

The impact of information technology on human resource management practices from the perspective of education administration employees in Jeddah

Ms. Arwa Mohamad Alharbi*¹, Ms. Henda Salem Matoussi²

¹ Jeddah Education Administration | Ministry of Education | KSA , ² Jeddah International College | KSA

Received:
07/06/2024

Revised:
20/06/2024

Accepted:
12/08/2024

Published:
30/12/2024

* Corresponding author:
rorohrb6@gmail.com

Citation: Alharbi, A. M., & Matoussi, H. S. (2024). The impact of information technology on human resource management practices from the perspective of education administration employees in Jeddah. *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, 8(14), 1 – 22.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.E100624>

2024 © AISRP • Arab
Institute of Sciences &
Research Publishing
(AISRP), Palestine, all
rights reserved.

• Open Access



This article is an open
access article distributed
under the terms and
conditions of the Creative
Commons Attribution (CC
BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract: The study aimed to evaluate the impact of information technology on human resources management practices in the Jeddah Education Administration, focusing on technological devices, software, databases, networks and communications, and IT staff. The study employed a descriptive-analytical method and a questionnaire distributed to a sample of 110 individuals from the Jeddah Education Administration. The results showed that the use of information technology has a positive and significant impact on human resources management practices, where technological devices contribute to improving the quality of operations and providing necessary training for employees. The study also indicated the importance of software in facilitating decision-making and its efficient implementation, and the importance of databases in ensuring the accuracy and availability of information. Additionally, networks and communications contribute to facilitating administrative achievements effectively, and IT staff training and feedback are significant (Pearson's correlation test showed a strong and significant correlation between IT staff and the networks and communications variable, approximately 0.78, and less significant with the database variable, approximately 0.68). The results also show that the use of technological devices (mean: 4.68), software (3.98), databases (4.22), networks and communications (mean: 4.26), and IT staff using technology (4.07) positively and significantly impact the improvement of human resources management practices overall model mean(4.24). The study recommends enhancing the use of information technology in the field of human resources management, improving the quality of training provided to employees, and developing effective mechanisms for collecting and using data to aid decision-making. These recommendations serve as a starting point for future research in the field of information technology and human resources management, particularly in the education sector across various regions of Saudi Arabia.

Keywords: Information Technology, Human Resources, Education Management, Process Improvement, Databases.

أثر تكنولوجيا المعلومات على ممارسات إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر موظفي إدارة التعليم بجدة

أ. أروى محمد الحربي*¹، أ. هندة سالم الماطوسي²

¹ إدارة تعليم جدة | وزارة التعليم | المملكة العربية السعودية ، ² كلية جدة العالمية | المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت الدراسة إلى تقييم أثر تكنولوجيا المعلومات على ممارسات إدارة الموارد البشرية في إدارة تعليم جدة، مع التركيز على الأجهزة التكنولوجية، البرمجيات، قواعد البيانات، الشبكات والاتصالات، وموظفي تكنولوجيا المعلومات. كما استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستبانة وزعت على عينة بلغت 110 فرداً من منسوبي إدارة تعليم جدة. وقد أظهرت النتائج أن استخدام تكنولوجيا المعلومات له أثر إيجابي وملحوظ على ممارسات إدارة الموارد البشرية، حيث تسهم الأجهزة التكنولوجية في تحسين جودة العمليات وتوفير التدريب اللازم للموظفين. كما أشارت الدراسة إلى أهمية البرمجيات في تسهيل اتخاذ القرارات وسرعة تنفيذها بكفاءة، وأهمية قواعد البيانات في ضمان دقة وتوفير المعلومات. بالإضافة إلى ذلك، تسهم الشبكات والاتصالات في تسهيل الإنجازات الإدارية بفعالية، وتدريب موظفي تكنولوجيا المعلومات وتلقي التغذية الراجعة منهم (بين اختبار الارتباط لبيرسون أنه يوجد ارتباط قوي وذو دلالة معنوية بين موظفي التقنية ومتغير الشبكات والاتصالات حوالي 0.78، وأقل أهمية مع متغير قواعد البيانات بحوالي 0.68). كما تظهر النتائج أن استخدام الأجهزة التكنولوجية (المتوسط الحسابي: 4.68، الانحراف المعياري: 0.73) واستخدام البرمجيات (المتوسط الحسابي: 3.98، وقواعد البيانات (المتوسط الحسابي: 4.22، الانحراف المعياري: 0.76) والشبكات والاتصالات (المتوسط الحسابي: 4.26، واستخدام موظفي IT للتكنولوجيا (المتوسط الحسابي: 4.07، الانحراف المعياري: 0.73) تؤثر بشكل إيجابي ومرتفع على تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية (متوسط حسابي للنموذج القياسي ككل: 4.24) وتوصي الدراسة بتعزيز استخدام تكنولوجيا المعلومات في مجال إدارة الموارد البشرية، وتحسين جودة التدريب المقدم للموظفين وتطوير آليات فعالة لجمع واستخدام البيانات للمساعدة في اتخاذ القرار. وتُعد هذه التوصيات نقطة انطلاق للبحوث المستقبلية في مجال تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية، وذلك في قطاع التعليم بمختلف مناطق المملكة العربية السعودية.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات – الموارد البشرية – إدارة التعليم – تحسين العمليات – قواعد البيانات.

شهد العالم الحديث قوة متزايدة لتقنيات الحاسب وظهرت العديد من المتغيرات في بيئة الاعمال وكانت هذه التغيرات نتيجة للتطور المتسارع في مجال التكنولوجيا والاتصالات والنظم المحوسبة واتساع تأثير مفهوم العولمة. وعملت هذه التغيرات على تغيير البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، فمع بداية هذه الثورة المعلوماتية والدخول في آفاق معلوماتية جديدة أصبح من الصعب حفظ هذه المعلومات وجمعها وترتيبها وتخزينها والرجوع اليها بالطرق البديهة. لذا لابد من استخدام أساليب حديثة للتعامل معها؛ لذا ظهرت تكنولوجيا المعلومات فساهمت في انفجار المعلومات الذي تمثل في إنتاجها ونموها الهائل، وتنوع مصادرها و تعدد أشكالها. ويؤكد الباحثون أن التحول الرقمي لجميع أنشطة الموارد البشرية من خلال الأنظمة المتكاملة لرقمنة الموارد البشرية يعتبر أحد الركائز الأساسية لإدارة الموارد البشرية. حيث يعد الاستثمار في رأس المال البشري استثماراً منتجاً، وبالنظر في العمليات الرئيسية لإدخال التقنية الرقمية في نظام إدارة الموارد البشرية للمؤسسات، فقد غيرت رقمنة المجتمع حياة الناس بشكل جذري وفتحت فرصاً جديدة في مجال إدارة الموارد البشرية (أبو النصر & هشام، 2024). كما أنه لا شك أن البيئة الرقمية تتطلب موارد بشرية تمتلك مستويات عالية من المهارات في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات هذه المهارات هي التي تمكن الأفراد من التكيف مع المتغيرات في بيئة الأعمال، لذلك لابد للجامعات الاهتمام بمواردها البشرية باعتبارها الموارد الأهم في تحقيق أهدافها (أبو النصر، د. هـ، & د. هشام، 2024). وفي خلق الميزة التنافسية وتحديث أنظمتها التكنولوجية لتبسيط إجراءاتها وتوظيف التكنولوجيا في إدارة مواردها البشرية (طوميري، 2023). وتبين دراسة السراجي، ماجد عبد العزيز صالح (2023) الى أن التركيز على إدارة الموارد البشرية من أهم وظائف الإدارة، وقيامها بوظائف مهمة كالخطيط والتدريب وعملها على ضمان كفاءة العاملين من خلال أنظمة الحوافز والتقييم، وتؤكد على أن ممارسة إدارة الموارد البشرية في المنظمة تتوقف عليها كفاءتها ونجاحها في الوصول إلى تحقيق الأهداف. وتواجه المنظمات اليوم تحديات جديدة تفرض عليها مقارنة بتكنولوجيا المعلومات وما تحققة من إنجازات بما كانت عليه سابقاً وبما حققته مثيلاتها من المنظمات، وقد تطورت هذه الفكرة بتأثير المنافسة العالمية والرغبة بالوصول لأفضل المستويات في تكنولوجيا المعلومات، واستدعى الأمر البحث عن سبل جديدة تدعمها للتصدي لتلك التحديات. كذلك كانت لهذه التغيرات في تكنولوجيا المعلومات أثراً إيجابياً كبيراً في الموارد البشرية، التي ساعدت على تنمية المهارات والخبرات في المنظمات التي استخدمت أنظمة التكنولوجيا لديها، كذلك أصبحت خدماتها المقدمة للعملاء والموظفين أكثر دقة، وأسهمت في نقل ومتابعة العمليات والأعمال بأقل وقت وجهد على العاملين. وتظهر علاقة تكنولوجيا المعلومات بممارسات إدارة الموارد البشرية من خلال التأثير على كفاءة العاملين داخل المنظمة كما أوردتها العديد من الدراسات السابقة، فالعاملون الممكّنون أكثر نشاطاً وإنتاجية من غيرهم لأنهم يمتلكون معرفة كاملة عن عملهم مما يجعلهم قادرين على التخطيط له وتحسينه، حيث يعتبر العنصر البشري مهم جداً في تطبيق تكنولوجيا المعلومات عن طريق توفير كفاءات بشرية مؤهلة ومدربة على التعامل مع تكنولوجيا المعلومات في استخدام البيانات لاتخاذ القرارات" (حماد، محمد محمد محمود، 2021). ولا شك أن تكنولوجيا المعلومات قد أحدثت ثورة في كافة مجالات الحياة، وخاصة في بيئة الأعمال التي تتطلب التكيف مع التغيرات السريعة والمستمرة، والتفاعل مع الظروف المحيطة، والاستفادة من الفرص المتاحة، والتغلب على التحديات الموجودة. وقد كان لهذه التكنولوجيا تأثير كبير على المنظمات وأدائها وقدرتها على المنافسة والابتكار، وذلك من خلال تحسين جودة الخدمات والمنتجات، وتوفير الوقت والجهد والتكلفة، وتسهيل التواصل والتعاون بين الأفراد والإدارات. ومن أهم الموارد التي تستخدم تكنولوجيا المعلومات في تطويرها هي الموارد البشرية، التي تعتبر العامل الأساسي في نجاح أي منظمة، والقوة الحقيقية لها، والمسؤولة عن تحقيق رؤيتها ورسالتها وأهدافها، حيث هدفت دراسة بن حمزة، جيهان (2023) إلى إلقاء الضوء على الدور الذي لعبته تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء ممارسات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية بشكل عام والمؤسسات الخدمية بشكل خاص، حيث توصلت الدراسة إلى أن تكنولوجيا المعلومات لها دور كبير في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في هذه الوكالة، وهذا ما أظهرته النتائج، والتي أثبتت أن التغيير في ممارسات إدارة الموارد البشرية بسبب التكنولوجيا من تأثير تقنيات المعلومات والاتصالات الجديدة. لذلك يجب أن تكون الموارد البشرية مؤهلة ومدربة على استخدام هذه التكنولوجيا بشكل فعال وإبداعي، للاستفادة من إمكاناتها وفرصها، وللتغلب على مشاكلها وتحدياتها. وفي هذا السياق، جاء هذا البحث لدراسة تأثير تكنولوجيا المعلومات على ممارسات إدارة الموارد البشرية في إدارة تعليم جدة، والتي تعتبر من أكبر الإدارات التعليمية في المملكة، والتي تضم عدداً كبيراً من الموظفين والموظفات. وهذا البحث يهدف إلى معرفة مدى استخدام تكنولوجيا المعلومات في مجالات مختلفة من إدارة الموارد البشرية، مثل التوظيف والتدريب والتقييم والحوافز والتطوير، وكذلك معرفة مدى رضا الموظفين عن هذه التكنولوجيا، والمشاكل والصعوبات التي تواجههم في استخدامها، والحلول المقترحة لتحسينها. وقد اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبانة موزعة على عينة من الموظفين الإداريين في إدارة تعليم جدة، وتحليلها باستخدام برامج إحصائية.

