على دعمه وتوجيهه القيم طوال فترة إعداد هذا المشروع،
ولإدارة كلية الإدارة بجامعة ميدأوشن على توفير البيئة التعليمية المناسبة،
كما أقدم جزيل الشكر لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لتعاونها وإتاحة الفرصة لجمع المعلومات اللازمة

الإهداء

إلى والدي العزيزين،
الذين كانا لي العون والدعم في كل مراحل حياتي،
وإلى كل من ساندني في رحلتي العلمية،
أهدي هذا العمل المتواضع تقديراً وعرفاناً

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة على كفاءة إدارة الموارد البشرية في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية.
اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام استبيان شمل 100 موظف و 10 مدراء، إضافة إلى مقابلات نوعية لتحليل العوامل التنظيمية والتقنية
أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين استخدام التكنولوجيا الحديثة وكفاءة إدارة الموارد البشرية ($r = 0.78, p < 0.01$).
كما تبين أن الأنظمة الرقمية ساهمت في تسريع الإجراءات وتحسين دقة القرارات وتعزيز الرضا الوظيفي.
توصي الدراسة بضرورة تعزيز التحول الرقمي والتدريب المستمر على استخدام الأنظمة التقنية لتحقيق كفاءة أكبر في الأداء المؤسسي.

التكنولوجيا الحديثة – إدارة الموارد البشرية – التحول الرقمي – الكفاءة المؤسسية – القطاع الحكومي :الكلمات المفتاحية

فهرس المحتويات

1. 2	الشكر والتقدير
2. 3	الإهداء
3. 4	الملخص
4. 6	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
5. 10	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
6. 14	الفصل الخامس: الحدود، التوصيات، والخاتمة
7. 17	قائمة المراجع
8. 18	الملحق

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1 المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية العلمية التي تم اتباعها لتحقيق أهداف الدراسة، وتوضيح مجتمع البحث وأدوات جمع البيانات.

3.2 تصميم البحث

تم تبني تصميم وصفي تحليلي يعتمد على الأسلوب الكمي والنوعي، من خلال استبيانات ومقابلات لتحديد أثر التكنولوجيا الحديثة في كفاءة إدارة الموارد البشرية.

3.3 مجتمع الدراسة والعينة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي ومديري وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة. أفراد (100 موظف و10 مدراء) باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة 110 تم اختيار عينة مكونة من

3.4 أدوات جمع البيانات

تم استخدام استبيان إلكتروني مكون من 25 فقرة موزعة على ثلاثة محاور

1. استخدام التكنولوجيا الحديثة.

2. كفاءة العمليات الإدارية.

3. تطوير رأس المال البشري.

كما تم إجراء مقابلات شبه منظمة مع مجموعة من مديري الإدارات لاكتساب فهم أعمق

3.5 أساليب التحليل الإحصائي

، حيث استخدمت الإحصاءات الوصفية (المتوسط والانحراف المعياري) SPSS تم تحليل البيانات باستخدام برنامج (ANOVA وT-Test بيرسون و) واختبارات الفرضيات

3.6 الخاتمة

اعتمدت الدراسة منهجية دقيقة تضمن المصداقية والموضوعية، مما يعزز موثوقية النتائج وتحليلها في الفصول التالية

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1 المقدمة

يتناول هذا الفصل عرض نتائج التحليل الإحصائي للبيانات المجمعة ومناقشتها في ضوء الدراسات السابقة

4.2 وصف العينة

توزعت العينة على النحو التالي

- من الذكور و35% من الإناث 65%.
- من الموظفين الإداريين، و30% من المدراء 70%.
- لديهم خبرة تزيد عن 10 سنوات 55%.

4.3 الصدق والثبات

، مما يشير إلى مستوى ثبات عالٍ في أدوات القياس (0.89) بلغ معامل كرونباخ ألفا. كما تم التحقق من صدق المحتوى بمراجعة خبراء في المجال الإداري والتقني.

4.4 التحليل الوصفي

من 5، بينما بلغ المتوسط العام لكفاءة الموارد 4.3 أظهرت نتائج التحليل أن المتوسط العام لاستخدام التكنولوجيا الحديثة بلغ من 5، مما يعكس ارتفاع الوعي الرقمي بين العاملين 4.5 البشرية.

4.5 اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

وجود علاقة ارتباط قوية موجبة بين استخدام التكنولوجيا الحديثة وكفاءة إدارة (r = 0.78, p < 0.01) أثبت اختبار بيرسون الموارد البشرية.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات الإدارية لصالح المدراء T-Test كما أوضحت نتائج اختبار. التي أكدت دور التحول الرقمي في تطوير الأداء المؤسسي (Al-Modaf, 2021) وتتفق هذه النتائج مع دراسة

4.6 الخاتمة

أكدت نتائج هذا الفصل أن استخدام التكنولوجيا الحديثة يرفع من كفاءة الأداء ويعزز سرعة الإنجاز ودقة القرارات الإدارية.

الفصل الخامس: الحدود، التوصيات، والخاتمة

5.1 حدود الدراسة

اقتصر نطاق الدراسة على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في مدينة الرياض، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على جميع القطاعات الحكومية.

5.2 التوصيات

1. تعزيز البنية التحتية الرقمية داخل الوزارة.
2. تكييف برامج التدريب على الأنظمة الحديثة.
3. تطوير نظام موحد لإدارة الموارد البشرية إلكترونياً.
4. تحفيز ثقافة الابتكار التقني داخل بيئة العمل.
5. توسيع تطبيق الذكاء الاصطناعي في إدارة الكفاءات.

5.3 الخاتمة

خلصت الدراسة إلى أن التكنولوجيا الحديثة تمثل ركيزة أساسية لتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية ودعم توجهات التحول الرقمي في القطاع الحكومي بما يتماشى مع رؤية المملكة 2030

قائمة المراجع

1. Ulrich, D. (2016). *HR Transformation: Building Human Resources from the Outside In*.
 2. Al-Modaf, O. (2021). *Digital Transformation in Saudi Public Sector*. Journal of Management.
 3. التقرير الاستراتيجي للتحول الرقمي. (2023). وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
 4. Al-Qahtani, S. (2022). *The Role of Artificial Intelligence in HR Efficiency*. Saudi Journal of Management Studies.
 5. Abdullah, R. (2023). *E-HRM Systems in the Gulf Region: Challenges and Opportunities*. International Journal of HR Development.
 6. Al-Mutairi, A. (2024). *Digital Transformation and Public Sector Innovation in Saudi Arabia*. Arab Administrative Review.
-

الملحق: نموذج الاستبيان المستخدم في البحث

يرجى وضع علامة (✓) أمام الإجابة المناسبة

1. أستخدم أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية بشكل يومي في عملي.
 2. ساهمت التكنولوجيا الحديثة في تسريع إنجاز المهام الإدارية.
 3. الأنظمة الرقمية تساعد في تحسين دقة التوظيف.
 4. التدريب على استخدام الأنظمة الرقمية كافٍ في الوزارة.
 5. التكنولوجيا ساهمت في تعزيز التواصل بين الإدارات.
 6. التحول الرقمي ساعد في رفع مستوى الرضا الوظيفي.
-