1-1- مشكلة الدراسة

تعتبر دراسة أثر تكنولوجيا المعلومات على ممارسات إدارة الموارد البشرية في إدارات التعليم بالمملكة العربية السعودية وربطها بمستهدفات رؤية المملكة 2030 والمتعلقة بمبادرات تنمية القدرات وتمكينهم من المواضيع التي لم تبحث بالشكل المطلوب. وقد بنيت اشكالية الدراسة من خلال الفجوة البحثية بالادبيات السابقة، فقد أشارت دراسة السراجي (2023) إلى أن التحليلات الحالية تعاني من تباين في النتائج، وأوضحت دراسة أمين (2023) أن هناك حاجة ماسة لتحليل شامل لتأثيرات تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية في السياق التعليمي. كما أشارت دراسة حماد (2021) إلى أن الدراسات الحالية قد تكون غير كافية في استخدام منهجيات بحثية متطورة، مما ينبغي علاجه لدعم القرارات الإدارية والسياسات التطويرية في إدارات التعليم بجدة وتعميمها فيما بعد على كامل القطاعات الممكنة. ومن المعلوم أن إدارة الموارد البشرية تتعرض للعديد من التحولات والآثار العميقة نتيجة للتطورات التكنولوجية الحديثة التي أصبحت متعمقة في قلب المؤسسات. وتعتبر إدارة الموارد البشرية من الوظائف الحيوية في أي منظمة إذ تهدف إلى تحقيق أهدافها ورؤيتها، مع التأكيد على أهمية استخدام التقنيات الحديثة والبرامج والشبكات لتحسين الكفاءة والاداء.

2-1- إشكالية الدراسة الرئيسية

وتتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما تأثير استخدام أبعاد تكنولوجيا المعلومات (الأجهزة، البرمجيات، قواعد البيانات، الشبكات والاتصالات، موظفي تقنية المعلومات) على ممارسات إدارة الموارد البشرية في إدارة تعليم جدة؟

3-1- فرضيات الدراسة

بناءً على الأسئلة، يمكن تحويلها إلى فرضيات بحثية كالتالي، مع تحديد مستوى الدلالة عند $(\alpha \leq 0.05)$:

1. يوجد أثر معنوي لاستخدام الأجهزة كُبعد من أبعاد تكنولوجيا المعلومات على ممارسات إدارة الموارد البشرية في إدارة تعليم جدة عند مستوى الدلالة المعنوية $(\alpha \leq 0.05)$.
2. يوجد أثر معنوي لاستخدام البرمجيات كُبعد من أبعاد تكنولوجيا المعلومات على ممارسات إدارة الموارد البشرية في إدارة تعليم جدة عند مستوى الدلالة المعنوية $(\alpha \leq 0.05)$.
3. يوجد أثر معنوي لاستخدام قواعد البيانات كُبعد من أبعاد تكنولوجيا المعلومات على ممارسات إدارة الموارد البشرية في إدارة تعليم جدة عند مستوى الدلالة المعنوية $(\alpha \leq 0.05)$.
4. يوجد أثر معنوي لاستخدام الشبكات والاتصالات كُبعد من أبعاد تكنولوجيا المعلومات على ممارسات إدارة الموارد البشرية في إدارة تعليم جدة عند مستوى الدلالة المعنوية $(\alpha \leq 0.05)$.
5. يوجد أثر معنوي لاستخدام موظفي تقنية المعلومات كُبعد من أبعاد تكنولوجيا المعلومات على ممارسات إدارة الموارد البشرية في إدارة تعليم جدة عند مستوى الدلالة المعنوية $(\alpha \leq 0.05)$.

4-1- أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر تكنولوجيا المعلومات على ممارسات إدارة الموارد البشرية، ومن هذا الهدف تتفرع الأهداف

الفرعية التالية:

- قياس أثر استخدام الأجهزة (كُبعد من أبعاد تكنولوجيا المعلومات) على ممارسات إدارة الموارد البشرية في إدارة تعليم جدة.
- قياس أثر استخدام البرمجيات (كُبعد من أبعاد تكنولوجيا المعلومات) على ممارسات إدارة الموارد البشرية في إدارة تعليم جدة.
- قياس أثر استخدام قواعد البيانات (كُبعد من أبعاد تكنولوجيا المعلومات) على ممارسات إدارة الموارد البشرية في إدارة تعليم جدة.
- قياس أثر استخدام الشبكات والاتصالات (كُبعد من أبعاد تكنولوجيا المعلومات) على ممارسات إدارة الموارد البشرية في إدارة تعليم جدة.
- قياس أثر استخدام موظفي IT لتكنولوجيا المعلومات (كُبعد من أبعاد تكنولوجيا المعلومات) على ممارسات إدارة الموارد البشرية في إدارة تعليم جدة.

5-1- أهمية الدراسة

1. الأكاديميين أو الباحثين:

- إنشاء برامج بحثية ودراسات تأثير تكنولوجيا المعلومات على ممارسات إدارة الموارد البشرية، تهدف إلى تطوير النظريات والمفاهيم المتعلقة.

- تنظيم ورش عمل ومؤتمرات دولية ومحلية لتبادل الخبرات والنتائج في هذا المجال.

- تشجيع النشر في المجالات العلمية المرموقة لزيادة التوعية بأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية.

2. المهنيين والخبراء:

- تطوير دورات تدريبية وبرامج تأهيلية تهدف إلى تعزيز مهارات المهنيين في استخدام تكنولوجيا المعلومات لتحسين إدارة الموارد البشرية.

- إنشاء منصات للمشاركة والتبادل بين المهنيين والخبراء لتبادل الأفكار والتجارب الناجحة في تطبيق التكنولوجيا في الممارسات الإدارية.

3. صناع القرار:

- تقديم تقارير ودراسات استراتيجية توضح فوائد استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية، مع التركيز على النتائج الإيجابية والتحديات المحتملة.

- تطوير خطط عمل وسياسات تشجيعية تعزز من دمج تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات التعليمية.

- إجراء لقاءات وندوات مع صناع القرار لتوضيح الفوائد الاستراتيجية لتكنولوجيا المعلومات وضرورة اعتمادها في سياسات إدارة الموارد البشرية.

- يتم تعزيز التعاون والتفاعل بين مختلف الفاعلين للإسهام في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية من خلال تكنولوجيا المعلومات، وضمان تأثير إيجابي يخدم جميع أطراف المعادلة التعليمية والإدارية.

6-1- حدود الدراسة.

تقتصر الدراسة على الحدود الآتية:

■ الحدود الموضوعية:

تقتصر الدراسة على تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات في ممارسات إدارة الموارد البشرية داخل إدارة تعليم جدة. وتشمل هذه الحدود العناصر التالية مع محدوديتها: أجهزة الكمبيوتر والأجهزة اللوحية، حيث يتم فحص دور هذه الأجهزة في تنفيذ مهام الموارد البشرية مثل تخزين البيانات وتيسير التواصل الداخلي، وتقتصر على تحليل الاستخدام الداخلي فقط دون التطرق إلى التكامل مع أنظمة خارجية. تشمل الدراسة أيضاً استخدام البرمجيات، مثل برامج إدارة الموارد البشرية (HRMS) في تحسين كفاءة عمليات التوظيف، التدريب، وتقييم الأداء، وتقتصر على البرمجيات المستخدمة داخل إدارة تعليم جدة دون النظر إلى البرمجيات المحتملة التي يمكن استخدامها. يتم تحليل دور قواعد البيانات في الحفاظ على دقة وسهولة الوصول إلى معلومات الموظفين، وتقتصر الدراسة على قواعد البيانات الموجودة حالياً دون اقتراحات لتطوير أو تحسين الأنظمة الحالية. تتناول الدراسة كيفية استخدام الشبكات والاتصالات لتحسين التنسيق وتبادل المعلومات بين الموظفين، وتقتصر على الشبكات والاتصالات المتاحة حالياً في إدارة تعليم جدة دون دراسة الخيارات البديلة. يتم تقييم كيفية مساهمة موظفي تقنية المعلومات في دعم وتنفيذ التقنيات المستخدمة في إدارة الموارد البشرية، وتقتصر الدراسة على الموظفين الحاليين دون النظر إلى تأثير تدريب أو توظيف موظفين جدد.

■ الحدود البشرية:

تشمل الدراسة الموظفين في إدارة تعليم جدة الذين يتعاملون مع التكنولوجيا في مجالات إدارة الموارد البشرية، مع محدوديتها التالية: في مجال التوظيف، يتم فحص كيفية استخدام التكنولوجيا في عمليات الإعلان عن الوظائف، واستلام الطلبات، ومتابعة المتقدمين، وتقتصر على العمليات الحالية دون اقتراحات لتحسين الأنظمة. في مجال التدريب، تركز الدراسة على استخدام التكنولوجيا في تقديم البرامج التدريبية وتقييم فعاليتها، وتقتصر على البرامج المتاحة حالياً دون تقييم لبرامج جديدة أو بديلة. في مجال إدارة الأداء، تشمل الدراسة دور التكنولوجيا في تقييم أداء الموظفين وإعداد التقارير ذات الصلة، وتقتصر على النظام الحالي دون اقتراحات لتطويره.

■ الحدود المكانية:

تقتصر الدراسة على إدارة تعليم جدة في المملكة العربية السعودية، مما يعني أن النتائج والتحليلات تركز على هذا السياق الجغرافي والمؤسسي المحدد، ولا يمكن تعميمها على إدارات تعليمية أخرى داخل المملكة أو خارجها. هذه الحدود المكانية تضمن أن

التحليل موجه ومخصص للبيئة التعليمية في جدة، مما يوفر دقة أكبر في النتائج والتوصيات المقدمة.

■ الحدود الزمنية:

تغطي الدراسة فقط الفترة الزمنية خلال عام 2023م، مما يعني أن جميع البيانات والتحليلات تتعلق بالأحداث والظروف الخاصة بهذا العام، ولا تأخذ في الاعتبار التغيرات المحتملة في المستقبل أو البيانات من فترات زمنية سابقة. هذا التحديد الزمني يساعد في تقديم صورة واضحة ومحددة لتأثير تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية خلال هذا العام المعين، مما يعزز من موثوقية النتائج ويسهل متابعة التغيرات المستقبلية.

7-1- مصطلحات الدراسة

- **تكنولوجيا المعلومات:** يمكن تعريف تكنولوجيا المعلومات بأنها "مجموعة من الفعاليات والأنشطة الإدارية التي تتعلق بجودة حياة العاملين تخطيطاً وتنظيماً وتوجيهاً ومراقبة، وتحديد احتياجات المنظمة من القوى البشرية واستقطابها واختيارها وتعيينها، والعمل على تنميتها وتدريبها وتطويرها ورفع كفاءتها وفعاليتها، بما يضمن أفضل أداء لتحقيق أهداف المنظمة" (الهربيشي وعبدالرزاق، 2019: 5) و (علي حسين علي الأشول، & بشير عبد الله نعمان الجراش، 2022: 145)

- **إدارة تعليم جدة:** هي "الهيئة المسؤولة عن تنظيم وإشراف وتطوير العملية التعليمية والإدارية في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية. وبها عدد من الإدارات المختصة بالشؤون التعليمية والإدارية المتعلقة بالتعليم في محافظة جدة مثل الشؤون القانونية والموارد البشرية والعلاقات العامة والأمن والسلامة وغيرها من الإدارات الهامة لتسيير العملية التعليمية والإدارية" (الشلهوب، & قطب، 2023: 113) و (بوخناف خديجة، & دحمان كريمة، 2023: 5)

- **تحسين العمليات:** هي: "عملية تقديم الأفكار والمقترحات التي من شأنها إحداث التغيير والتطوير إلى الأفضل على واقع العملية التعليمية، وذلك بهدف مساعدة الإدارة التعليمية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية المنشودة. وتعرف إجرائياً بأنها: عملية تحسين واقع العملية التعليمية في إدارة التعليم بمدينة الرياض، وذلك من خلال لمس واستكشاف المشكلات القائمة في العملية التعليمية، ومن ثم تقديم مقترحات لتحسين العملية التعليمية." (يجي بكري كيلاني، هند، 2022: 250) و (عمر الفاروق، فخار، بكير، & العلواني، 2024: 10).

- قواعد البيانات:

قواعد البيانات هي: "مجموعة منظمة من البيانات المخزنة إلكترونياً، يتم الوصول إليها وإدارتها بفعالية باستخدام أنظمة إدارة قواعد البيانات (DBMS). تتميز قواعد البيانات بهيكل منظم يتضمن جداول، صفوف، وأعمدة، حيث تمثل الجداول مجموعات من البيانات ذات الصلة، والصفوف تمثل السجلات الفردية، والأعمدة تمثل خصائص البيانات. تضمن قواعد البيانات تكامل البيانات من خلال القيود والقواعد التي تحافظ على دقة واتساق البيانات، وتوفر مستويات متعددة من الأمان لحمايتها من الوصول غير المصرح به. كما أنها تمكن من إدارة كميات كبيرة من البيانات بفعالية، مما يسمح بتنفيذ الاستعلامات والعمليات المعقدة بسرعة وكفاءة. بالإضافة إلى ذلك، تدعم قواعد البيانات الوصول المتزامن من قبل عدة مستخدمين مع الحفاظ على أداء النظام وسلامة البيانات. ومن أمثلة أنظمة إدارة قواعد البيانات الشائعة: MySQL، PostgreSQL، Oracle Database، Microsoft SQL Server، و MongoDB. تلعب قواعد البيانات دوراً حيوياً في مجموعة متنوعة من التطبيقات، من الأعمال التجارية إلى العلوم والتكنولوجيا، حيث تساعد في تنظيم وإدارة المعلومات بطرق تدعم اتخاذ القرارات وتحليل البيانات." (حسين & صفاء على توفيق، 2022: 78) و (الظفيري، عواد محمد، العويهان، & عبد الله خالد، 2024: 283).

- الموارد البشرية:

تمثل الموارد البشرية العنصر الحيوي في أي منظمة أو مؤسسة، حيث تشمل جميع الأفراد الذين يساهمون في تحقيق أهدافها ورسالتها. تتضمن مسؤوليات إدارة الموارد البشرية عمليات متعددة مثل التوظيف والاختيار، حيث يتم اختيار الأفراد المناسبين للوظائف المتاحة بناءً على المهارات والخبرات المطلوبة. بالإضافة إلى ذلك، تشمل أيضاً تطوير وتدريب الموظفين لتحسين أدائهم وزيادة قدراتهم، وإدارة الأداء من خلال عمليات تقييم دورية وتقديم التعليقات الفعالة. لا تقتصر دور إدارة الموارد البشرية على ذلك فحسب، بل تشمل أيضاً تقديم المكافآت والمزايا التي تعزز رضا واستمرارية الموظفين، بالإضافة إلى إدارة العلاقات العمالية للحفاظ على بيئة عمل إيجابية ومناسبة للجميع (أبو النصر & هشام، 2024: 480) و (حيدر علي ناجي، & أحمد عبد الله أمانة، 2024: 100).

- البرمجيات:

البرمجيات تمثل مجموعة من البرامج والتطبيقات المصممة لتنفيذ وظائف محددة على أجهزة الكمبيوتر والأنظمة الإلكترونية. تتنوع البرمجيات بشكل كبير، حيث تشمل الأنظمة التشغيل التي تدير عمليات الجهاز وتوفر البيئة اللازمة لتشغيل البرامج

الأخرى. كما تشمل التطبيقات البرمجية المخصصة لتلبية احتياجات معينة للمستخدمين. مثل برمجيات مكتبية لمعالجة النصوص وإدارة الجداول، وبرامج الجرافيك للتصميم والإبداع، والبرمجيات الخاصة بالحاسبة والإدارة، بالإضافة إلى التطبيقات الإلكترونية التي نجدها على الهواتف الذكية وأجهزة اللوحية. تتميز البرمجيات بقدرتها على أتمتة العمليات وتحسين الكفاءة، حيث تساعد في إدارة البيانات وتحليلها بسرعة ودقة، وتسهم في تسهيل التواصل والتعلم عبر الإنترنت. بالإضافة إلى ذلك، توفر البرمجيات تجارب مستخدم متفوقة عبر واجهات مستخدم سهلة الاستخدام ومتعددة الوظائف، مما يجعلها جزءاً أساسياً من الحياة الحديثة في مختلف الصناعات والمجالات اليومية. (الحصني وآخرون، 2022 : 820).

- الشبكات والاتصالات:

تشير الشبكات والاتصالات إلى البنية التحتية والتقنيات المستخدمة لربط أجهزة الكمبيوتر والأنظمة ببعضها البعض لنقل البيانات والمعلومات. تشمل هذه التقنيات الأسلاكية مثل الكابلات والألياف البصرية، والتقنيات اللاسلكية مثل الواي فاي والبلوتوث. يتم استخدام الشبكات والاتصالات في مختلف السيناريوهات بما في ذلك الشبكات المحلية داخل المؤسسات، والشبكات العامة مثل الإنترنت العالمي، والاتصالات اللاسلكية للاتصالات المتنقلة. تعد الشبكات والاتصالات حاسمة لتمكين التواصل وتبادل البيانات بين الأفراد والأنظمة، مما يسهم في تحقيق التعاون والتنسيق الفعالين بين الأقسام والمؤسسات. تتيح هذه التقنيات أيضاً للأفراد والمؤسسات الوصول إلى المعلومات بسرعة وفعالية، مما يزيد من إنتاجية العمل ويعزز قدرتهم على اتخاذ القرارات السريعة استناداً إلى البيانات الحالية والدقيقة (نور وآخرون، 2023 : 83).

2- الإطار النظري والدراسات السابقة

1-2- الإطار النظري

يقدم الإطار النظري للدراسة تقييماً شاملاً للسياق القانوني والممارسات الحالية المتعلقة بموضوع البحث في المملكة العربية السعودية. ويستعرض واقع التعليم بالمملكة والتطور الذي شهده خلال العشرة الأخيرة، مع التركيز على كيفية تأثيرها على تطبيق تكنولوجيا المعلومات في نظام التعليم وإدارة تعليم جدة. كما يُلقى الضوء على الممارسات الحالية في هذا المجال والتوجهات المستقبلية وفقاً لرؤية المملكة 2030، خاصة فيما يتعلق بالتقنيات وتكنولوجيا المعلومات. بالإضافة إلى ذلك، يناقش المبحث المعوقات التي تواجه تطبيق هذه التقنيات في إدارة التعليم بجدة، مما يسهم في فهم العوائق التي قد تؤثر على فعالية السياسات واتخاذ القرارات في هذا السياق المعقد. تُدار العملية التعليمية في المملكة العربية السعودية بموجب لوائح حكومية تهدف إلى تحسين جودة التعليم وتوفير بيئة تعليمية متطورة، وتضطلع وزارة التعليم بوضع السياسات واللوائح المنظمة للنظام التعليمي. أحد أبرز القوانين هو نظام التعليم الأساسي، الذي يحدد أهداف التعليم ومراحله المختلفة، وقد تم تعديله عدة مرات لمواكبة التطورات، مثل تعزيز استخدام التكنولوجيا في التعليم. من أبرز الممارسات لإدخال تكنولوجيا المعلومات في التعليم تطوير البنية التحتية، بما في ذلك توفير أجهزة الكمبيوتر، اللوحات الذكية، والإنترنت عالي السرعة، وكذلك إطلاق منصات تعليمية إلكترونية مثل "مدرستي" التي حققت نجاحاً كبيراً خلال جائحة كوفيد-19، حيث استخدمها أكثر من 6 ملايين طالب ومعلم (وزارة التعليم، 2024). كما قدمت برامج تدريبية مكثفة للمعلمين لتزويدهم بالمهارات اللازمة لاستخدام التكنولوجيا بفعالية. كما تعتبر إدارة تعليم جدة رائدة في تطبيق تكنولوجيا المعلومات في التعليم، حيث تبنت أنظمة إدارة التعلم (LMS) لتوفير المواد الدراسية والتفاعل الإلكتروني، وفعلت برامج التعليم عن بعد لضمان استمرار العملية التعليمية. وفقاً لرؤية المملكة 2030، تهدف المملكة إلى تعزيز التعليم الذكي باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي والواقع المعزز، وإنشاء منصات تعليمية تتيح التعلم مدى الحياة، ودعم البحث والابتكار في مجال تكنولوجيا التعليم (رؤية المملكة 2030).

1-1-2. تكنولوجيا المعلومات

أ- أهمية تكنولوجيا المعلومات

أوضحت دراسة (الهربيشي، وعبدالرزاق، 2019: 9) أهمية تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء الموارد البشرية وذلك من خلال التالي: أولاً، تساهم تكنولوجيا المعلومات في تعقيد وتقلب بيئات العمل، حيث تمكّن الشركات والمؤسسات من التكيف مع التحولات السريعة في السوق وتحسين إدارة الموارد البشرية. ثانياً، تدعم التكنولوجيا المعلومات المنافسة والاقتصاد العالمي من خلال تعزيز قدرة الشركات على الابتكار والتنافس عبر الحدود الوطنية. وأخيراً، تسهم في دعم عمليات الاختراعات والابتكارات التكنولوجية التي تؤدي إلى تطوير منتجات جديدة وزيادة الكفاءة في العمليات الإدارية والتشغيلية.

ب- تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية

إن دمج التكنولوجيا مع إدارة الموارد البشرية يعمل على زيادة كفاءة وفعالية عمليات (HRM) Human Resources Management وهي إدارة الموارد البشرية، وبالتالي زيادة تفاعل الموظفين وعمليات الاتصال بينهم، فضلاً عن تغيير إجراءات العمل

والمهارات المطلوبة سواء لدى إدارة الموارد البشرية أو لدى كافة أفراد المنظمة. وعلى مديري إدارة الموارد البشرية أن يرفعوا مستوى معرفتهم التكنولوجية، والتعامل بلغة المؤسسات العصرية الموجهة بالتكنولوجيا، وتطوير معارفهم ومهاراتهم وزيادة التنسيق والتنظيم مع الإدارات الأخرى في المؤسسة، عن طريق توفير موظفين أكفاء في مجال التكنولوجيا الحديثة. (بن حمزة، 2023: 69).

ويظهر لنا أن تكنولوجيا المعلومات لها أثر على إدارة الموارد البشرية؛ يتمثل فيما يلي:

- زيادة الفعالية الإدارية لوظيفة الموارد البشرية مما يسمح بالتركيز على الأنشطة التي تساهم في خلق القيمة المضافة.
- سهولة الوصول إلى بيانات المستخدمين وإدماج إجراءات الموارد البشرية في نظم معلومات المنظمة.
- المراقبة الفورية لتطور بعض المؤشرات كمؤشر الغيابات، دوران العمل، الأجر.
- تحسين جودة العلاقات بين المدير والعمال من خلال التنوع في طرق الاتصال.
- التقليل من عدد المستويات الهرمية وتكاليف العمل.
- تطوير مجمل النظم المتعلقة بوظائف إدارة الموارد البشرية مما أدت إلى إلغاء آثار القيود التقليدية التي اعتادت أن تعمل في ظلها وساعدتها في التخلص منها أينما ساعدت على تشكيل الموارد البشرية من حيث الكم والكيف؛ نتيجة إحلال التقنيات الجديدة التي تتطلب الخبرة والمهارة اللازمة للتعامل معها بكفاءة.
- التغيير في أنماط التدريب، تصميم وتقييم الأداء، أسس وتحديد الرواتب والمكافآت والتعويضات.
- تطوير الأساليب والأنشطة مما يتناسب مع الأوضاع المعاصرة مواكبة حركة التطور والتحديث.

2-1-2. إدارة الموارد البشرية

تعد الموارد البشرية أهم الموارد التي تستخدمها المنظمات، فهي تعد العنصر الرئيسي في الإنتاج والخدمات، ونتيجة إلى المتغيرات العالمية السريعة، بدأت الإدارة في المنظمات تتبع مناهج إدارية مختلفة عما كانت عليه من قبل في التعامل مع مواردها البشرية، وتتمثل التطورات التي تمثل تحدياً لكافة المنظمات بأنواعها. وفي ضوء التطورات الحديثة لم تعد إدارة الموارد البشرية هي المسؤولة فقط عن استقطاب العاملين وتوظيفهم ومتابعة تقدمهم الوظيفي وتقييم وتقويم أدائهم، بل أصبحت جزء لا يتجزأ من النظام الإداري الكلي للمنظمة، يتفاعل معه ويؤثر كل منهم في الآخر، أبو النصر، (2024).

أ- أهمية إدارة الموارد البشرية

تحقق إدارة الموارد البشرية جملة من الفوائد أهمها:

- اسهام تخطيط الموارد البشرية في تحديد أهداف المنظمة وخططها؛ من خلال بيان الأعمال المطلوبة وما تحتاجه من أفراد لإنجازها، وما تتطلبه من معايير ومقاييس لأدائها.
- تسخير الجهود المبذولة لتخطيط الموارد البشرية في إتاحة الفرصة أمام المنظمة لمراجعة هيكلها التنظيمي.
- تعمل جهود تخطيط الموارد البشرية لتطوير سياسات الاختيار، التعيين، التكوين، التنمية، الحوافز والمكافآت.
- تعتمد جهود تخطيط الموارد البشرية إلى الاستفادة القصوى من المصادر البشرية المتاحة؛ مما يتطلب استمرار دراسة قدرات، إمكانيات، ومهارات الأفراد وإعادة الهيكلة المناسبة وإجراء إعادة التوزيع المناسب بما يحقق الأهداف التنظيمية.
- تتيح جهود تخطيط الموارد البشرية الحصول على ما تحتاجه المنظمة من عمالة لتحقيق أهدافها المستقبلية مع ضمان فعالية ورضا العاملين.
- تسهم عملية تخطيط الموارد البشرية في تحقيق خطط الإنتاج في مواعيدها وبالشروط المتفق عليها من خلال توفير الأعداد المناسبة بالكفاءة والمهارة المطلوبة.
- إذ يتم تحديد المطلوب من الأفراد بدقة وبما يضمن تحقيق خطة الإنتاج المرجوة وبأقل تكلفة ممكنة.
- تهتم جهود تخطيط الموارد البشرية بدراسة نواحي العجز في العمالة وإعداده والعمل على سرعة توفيره (أمين، 2023: 26).

ب- أهداف إدارة الموارد البشرية

- تهتم إدارة الموارد البشرية بالفرد، وليس بالنتائج التنظيمية فقط لأن المؤسسة لا تحقق الفعالية إلا من خلال تحقيق العدالة واحترام كل فرد وحرية الاختيار ويمكن أن نوجز هذه الأهداف في النقاط الآتية:
- العمل على تحقيق أهداف العاملين وأشباع رغباتهم وحاجاتهم وخلق مناخ بين الموارد البشرية المختلفة من خلال تدعيم الحوار والتواصل فما يحقق الرضا الوظيفي.
- الاستفادة القصوى من جهود العاملين في إنتاج السلع؛ والخدمات وفق المعايير الكمية والنوعية المحددة.

- تحقيق مزيد من الرعاية إلى عاملها وضمان فرصة العمل والمشاركة؛ وتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعمل والأخذ بعين الانتباه لتطلعات جميع العاملين في المؤسسة.
- الجذب والاحتفاظ بالموارد البشرية وتحفيزها وتوجيه جهود العاملين باتجاه أهداف المؤسسة والمساعدة في تطوير توجهها الاستراتيجي.
- العمل على تحقيق التعاون بين العاملين حتى يساهم كل منهم بشكل إيجابي وعن اقتناع في تحقيق المستوى المنشود من الأداء.
- وضع نظام أجر عادل ومتوازن يضمن توزيع الأجر بين العاملين.
- إكساب العمال مهارات وقيم ومعارف لتحقيق ذاتهم وجعلهم مصدرا للابتكار والإبداع الدائم للمؤسسة.
- التأكد من أن المؤسسة لديها أشخاص يتمتعون بالموهبة والمهارة (السراجي، 2023: 372).
- ج- ممارسات إدارة الموارد البشرية:
 1. يمكن تعريف ممارسات إدارة الموارد البشرية بأنها مجموعة من الممارسات التي يتم تطويرها لتوفير العنصر البشري في المنظمات من أجل التنسيق بين هذه العناصر البشرية وصولاً لتحقيق أعلى إنتاجية (السمان والبكدي، 2023: 236). وتتضمن ممارسات إدارة الموارد البشرية عدة عناصر، منها:
 1. التوظيف: هي الأداة التي يمكن من خلالها استخدام الأفراد وإجراء المفاضلة بينهم والتعرف على من تتوفر فيهم الشروط اللازمة لأداء العمل وتحمل المسؤولية. ويعبر التوظيف عن القدرات الخاصة التي تحتاجها المنظمة لتحديد كفاءات الخبراء الفردية التي تم تطويرها في المنظمات والمؤسسات الخارجية والوصول إليها وعمليات اختيار هذه الكفاءات ودمجها في المجالات المعرفية للمنظمة.
 2. التعويضات والحوافز: يشير إلى المكافآت الجوهرية والخارجية التي يتلقاها الموظفون لأداء عملهم وتشمل المكافآت النقدية (الراتب الأساسي، المكافآت، والمكافآت غير النقدية، مزايا الموظفين، والتعويض) إنها أداة لإدارة الموارد البشرية للاحتفاظ بالأفراد إذ يدرك أصحاب العمل أن الموظفين بحاجة إلى ضمان عملهم بناءً على التعويضات والمزايا المقدمة لهم.
 3. التدريب والتطوير: يشير إلى مجموعة من القيود التي تهدف إلى تحسين قدره الفرد العامل على العمل وزيادة فعالية أدائه سواء في الوقت الحاضر أو على المستوى اللاحق. ويمكن وصف التدريب بأنه جهد مخطط ومنهجي من الموظف لتحقيق أداء فعال في نشاط أو مجموعة من الأنشطة؛ حيث يربى التطوير الموظفين لشغل مناصب مختلفة في المنظمة وبيئ قدرتهم على الانتقال إلى وظائف في المستقبل.
 4. تقييم الأداء: وهو تقييم الأداء الوظيفي للموظف؛ إذا تم القيام به بشكل صحيح؛ فيمكن أن يساعد الموظفين على تحسين أدائهم ورفع فرصهم للترقية؛ تعزيز التواصل بين المديرين والموظفين وزيادة فعالية الموظفين والمؤسسة. ويعرف بأنه عملية متابعة مدى تطور أداء وسلوك وقدرات الفرد خلال فترة معينة؛ وفق معايير وقواعد محددة (السمان، البكدي، 2023: 237).

2-2- الدراسات السابقة

- تناولت العديد من الدراسات موضوع تأثير تكنولوجيا المعلومات على ممارسات إدارة الموارد البشرية من جوانب مختلفة، حيث تم استكشاف الأثر المباشر وغير المباشر لهذه التكنولوجيا على أداء الموارد البشرية في مختلف المؤسسات والقطاعات.
1. هدفت دراسة طومبري (2023) إلى التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، مع دراسة حالة شركة إنتاج الكهرباء بتيارت. أظهرت النتائج أن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الشركة كان محفزاً رئيسياً في تنمية قدرات الموارد البشرية وتحسين أدائها. تعد شركة إنتاج الكهرباء بتيارت نموذجاً مهماً لفهم كيفية تطبيق تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء الموظفين وتطوير مهاراتهم. أشار الباحث إلى أن الشركة تبنت تكنولوجيا المعلومات بشكل موسع، مما ساعد في تحسين الكفاءة التشغيلية وزيادة الإنتاجية. من بين الأثر الإيجابي لاستخدام تكنولوجيا المعلومات، كانت هناك تحسينات ملحوظة في جودة العمل، سرعة أداء المهام، وتقليل الأخطاء البشرية. على سبيل المثال، استخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية الرقمية أتاح للموظفين الوصول إلى معلوماتهم الشخصية وإجراء تغييرات بسهولة دون الحاجة إلى تدخل الإدارة المباشر. بالإضافة إلى ذلك، ساعدت هذه الأنظمة في تحسين عملية التقييم والمتابعة، حيث أصبح من الممكن جمع البيانات وتحليلها بشكل أسرع وأكثر دقة، مما ساعد الإدارة على اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن تطوير الموظفين. ركزت الدراسة أيضاً على النظرة المستقبلية للشركة والتي تتضمن تحديات وتطلعات لتعميق الطابع الإلكتروني في جميع إدارتها. ومن ضمن التحديات التي تم تحديدها هي مقاومة بعض الموظفين للتغيير، والحاجة إلى تدريب مستمر للموظفين على استخدام التكنولوجيا الحديثة. ورغم هذه التحديات، كانت النظرة المستقبلية للشركة إيجابية، حيث تهدف إلى تحقيق تحول رقمي كامل لتحسين

جميع العمليات الإدارية والفنية. خلصت الدراسة إلى توصية بضرورة استمرار الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات وتطوير البنية التحتية التقنية. كما أوصت بإجراء دورات تدريبية مستمرة للموظفين لتطوير مهاراتهم التكنولوجية وتعزيز قدرتهم على التكيف مع التغيرات التكنولوجية. علاوة على ذلك، شددت على أهمية إشراك الموظفين في عملية التغيير لضمان تقبلهم للتكنولوجيا الجديدة وتقليل المقاومة الداخلية. باختصار، سلطت دراسة طويهرى الضوء على أهمية تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء الموارد البشرية وتطوير القدرات داخل المؤسسات. وأكدت على ضرورة التحول الرقمي الشامل لتعزيز الكفاءة والابتكار في المؤسسات الجزائرية، مع مراعاة التحديات المحتملة ووضع استراتيجيات مناسبة للتغلب عليها.

2. تناولت دراسة رزيقة تيانى (2017) أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء الوظيفي في مؤسسة نפטال الجزائر. استهدفت الدراسة تحليل كيفية تأثير التكنولوجيا على كفاءة وأداء الموظفين، وركزت على مؤسسة نפטال كمثال عملي لفهم هذه العلاقة. أظهرت النتائج أن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة كان له تأثير إيجابي كبير على الأداء الوظيفي، حيث ساعد في تحسين كفاءة العمل وتسهيل عملية التواصل بين الموظفين. أشارت الدراسة إلى أن التكنولوجيا لم تكن مجرد أداة مساعدة بل كانت محركاً رئيسياً للتحسينات التشغيلية. على سبيل المثال، استخدام أنظمة الاتصال الحديثة ساعد الموظفين على تبادل المعلومات بسرعة ودقة، مما قلل من وقت اتخاذ القرارات وساهم في حل المشكلات بشكل أسرع. كما أن البرمجيات المخصصة لإدارة الموارد البشرية ساعدت في تتبع أداء الموظفين وتقديم التغذية الراجعة الفورية، مما أدى إلى تحسين مستمر في الأداء. كما تناولت الدراسة التحديات التي تواجهها المؤسسة في تطبيق تكنولوجيا المعلومات، مثل الحاجة إلى تدريب مستمر للموظفين ومقاومة البعض للتغيير. وأوصت بضرورة إطلاق حملات توعية لتوضيح فوائد استخدام التكنولوجيا وتعزيز قبول الموظفين لها. كما شددت على أهمية الدورات التدريبية المتخصصة لضمان استخدام فعال للتكنولوجيا، واقترحت وضع نظام حوافز يعتمد على مدى استخدام الموظفين لتكنولوجيا المعلومات في أداء مهامهم. خلصت الدراسة إلى أهمية مراقبة وتقييم الأداء الوظيفي بشكل دوري لضمان تحقيق الأهداف المرجوة من استخدام التكنولوجيا. كما أوصت بضرورة تحديث البنية التحتية التكنولوجية باستمرار لضمان استمرارية الفعالية وتحقيق التحسين المستمر في الأداء. وأشارت إلى أن مؤسسة نפטال يمكن أن تكون نموذجاً يحتذى به في مجال تطبيق التكنولوجيا لتحسين الأداء الوظيفي. باختصار، سلطت دراسة رزيقة تيانى الضوء على الفوائد الكبيرة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي وأكدت على أهمية التدريب والتحفيز المستمرين لتحقيق أفضل النتائج. وأوصت باتخاذ خطوات عملية لتشجيع الموظفين على استخدام التكنولوجيا بفعالية وتحقيق أقصى استفادة منها في بيئة العمل.

3. استهدفت دراسة سالم الديب (2018) الكشف عن دور تقنية المعلومات في تنمية الموارد البشرية بجامعة المرقب. ركزت الدراسة على تحليل العلاقة بين استخدام التكنولوجيا وتحسين العملية التدريبية وتطوير مهارات الموظفين في الجامعة. أظهرت النتائج وجود علاقة قوية بين تكنولوجيا المعلومات وأساليب الموارد البشرية، حيث ساعدت التكنولوجيا في تحسين جودة التدريب وتقديم برامج تدريبية مخصصة تلي احتياجات الأفراد. أحد الجوانب المهمة التي تناولتها الدراسة هو كيفية استخدام تكنولوجيا المعلومات لتسهيل الوصول إلى الموارد التدريبية. على سبيل المثال، توفر الأنظمة الإلكترونية للموظفين إمكانية الوصول إلى دورات تدريبية عبر الإنترنت، مما يتيح لهم التعلم في أي وقت ومن أي مكان. كما أن استخدام منصات التعلم الإلكتروني ساعد في تتبع تقدم الموظفين وتقديم ملاحظات فورية، مما يعزز من كفاءة العملية التدريبية ويزيد من فعالية التعلم. لكن الدراسة أيضاً أشارت إلى وجود صعوبات تعرقل استخدام تقنيات المعلومات المختلفة. من بين هذه الصعوبات كانت هناك مقاومة بعض الأفراد للتغيير، ونقص المهارات التكنولوجية لدى بعض الموظفين، بالإضافة إلى قيود الميزانية التي تعوق توفير البنية التحتية اللازمة لتطبيق التكنولوجيا بشكل كامل. دعت الدراسة إلى ضرورة معالجة هذه الصعوبات من خلال تقديم دورات تدريبية مستمرة وتوعية الموظفين بأهمية استخدام التكنولوجيا في تحسين أدائهم. توصيات الدراسة شملت ضرورة الاستثمار في البنية التحتية التكنولوجية لضمان استدامة استخدام التكنولوجيا في عمليات الموارد البشرية. كما أوصت بضرورة توفير الدعم الفني اللازم للموظفين لمساعدتهم في التغلب على الصعوبات التكنولوجية التي قد يواجهونها. بالإضافة إلى ذلك، شددت على أهمية إشراك الموظفين في عملية التغيير لضمان تقبلهم واستخدامهم الفعال للتكنولوجيا. باختصار، أظهرت دراسة سالم الديب أن تكنولوجيا المعلومات دوراً حاسماً في تنمية الموارد البشرية، من خلال تحسين جودة التدريب وتقديم برامج تدريبية متخصصة. أكدت الدراسة على ضرورة معالجة الصعوبات التي تعوق استخدام التكنولوجيا وضمان توفير البنية التحتية والدعم اللازمين لتحقيق أفضل النتائج في تنمية الموارد البشرية.

4. بحثت دراسة الهريشي (2019) دور استخدام تكنولوجيا المعلومات في ممارسات وظائف إدارة الموارد البشرية في البنك الإسلامي الأردني. هدفت الدراسة إلى تحديد تأثير التكنولوجيا على كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية وتحديد التحديات والفرص المرتبطة

بهذا الاستخدام. أظهرت النتائج أن استخدام تكنولوجيا المعلومات كان له أثر إيجابي كبير على ممارسات إدارة الموارد البشرية، مثل التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، وإدارة التعويضات. أحد الجوانب الرئيسية التي تناولتها الدراسة هو كيفية استخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية الرقمية لتحسين عمليات التوظيف. على سبيل المثال، تساعد هذه الأنظمة في الإعلان عن الوظائف، استقبال الطلبات، وتصنيفها بشكل آلي، مما يوفر الوقت والجهد ويزيد من كفاءة عملية التوظيف. كما أن هذه الأنظمة تساعد في تتبع أداء الموظفين وتقديم تقارير تفصيلية للإدارة، مما يساهم في تحسين عملية تقييم الأداء وتحديد احتياجات التدريب. تطرقت الدراسة أيضاً إلى التحديات التي يواجهها البنك في تطبيق تكنولوجيا المعلومات، مثل الحاجة إلى تطوير مستمر للبنية التحتية التكنولوجية وتوفير التدريب اللازم للموظفين لاستخدام الأنظمة الجديدة بفعالية. وأوصت بضرورة تحديث الأجهزة والبرامج بشكل دوري لضمان استمرارية الفعالية وتحقيق أعلى مستويات الكفاءة في إدارة الموارد البشرية. أوصت الدراسة أيضاً بتعزيز دور مختصي تكنولوجيا المعلومات داخل البنك لضمان تقديم الدعم الفني المستمر للموظفين. كما أكدت على أهمية التوصية للإدارة العليا بضرورة الاستثمار المستمر في تكنولوجيا المعلومات وتطوير الأجهزة والبرامج بشكل سنوي لضمان مواكبة التطورات التكنولوجية وتحسين جودة العمل. باختصار، سلطت دراسة الهريشي الضوء على الفوائد الكبيرة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأكدت على ضرورة الاستثمار المستمر في البنية التحتية التكنولوجية والتدريب لضمان تحقيق أفضل النتائج. وأوصت بتطوير الأنظمة والبرامج بشكل دوري وتوفير الدعم الفني اللازم للموظفين لتعزيز كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية في البنك الإسلامي الأردني.

5. تناولت دراسة سلطان، أمال، عشي، صليحة (2020) الاتجاهات المعاصرة لإدارة الموارد البشرية في ظل التكنولوجيا الحديثة. ركزت الدراسة على فهم كيفية استجابة المنظمات الحديثة للمتغيرات البيئية المتسارعة والتحديات التكنولوجية وكيفية تبني استراتيجيات إدارة الموارد البشرية لمواجهة هذه التحديات. أظهرت الدراسة أن نجاح المنظمات الحديثة يعتمد بشكل كبير على استجابتها السريعة للمتغيرات البيئية وتبنيها للتكنولوجيا الحديثة في إدارة الموارد البشرية. من بين النقاط التي أبرزتها الدراسة هو أهمية تطوير نظم تسيير الموارد البشرية بما يتماشى مع التطورات التكنولوجية. على سبيل المثال، أشارت الدراسة إلى أن استخدام نظم المعلومات الإدارية يساعد في تحسين كفاءة العمليات الإدارية وتوفير الوقت والجهد. كما أن تبني استراتيجيات إدارة الموارد البشرية التي تعتمد على التكنولوجيا يساهم في تحسين جودة القرارات الإدارية وزيادة الإنتاجية. أشارت الدراسة أيضاً إلى التحديات التي تواجه المنظمات في تبني التكنولوجيا الحديثة، مثل الحاجة إلى تطوير البنية التحتية التكنولوجية وتوفير التدريب اللازم للموظفين للتكيف مع التكنولوجيا الجديدة. وأوصت بضرورة تبني استراتيجيات تدريبية مستمرة لتطوير مهارات الموظفين وتعزيز قدرتهم على استخدام التكنولوجيا بفعالية. كما شددت على أهمية إشراك الموظفين في عملية التحول التكنولوجي لضمان تقبلهم للتغيير وتقليل المقاومة الداخلية. توصيات الدراسة شملت ضرورة الاستثمار في البنية التحتية التكنولوجية وتطويرها بشكل مستمر لضمان استدامة استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية. كما أوصت بضرورة تبني استراتيجيات إدارة الموارد البشرية التي تتماشى مع التطورات التكنولوجية المتسارعة وتعزز قدرة المنظمات على المنافسة في السوق. بالإضافة إلى ذلك، أكدت الدراسة على أهمية مراجعة وتحديث السياسات والإجراءات الإدارية بشكل دوري لضمان ملاءمتها للتطورات التكنولوجية. باختصار، أظهرت دراسة سلطان عشي أن تبني التكنولوجيا الحديثة في إدارة الموارد البشرية هو أمر حتمي لنجاح المنظمات الحديثة. أكدت الدراسة على أهمية الاستثمار في البنية التحتية التكنولوجية والتدريب المستمر للموظفين لضمان تحقيق أفضل النتائج. وأوصت بتطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية التي تتماشى مع التطورات التكنولوجية وتعزز قدرة المنظمات على التكيف مع التغيرات البيئية والتنافس في السوق.

6. هدفت دراسة حماد (2021) إلى التعرف على أثر تطبيقات البيانات الضخمة على تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية، مع التركيز على شركات تكنولوجيا المعلومات الدولية في مصر. أظهرت النتائج وجود علاقة إحصائية قوية بين استخدام تطبيقات البيانات الضخمة وتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية، مما يشير إلى أهمية تبني هذه التكنولوجيا لتعزيز كفاءة العمليات الإدارية. أحد الجوانب الرئيسية التي تناولتها الدراسة هو كيفية استخدام البيانات الضخمة لتحليل الأداء الوظيفي والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية. على سبيل المثال، تساعد تطبيقات البيانات الضخمة في جمع وتحليل كميات هائلة من البيانات المتعلقة بأداء الموظفين، مما يوفر رؤى دقيقة تساعد في تحسين عملية اتخاذ القرارات. كما أن هذه التطبيقات تساعد في تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين، مما يمكن الإدارة من تصميم برامج تدريبية مخصصة لتطوير مهاراتهم. أشارت الدراسة أيضاً إلى التحديات التي تواجه الشركات في تطبيق البيانات الضخمة، مثل الحاجة إلى توافر البنية التحتية التكنولوجية المناسبة وتدريب الموظفين على استخدام الأدوات التكنولوجية بشكل فعال. وأوصت بضرورة تبني استراتيجيات تدعم استخدام البيانات الضخمة في جميع ممارسات إدارة الموارد البشرية، والعمل على تأهيل العاملين لتحليل وتنظيم هذه البيانات. توصيات الدراسة شملت

ضرورة مراجعة إمكانات البنى التحتية والتشغيلية لتلبية متطلبات التعامل مع البيانات الضخمة، وضمان توافر الخبرات اللازمة للتعامل مع هذه البيانات بشكل فعال. كما أوصت بتوفير الدعم الإداري لتعزيز استخدام البيانات الضخمة وتبني استراتيجيات تحفز على استخدامها في جميع ممارسات إدارة الموارد البشرية. باختصار، أظهرت دراسة حماد أن لتطبيقات البيانات الضخمة دوراً حاسماً في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتعزيز كفاءة العمليات الإدارية. أكدت الدراسة على أهمية توفير البنية التحتية التكنولوجية والتدريب المستمر للموظفين لضمان تحقيق أقصى استفادة من هذه التكنولوجيات. وأوصت بتبني استراتيجيات تدعم استخدام البيانات الضخمة في جميع ممارسات إدارة الموارد البشرية لتعزيز الكفاءة والابتكار في بيئة العمل.

7. حلت دراسة علي وسليمان (2022) العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والسلوك الإبداعي للعاملين في وزارة العلوم والتكنولوجيا. هدفت الدراسة إلى فهم كيف يمكن لممارسات إدارة الموارد البشرية أن تعزز السلوك الإبداعي بين الموظفين وتحفزهم على الابتكار. أظهرت النتائج أن هناك توافقاً كبيراً بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والسلوك الإبداعي، مما يشير إلى أن إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً حيوياً في تشجيع الابتكار. أحد الجوانب الهامة التي تناولتها الدراسة هو كيفية استخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل التوظيف، التدريب، وتقييم الأداء لتحفيز السلوك الإبداعي. على سبيل المثال، وجدت الدراسة أن عمليات التوظيف التي تركز على جذب المواهب الإبداعية، بالإضافة إلى برامج التدريب التي تشجع على التفكير الابتكاري، تسهم بشكل كبير في تعزيز السلوك الإبداعي لدى الموظفين. كما أن تقييم الأداء الذي يركز على الابتكار يمكن أن يشجع الموظفين على تقديم أفكار جديدة وتحسين العمليات القائمة. أشارت الدراسة إلى أن هناك عوامل متعددة تؤثر على السلوك الإبداعي، بما في ذلك بيئة العمل، الثقافة التنظيمية، والدعم الإداري. وأوصت بضرورة خلق بيئة عمل تشجع على التجربة والابتكار، وتوفير الدعم اللازم للموظفين لتنفيذ أفكارهم الإبداعية. كما شددت على أهمية تشجيع التعاون بين الموظفين وتبادل الأفكار لتعزيز الإبداع الجماعي. توصيات الدراسة شملت ضرورة تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية التي تركز على تعزيز الابتكار وتشجيع السلوك الإبداعي. كما أوصت بتوفير برامج تدريبية مخصصة لتطوير مهارات التفكير الابتكاري لدى الموظفين، وإنشاء نظام حوافز يقدر الابتكار والإبداع. بالإضافة إلى ذلك، أكدت الدراسة على أهمية إشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرارات لتشجيعهم على تقديم أفكار جديدة وتحسين العمليات القائمة. باختصار، أظهرت دراسة علي وسليمان أن لممارسات إدارة الموارد البشرية دوراً حيوياً في تعزيز السلوك الإبداعي لدى الموظفين وتحفزهم على الابتكار. أكدت الدراسة على أهمية توفير بيئة عمل تشجع على التجربة والابتكار، وتبني ممارسات إدارة الموارد البشرية التي تركز على تعزيز التفكير الابتكاري وتشجيع التعاون بين الموظفين.

8. بحثت دراسة عبدالعال (2022) أثر تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية في شركات السياحة بمحافظة بورسعيد. هدفت الدراسة إلى التعرف على كيفية تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات الموارد البشرية وأثر ذلك على أدائهم الوظيفي. أظهرت النتائج أن لتكنولوجيا المعلومات تأثيراً مباشراً على كفاءة وفعالية أداء الموارد البشرية، حيث ساهمت في تحسين عمليات الاتصال وتوفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات. أحد الجوانب الرئيسية التي تناولتها الدراسة هو كيفية استخدام تكنولوجيا المعلومات لتسهيل عمليات التدريب وتطوير المهارات. على سبيل المثال، توفر الأنظمة الإلكترونية للموظفين إمكانية الوصول إلى برامج تدريبية عبر الإنترنت، مما يتيح لهم تحسين مهاراتهم في أي وقت ومن أي مكان. كما أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يساعد في تتبع تقدم الموظفين وتقديم ملاحظات فورية، مما يعزز من فعالية العملية التدريبية. أشارت الدراسة أيضاً إلى أن تكنولوجيا المعلومات تساهم في تحسين التواصل بين الأقسام المختلفة داخل الشركات، مما يسهل عملية تبادل المعلومات والتنسيق بين الإدارات. هذا بدوره يساهم في تحسين كفاءة العمليات واتخاذ القرارات بشكل أكثر فعالية. كما أن توفير المعلومات اللازمة في الوقت المناسب يساعد الإدارة في اتخاذ قرارات مستنيرة، مما يعزز من كفاءة وفعالية العمليات التشغيلية. توصيات الدراسة شملت ضرورة مواكبة التغيرات المتسارعة في مجال تكنولوجيا المعلومات وتحديث البنية التحتية بشكل مستمر لضمان استدامة استخدام التكنولوجيا في تنمية الموارد البشرية. كما أوصت بتوفير التدريب اللازم للموظفين لتطوير مهاراتهم التكنولوجية وضمان استخدام الأنظمة الجديدة بفعالية. بالإضافة إلى ذلك، أكدت الدراسة على أهمية إنشاء نظام حوافز يشجع الموظفين على استخدام تكنولوجيا المعلومات في أداء مهامهم الوظيفية. باختصار، أظهرت دراسة عبدالعال أن لتكنولوجيا المعلومات دوراً حاسماً في تنمية مهارات الموارد البشرية وتحسين كفاءة العمليات داخل الشركات. أكدت الدراسة على أهمية الاستثمار في البنية التحتية التكنولوجية وتوفير التدريب المستمر للموظفين لضمان تحقيق أفضل النتائج. وأوصت بتبني استراتيجيات تشجع على استخدام تكنولوجيا المعلومات وتعزز من فعالية العمليات التشغيلية في شركات السياحة.

9. حلت دراسة السراجي (2023) واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية بمكتبات جامعة العلوم والتكنولوجيا بمدينة صنعاء. هدفت الدراسة إلى تقييم البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ومدى تأثيرها على إدارة الموارد البشرية في المكتبات. أظهرت النتائج أن درجة مستوى البنية التحتية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية كانت عالية جداً بنسبة 87.6%، مما يشير إلى استثمار جيد في التكنولوجيا لتحسين العمليات الإدارية. أحد الجوانب الهامة التي تناولتها الدراسة هو كيفية استخدام تكنولوجيا المعلومات لتحسين كفاءة العمليات الإدارية وتسهيل الوصول إلى المعلومات. على سبيل المثال، تساعد أنظمة إدارة الموارد البشرية الرقمية في تتبع أداء الموظفين وتقديم تقارير تفصيلية للإدارة، مما يساهم في تحسين عملية اتخاذ القرارات. كما أن هذه الأنظمة تساعد في إدارة سجلات الموظفين وتقديم خدمات ذات جودة عالية، مما يعزز من كفاءة العمليات التشغيلية. أشارت الدراسة أيضاً إلى أن تكنولوجيا المعلومات تساهم في تحسين التواصل بين الموظفين وتسهيل عملية تبادل المعلومات. هذا بدوره يساهم في تحسين كفاءة العمليات التشغيلية وزيادة الإنتاجية. كما أن توفير المعلومات اللازمة في الوقت المناسب يساعد الإدارة في اتخاذ قرارات مستنيرة، مما يعزز من فعالية العمليات الإدارية. توصيات الدراسة شملت ضرورة تحديث البنية التحتية بشكل مستمر لضمان استدامة استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية. كما أوصت بتوفير التدريب اللازم للموظفين لتطوير مهاراتهم التكنولوجية وضمان استخدام الأنظمة الجديدة بفعالية. بالإضافة إلى ذلك، أكدت الدراسة على أهمية إنشاء نظام حوافز يشجع الموظفين على استخدام تكنولوجيا المعلومات في أداء مهامهم الوظيفية. باختصار، أظهرت دراسة السراجي أن لتكنولوجيا المعلومات دوراً حاسماً في تحسين كفاءة العمليات الإدارية في مكتبات جامعة العلوم والتكنولوجيا. أكدت الدراسة على أهمية الاستثمار في البنية التحتية التكنولوجية وتوفير التدريب المستمر للموظفين لضمان تحقيق أفضل النتائج. وأوصت بتبني استراتيجيات تشجع على استخدام تكنولوجيا المعلومات وتعزز من فعالية العمليات التشغيلية في المكتبات.
10. بحثت دراسة سماح فرج (2023) حول وسائل تكنولوجيا المعلومات باعتبارها الركيزة الأساسية لخدمة الإنسان ومجال أعماله. هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية تكنولوجيا المعلومات في تأمين، تخزين، وتوصيل المعلومات بعد معالجتها وتهيئتها للمستخدم بالسرعة والدقة والشمولية. أحد الجوانب الرئيسية التي تناولتها الدراسة هو كيفية استخدام تكنولوجيا المعلومات في تأمين المعلومات. على سبيل المثال، أوضحت الدراسة أن استخدام تقنيات التشفير والجدران النارية (Firewalls) يساعد في حماية البيانات الحساسة من الوصول غير المصرح به والهجمات السيبرانية. كما أن تطبيقات الأمان الرقمي مثل برامج مكافحة الفيروسات وأدوات الكشف عن التهديدات تساعد في حماية البيانات والحفاظ على سلامة الأنظمة. تطرقت الدراسة أيضاً إلى دور تكنولوجيا المعلومات في تخزين المعلومات. أشارت إلى أن استخدام قواعد البيانات الحديثة والسحابة الإلكترونية (Cloud Computing) يسهل عملية تخزين كميات ضخمة من البيانات بطرق آمنة وموثوقة. هذا يتيح للمؤسسات الوصول إلى بياناتها بسهولة من أي مكان وفي أي وقت، مما يعزز من كفاءة العمليات الإدارية ويساهم في تحسين اتخاذ القرارات. أوضحت الدراسة أهمية تكنولوجيا المعلومات في توصيل المعلومات بعد معالجتها وتهيئتها. على سبيل المثال، تُستخدم تقنيات الشبكات والاتصالات الحديثة لتسهيل نقل البيانات بسرعة ودقة، مما يضمن وصول المعلومات إلى المستخدمين في الوقت المناسب. كما أن أدوات تحليل البيانات والتقارير التفاعلية تساعد في تقديم المعلومات بشكل واضح وشامل، مما يسهل على المستخدمين فهمها واتخاذ القرارات بناءً عليها. أكدت الدراسة على أن تكنولوجيا المعلومات تمثل محوراً أساسياً لدعم العمليات التجارية والخدمات العامة. شددت على ضرورة تبني المؤسسات للتكنولوجيا الحديثة لضمان تحسين كفاءة العمليات وزيادة الإنتاجية. كما أوصت بضرورة توفير التدريب اللازم للموظفين لضمان استخدامهم الفعال للتكنولوجيا. توصيات الدراسة شملت ضرورة الاستثمار في تطوير البنية التحتية التكنولوجية وتحديثها بشكل مستمر لضمان استدامة استخدام التكنولوجيا في مختلف المجالات. كما أوصت بتبني استراتيجيات تدعم استخدام تكنولوجيا المعلومات بشكل فعال وتعزز من كفاءة العمليات التشغيلية. بالإضافة إلى ذلك، أكدت الدراسة على أهمية إنشاء نظام حوافز يشجع الموظفين على استخدام تكنولوجيا المعلومات في أداء مهامهم الوظيفية. باختصار، أظهرت دراسة سماح فرج أن تكنولوجيا المعلومات تعتبر ركيزة أساسية لخدمة الإنسان ومجال أعماله. أكدت الدراسة على أهمية تأمين، تخزين، وتوصيل المعلومات بطرق آمنة وفعالة، ودعت إلى تبني التكنولوجيا الحديثة لضمان تحسين كفاءة العمليات وزيادة الإنتاجية. وأوصت بتوفير التدريب المستمر للموظفين لضمان استخدامهم الفعال للتكنولوجيا وتعزيز قدرتهم على التكيف مع التطورات التكنولوجية السريعة.

2-2-1. التعليق على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة وتحليل نتائجها، يمكن ملاحظة تباين في نتائج الدراسات من حيث تأثير تكنولوجيا المعلومات على ممارسات إدارة الموارد البشرية، حيث تناولت كل دراسة هذه العلاقة من زاوية معينة. ومع ذلك، يمكن استخلاص بعض النقاط المشتركة وأوجه الشبه والاختلاف بين هذه الدراسات والدراسة الحالية.

وفيما يلي بعض أوجه الشبه والاختلاف بين هذه الدراسات وبين دراستي الحالية:

- أوجه الشبه:

1. الاهتمام بتأثير تكنولوجيا المعلومات:

جميع الدراسات المستعرضة تشترك في اهتمامها بدراسة تأثير تكنولوجيا المعلومات على ممارسات إدارة الموارد البشرية. سواء كان ذلك في بيئات مؤسساتية مختلفة مثل شركات إنتاج الكهرباء، البنوك، الجامعات، أو شركات السياحة، فإن التركيز الأساسي كان على كيفية استخدام التكنولوجيا لتحسين أداء وكفاءة الموارد البشرية.

2. التأثير الإيجابي لتكنولوجيا المعلومات:

معظم الدراسات، مثل دراسة (طوبهري، 2023) ودراسة (رزيقة تيان، 2017)، تؤكد أن لتكنولوجيا المعلومات تأثير إيجابي على ممارسات إدارة الموارد البشرية. التكنولوجيا تعزز من قدرات الموظفين، تحسن أداءهم، وتسهل عمليات الإدارة من خلال أدوات مثل قواعد البيانات، الشبكات، والبرمجيات المتخصصة.

- أوجه الاختلاف:

1. بيئة الدراسة ومجتمع العينة:

بينما تركز الدراسات السابقة على بيئات محددة مثل شركات إنتاج الكهرباء (دراسة طوبهري، 2023) أو البنوك (دراسة الهريشي، 2019)، تركز دراستي على إدارة تعليم جدة في المملكة العربية السعودية. هذا الاختلاف في بيئة الدراسة يعني أن نتائج دراستي قد تتأثر بالعوامل الثقافية والإدارية المحلية التي تختلف عن تلك في بيئات الدراسات الأخرى.

2. محاور الدراسة وأبعاد تكنولوجيا المعلومات:

معظم الدراسات السابقة تناولت جوانب محددة من تكنولوجيا المعلومات مثل البرمجيات، الشبكات، أو البيانات الضخمة. دراستي تناولت تكنولوجيا المعلومات بشكل شامل، بما في ذلك الأجهزة التكنولوجية، البرمجيات، قواعد البيانات، الشبكات والاتصالات، ودور موظفي تكنولوجيا المعلومات. هذا النهج الشامل يساعد في تقديم صورة أكثر تكاملاً عن تأثير التكنولوجيا على ممارسات إدارة الموارد البشرية.

3. المنهجية والزمنية:

تختلف دراستي عن الدراسات السابقة من حيث الفترة الزمنية التي تغطيها. بينما تغطي دراستي الفترة الزمنية لعام 2023، فإن الدراسات الأخرى مثل دراسة (سالم الديب، 2018) ودراسة (سلطان، آمال، عشي، صليحة، 2020) قد تكون اعتمدت على بيانات من فترات زمنية مختلفة، مما قد يؤثر على النتائج بسبب التطورات التكنولوجية المستمرة.

4. قلة الدراسات العربية:

من الملاحظ أن هناك قلة في الدراسات العربية التي تناولت موضوع تكنولوجيا المعلومات وأثرها على ممارسات إدارة الموارد البشرية مقارنة بالدراسات الأجنبية. هذا يبرز الحاجة إلى المزيد من الأبحاث في السياق العربي لفهم أفضل لكيفية تأثير التكنولوجيا على الموارد البشرية في المؤسسات العربية.

- التعمق في النقاط المشتركة والاختلافات

1. الاهتمام المشترك:

جميع الدراسات تدرك أهمية التكنولوجيا في تحسين العمليات الإدارية، سواء كان ذلك من خلال تحسين كفاءة الموظفين (كما في دراسة طوبهري) أو تسهيل عمليات الإدارة (كما في دراسة الهريشي). هذا الاهتمام يعكس الاتجاه العالمي نحو الرقمنة واستخدام التكنولوجيا لتعزيز الكفاءة والإنتاجية.

2. التأثير الإيجابي لتكنولوجيا المعلومات:

الدراسات مثل دراسة (رزيقة تيان، 2017) تشير إلى أن التكنولوجيا تساهم في تحسين أداء الموظفين وتسهيل عمليات التدريب والتطوير. هذه النتائج تتفق مع دراستي التي تشير إلى أن استخدام التكنولوجيا في إدارة تعليم جدة يساهم في تحسين جودة العمليات وتوفير التدريب اللازم للموظفين.

3. الفروق البيئية والثقافية:

أحد الاختلافات الرئيسية يكمن في السياق الثقافي والإداري. مثلاً، في دراسة (الهربيشي، 2019) التي أجريت في بيئة مصرفية أردنية، قد تكون نتائج الدراسة متأثرة بالعوامل الثقافية والإدارية المحلية التي تختلف عن تلك في بيئة إدارة تعليم جدة.

4. التنوع في أبعاد التكنولوجيا المدروسة:

دراسي تتميز بتناولها لمجموعة واسعة من أبعاد تكنولوجيا المعلومات، مما يوفر صورة شاملة لتأثير التكنولوجيا. بينما تركز الدراسات الأخرى على جوانب محددة مثل قواعد البيانات (دراسة سالم الديب) أو البيانات الضخمة (دراسة حماد، 2021)، دراسي تجمع بين الأجهزة التكنولوجية، البرمجيات، قواعد البيانات، الشبكات والاتصالات، ودور موظفي تكنولوجيا المعلومات، مما يمكن من تقديم تحليل أعمق وأشمل.

5. التوصيات والسياسات المقترحة:

تختلف التوصيات من دراسة لأخرى بناءً على النتائج المستخلصة. على سبيل المثال، دراسة (حماد، 2021) توصي بتأهيل العاملين وتحفيزهم لاستخدام البيانات الضخمة، في حين أن دراسي توصي بتعزيز استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية وتحسين جودة التدريب المقدم للموظفين.

من خلال تحليل الدراسات السابقة، يتضح أن هناك تبايناً في النتائج والمجالات المدروسة، ولكن هناك اتفاق عام على أن تكنولوجيا المعلومات تلعب دوراً حيوياً في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية. يبرز هذا التحليل الحاجة إلى دراسات مستقبلية تأخذ بعين الاعتبار الفروق الثقافية والإدارية وتستخدم منهجيات شاملة لتحليل تأثير التكنولوجيا على الموارد البشرية بشكل أعمق وأكثر دقة.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها

تم في هذا البحث، التركيز على منهجية الدراسة التي تشمل مجتمع العينة وعينة الدراسة، وأساليب جمع البيانات، وبناء الاستبانة مع التأكد من صدقها وثباتها. تم أيضاً عرض متغيرات الدراسة وطرق قياسها، بالإضافة إلى استعراض الأساليب الإحصائية المستخدمة لاستخلاص النتائج، وذلك من خلال استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS. تم بدايةً مناقشة مجتمع العينة وعينة الدراسة، حيث تم تحديد المجموعة المستهدفة التي قامت الدراسة بتمثيلها، وشرح كيفية اختيار عينة ممثلة لهذا المجتمع. بعد ذلك، تم استعراض أساليب جمع البيانات المستخدم في الدراسة، سواء كان ذلك عبر استخدام استبانة أو مقابلات أو أساليب أخرى، مع التركيز على تصميم الاستبانة وبناءها بشكل يكفل صدق البيانات المجمعة وثباتها. ثم، تم عرض متغيرات الدراسة وطرق قياسها، حيث تم تعريف كل متغير والأدوات والمقاييس المستخدمة لقياسه في سياق الدراسة. وفي الختام، تم تقديم الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات المجمعة، بما في ذلك استخدام برنامج SPSS، حيث تم شرح كيفية استخدام هذا البرنامج في تحليل البيانات واستخلاص النتائج التي دعمت أو نفت فرضيات البحث وأهدافه.

3-1- منهج الدراسة

اعتمد في الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي المسحي باعتباره أكثر المناهج ملائمة لدراسة الظواهر العلمية من خلال تحليل وتغيير البيانات وبالتالي التوصل إلى نتائج يمكن تحليلها وبناء توصيات علمية تخدم المجتمع البحثي وجميع الجهات ذات العلاقة من مهنيين وخبراء وصناع قرار. كما اعتمدت الدراسة على المتغيرات التالية:

- المتغير المستقل: أبعاد تكنولوجيا المعلومات.
- المتغير التابع: ممارسات إدارة الموارد البشرية.

3-2- مجتمع الدراسة وعينتها

استهدفت عينة الدراسة الموظفين الإداريين في إدارة تعليم جدة، بما في ذلك الكادر الإداري والمسؤولين عن الموارد البشرية والمدراء التنفيذيين، وقد استخدمت الاستبانة لتجميع البيانات. تم اختيار عينة من مجتمع الدراسة تتألف من 110 موظفاً يعملون في قطاع إدارة تعليم جدة، والذين يشملون مجموعة متنوعة من المسؤولين والموظفين الإداريين. تم تحديد هذه العينة بناءً على المعايير الخاصة بالدراسة ويهدف التمثيل الجيد للمجتمع الأصلي، مما يساعد في الحصول على بيانات تمثل بشكل كافٍ ومناسب لأغراض البحث المقررة.

جدول (1) التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديمغرافية

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة %	المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة %
النوع	أنثى	80	72.1%	المستوى التعليمي	بكالوريوس	55	50.5%
	ذكر	30	27.9%		ثانوي	1	0.9%
	إجمالي العينة	110	100%		دبلوم	19	17.1%
	أقل من 30	5	4.5%		دراسات عليا	35	31.5%
العمر	أكثر من 50	7	6.3%	سنوات الخبرة	إجمالي العينة	110	100%
	من 30 إلى 40 سنة	39	35.1%		أقل من 10	18	16.2%
	من 40 إلى 50 سنة	59	54.1%		أكثر من 20	14	12.6%
	إجمالي العينة	110	100%		من 10 إلى 15	68	62.2%
				من 15 إلى 20	10	9%	
				إجمالي العينة	110	100%	

المصدر: تحليل بيانات الاستبانة باستخدام برنامج SPSS.

تتميز عينة الدراسة بتنوع واسع حيث يُظهر الجدول أن الإناث يمثلون نسبة 72.1% من العينة بينما يمثل الذكور 27.9%. كما يُظهر الجدول أن الأشخاص في فئة العمر بين 40 و 50 عامًا يشكلون النسبة الأكبر من العينة بنسبة 54.1%. في حين يمثل الأشخاص في فئة العمر بين 30 و 40 عامًا نسبة 35.1%. وتبين الأرقام أيضًا أن الأشخاص الذين يحملون درجة البكالوريوس يشكلون حوالي 50.5% من العينة، مع توزيع متوازن بين أصحاب الدبلوم (17.1%) والدراسات العليا (31.5%). بالإضافة إلى ذلك، يُظهر الجدول أن الأشخاص الذين لديهم خبرة بين 10 و 15 عامًا يشكلون النسبة الأكبر من العينة بنسبة 62.2%. مع توزيع متوازن بين الأشخاص ذوي الخبرة الأقل من 10 سنوات وأكثر من 20 سنة. يُظهر هذا التنوع والتعدد في العينة تمثيلًا شاملاً لمختلف المتغيرات الرئيسية كالنوع، العمر، المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة للمشاركين في الدراسة.

3-3- أدوات جمع البيانات

اعتمدت الدراسة بشكل أساسي على الاستبيان كأحد الأدوات المهمة لجمع البيانات، وهو أداة تحقيق مهمة في البحث الاجتماعي والعلوم الاجتماعية، وتستخدم في جمع البيانات من الأفراد المشاركين في الدراسة. ويتم تصميم الاستبيان عادة على شكل سلسلة من الأسئلة المهيكلية التي يجيب عليها المشاركون بخيارات محددة أو بتقديم إجابات مفتوحة.

3-4- صدق الاستبانة وثباتها

للتأكد من تمتع المقاييس المستخدمة في هذا البحث بدرجة عالية من الثقة/ الثبات تم إخضاع هذه المقاييس لأسلوب معامل الارتباط «الفكرونيباخ» لقياس مدى اتساق الإجابات على الفقرات المتعلقة بنفس المفهوم أو المتغير. (جدول رقم 2). ويعتبر معامل الفاكرونيباخ قيمة ما بين 0 و 1. قيمة أعلى تشير إلى ثبات وصدق أداة الدراسة أكثر. وقد أسفرت نتائج هذا التحليل عن:

- بلغت قيمة المعامل للاستبانة ككل 0.90، وفي ذلك دليل على الثقة في أسئلة الاستبانة وردودها المنطقية.
- تتراوح قيم معامل ألفا كرونباخ بين 0,906 و 0,922، وهو مجموعة جيدة من القيم. وبناءً على هذه القيم، يمكن القول أن أداة الدراسة المستخدمة لديها مستوى جيد من الثبات والصدق، وهذا يدل على توحيد الإجابات وثبات الأداة في قياس المفهوم المرتبط بإدارة الموارد البشرية باستخدام تكنولوجيا المعلومات والبرمجيات وقواعد البيانات والشبكات والاتصالات في إدارة تعليم جدة.

• اختبار بيرسون للارتباط: الصدق الظاهري

تم قياس العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة والمتمثلة في محاور تكنولوجيا المعلومات (جدول رقم 2)،

جدول (2) معاملات الارتباط حسب اختبار بيرسون Pearson Correlation

Sig (2-tailed)

المجالات	الأجهزة	البرمجيات	قواعد البيانات	الشبكات والاتصالات	موظفي IT
الأجهزة	1				
البرمجيات	.548**	1			
قواعد البيانات	.544**	.589**	1		

المجالات	الأجهزة	البرمجيات	قواعد البيانات	الشبكات والاتصالات	موظفي IT
الشبكات والاتصالات	.509**	.619**	.666**	1	
موظفي IT	.567**	.549**	.674**	.774**	1

المصدر: تحليل البيانات باستخدام SPSS.

(يبين اختبار الارتباط لبيرسون أنه يوجد ارتباط قوي وذو دلالة معنوية بين موظفي التقنية والشبكات والاتصالات حوالي: 0.78 واقل أهمية مع قواعد البيانات بحوالي 0.68)

ويتضح من الجدول ما يلي:

- هناك علاقة إيجابية ومعنوية بين الأجهزة والبرمجيات، حيث يشير معامل الارتباط إلى وجود علاقة متوسطة إلى قوية بينهما.
- كما هناك علاقة إيجابية ومعنوية بين الأجهزة وقواعد البيانات، وبين الأجهزة والشبكات والاتصالات، وبين الأجهزة وموظفي IT. جميع هذه العلاقات تشير إلى وجود ارتباط متوسط إلى قوي بين هذه المتغيرات.
- يعكس الارتباط الإيجابي والمعنوي بين البرمجيات وبقية المتغيرات (قواعد البيانات والشبكات والاتصالات وموظفي IT) وجود علاقة متوسطة إلى قوية بينها.
- هناك أيضاً علاقات إيجابية ومعنوية بين قواعد البيانات والشبكات والاتصالات، وبين قواعد البيانات وموظفي IT. وهذه العلاقات تشير إلى وجود ارتباط متوسط إلى قوي بين هذه المتغيرات.
- يوجد ارتباط إيجابي ومعنوي قوي بين موظفي IT وبقية المتغيرات (الأجهزة والبرمجيات وقواعد البيانات والشبكات والاتصالات). هذا الارتباط يشير إلى وجود علاقة متوسطة إلى قوية بين موظفي IT واستخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية.

ومن الجدير بالذكر أن العلاقات المذكورة في الجدول تعتبر ذات دلالة إحصائية بمستوى 0.01 (عند مستوى ثقة 99%)، مما

يعطي قوة أكبر للنتائج الموجودة في الجدول.

- اختبار الفا كرونباخ: صدق البناء والاتساق الداخلي

تم قياس صدق البناء والاتساق الداخلي للعبارة كما هو مبين بالجدول رقم 3.

جدول (3) معاملات الثبات ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

المعامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	المجالات الرئيسية
0.915	4	الأجهزة
0.911	4	البرمجيات
0.908	4	قواعد البيانات
0.907	3	الشبكات والاتصالات
0.906	4	موظفي IT

المصدر: تحليل بيانات الاستبانة باستخدام برنامج SPSS.

3-5- الوزن المعياري للإجابات

يهدف هذا الفصل إلى عرض نتائج التحليل الإحصائي للدراسة، من خلال 5 اجابات وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، والحكم على مستوى المقاييس من خلال المتوسط الحسابي لردود العينة على الاستبيان، كما يهدف لعرض النتائج المتعلقة بالإجابة عن أسئلة الدراسة وتحليل نتائج هذه الدراسة.

جدول (4) مقياس الحكم على مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات في ممارسات إدارة الموارد البشرية في إدارة تعليم جدة

مستوى المقياس	فئة المتوسط الحسابي
منخفض جداً	1.80-1.00
منخفض	2.60-1.81
متوسط	3.40-2.61
مرتفع	4.20-3.41
مرتفع جداً	5.00-4.21

المصدر: (عمر، 2021: 79)

6-3- الأساليب الإحصائية المستخدمة.

- تمت معالجة البيانات وتحليلها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وذلك باتباع الإجراءات التالية:
- حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري والتكرارات. وذلك من أجل فهم مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية وتحليل الممارسات الحالية.
 - تحليل العلاقات الارتباطية بين استجابات أفراد العينة للمحاور الخمسة لتكنولوجيا المعلومات وأثرها على ممارسات إدارة الموارد البشرية في إدارة تعليم جدة.

4- نتائج الدراسة ومناقشتها

1-4- النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول: "ما أثر استخدام الأجهزة على ممارسات إدارة الموارد البشرية في إدارة تعليم جدة؟"
جدول (5) أثر الأجهزة على ممارسات إدارة الموارد البشرية.

المحاور	فقرات الاستبانة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الاستجابة
الأجهزة	برأيك تؤثر استخدام الأجهزة التكنولوجية على تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية	110	4,68	0,73	1	مرتفع
	تستخدم الأجهزة التكنولوجية في إدارة الموارد البشرية	110	4,42	0,64	2	مرتفع
	يتم توفير التدريب والدعم اللازم للموظفين لاستخدام الأجهزة التكنولوجية في إدارة الموارد البشرية	110	3,82	1,02	3	مرتفع
	تواجه صعوبات في استخدام الأجهزة التكنولوجية في ممارسات إدارة الموارد البشرية	110	3,06	1,10	4	متوسط

المصدر: تحليل البيانات باستخدام SPSS.

يتضح أن استخدام الأجهزة التكنولوجية في إدارة الموارد البشرية في إدارة تعليم جدة له تأثير إيجابي ومرتفع وفقاً لنتائج الاستبانة. وتشير الفقرات المرتبطة بالأجهزة التكنولوجية إلى أن العينة تشعر بأن استخدام الأجهزة التكنولوجية يساهم في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية بمتوسط حسابي يبلغ 4,42 وانحراف معياري يبلغ 0,64. كما يوحي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الآخرين بأن الموظفين يتلقون التدريب والدعم اللازم لاستخدام الأجهزة التكنولوجية وأنهم يواجهون صعوبات متوسطة في استخدامها. كما يمكن استنتاج أن استخدام الأجهزة التكنولوجية في إدارة الموارد البشرية يعتبر عاملاً هاماً ومرتفعاً في تحسين الممارسات الحالية. وهذه النتائج قد تعزز الاهتمام بتعزيز استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية وتوفير التدريب والدعم اللازم لضمان تحقيق الفوائد المحتملة للاستخدام التكنولوجي في هذا المجال.

2-4- النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني: "ما أثر استخدام البرمجيات على ممارسات إدارة الموارد البشرية في إدارة تعليم جدة؟"
جدول (6) أثر استخدام البرمجيات على ممارسات إدارة الموارد البشرية

المحاور	فقرات الاستبانة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الاستجابة
البرمجيات	تساعد البرمجيات المستخدمة في إدارة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات	110	4,00	0,77	1	مرتفع
	يؤثر استخدام البرمجيات على تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية	110	3,98	0,99	2	مرتفع
	تستخدم البرمجيات في إدارة الموارد البشرية	110	3,94	0,75	3	مرتفع
	تمتاز البرمجيات المستخدمة بسهولة الاستخدام	110	3,94	0,71	4	مرتفع

المصدر: تحليل البيانات باستخدام SPSS.

تعكس النتائج استخدام البرمجيات في إدارة الموارد البشرية في إدارة تعليم جدة وتأثيرها الإيجابي والمرتفع على تحسين الممارسات؛ حيث يشير المتوسط الحسابي للفقرات المرتبطة بالبرمجيات إلى أن العينة تروج للاستفادة من البرمجيات في إدارة الموارد البشرية بتقدير مرتفع، حيث تتراوح المتوسطات الحسابية بين 3,89 و 4,00. وتشير قيم الانحراف المعياري المُقدَّمة إلى أن هناك توافقًا نسبيًا بين الآراء في العينة. وتشير النتائج إلى أن استخدام البرمجيات في إدارة الموارد البشرية يعزز تحسين الممارسات الحالية بشكل عام. ويمكن أن يكون استخدام البرمجيات سهلاً ومفيداً في اتخاذ القرارات وتنفيذ العمليات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية. ومن المهم أيضاً التأكيد على سهولة استخدام البرمجيات وتوفير التدريب والدعم اللازم لضمان استخدامها بكفاءة وفاعلية. كما أنه يمكن استنتاج أن البرمجيات تلعب دورًا مهمًا في تحسين إدارة الموارد البشرية وتمكين اتخاذ القرارات الفعالة. وبالتالي، يمكن أن يساهم التركيز على تطوير واستخدام البرمجيات في تعزيز الأداء والكفاءة في مجال إدارة الموارد البشرية .

3-4- النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث: "ما أثر استخدام قواعد البيانات على ممارسات إدارة الموارد البشرية في إدارة تعليم جدة؟"

جدول (7) أثر استخدام قواعد البيانات على ممارسات إدارة الموارد البشرية

المحاور	فقرات الاستبانة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الاستجابة
قواعد البيانات	تستخدم قواعد البيانات في إدارة الموارد البشرية	110	4,22	0,76	1	مرتفع
	تحتوي قواعد البيانات في إدارة التعليم على البيانات أو المعلومات التفصيلية الضرورية للعمل	110	4,14	0,80	2	مرتفع
	يؤثر استخدام قواعد البيانات على تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية	110	4,12	0,83	3	مرتفع
	تعمل إدارة التعليم على تحديث قواعد البيانات باستمرار	110	3,89	0,97	4	مرتفع

المصدر: تحليل البيانات باستخدام SPSS.

يتضح من النتائج أن استخدام قواعد البيانات في إدارة الموارد البشرية في إدارة تعليم جدة له تأثير إيجابي على تحسين الممارسات الحالية. ويتم تأكيد ذلك من خلال قيم المتوسط الحسابي العالي ومستوى الاستجابة المرتفع في جميع الفقرات المتعلقة بقواعد البيانات. وتوضح القيم المرتفعة للمتوسط الحسابي ومستوى الاستجابة أن العينة تعتقد بشدة أن استخدام قواعد البيانات يعزز إدارة الموارد البشرية ويساهم في تحسين العمليات. يعتبر توافر البيانات والمعلومات التفصيلية الضرورية للعمل مهمة في إدارة التعليم، ويتم تحديث قواعد البيانات باستمرار لضمان الدقة والاتساق. وبشكل عام، يدعم الجدول استخدام قواعد البيانات في إدارة الموارد البشرية ويبرز أهميتها في تحسين الأداء وتوفير المعلومات الضرورية لاتخاذ القرارات الاستراتيجية. وينبغي أن تستمر الجهود في تعزيز فهم واستخدام قواعد البيانات بشكل فعال وفقاً لاحتياجات إدارة الموارد البشرية لتحقيق النجاح المستدام.

4-4- النتائج المتعلقة بالتساؤل الرابع: "ما أثر استخدام الشبكات والاتصالات على ممارسات إدارة الموارد البشرية في إدارة تعليم جدة؟"

جدول (8) أثر استخدام الشبكات والاتصالات على ممارسات إدارة الموارد البشرية

المحاور	فقرات الاستبانة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الاستجابة
الشبكات والاتصالات	تستخدم الشبكات والاتصالات في إدارة الموارد البشرية	110	4,26	0,68	1	مرتفع
	يؤثر استخدام الشبكات والاتصالات على تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية	110	4,17	0,84	2	مرتفع
	تسهل شبكات الاتصال بتوفير كافة المعلومات	110	4,15	0,72	3	مرتفع

المصدر: تحليل البيانات باستخدام SPSS.

يوضح الجدول أن استخدام الشبكات والاتصالات في إدارة الموارد البشرية في إدارة تعليم جدة يلعب دورًا مهمًا في تحسين الممارسات الحالية. يتم تأكيد ذلك من خلال المتوسط الحسابي العالي ومستوى الاستجابة المرتفع في جميع الفقرات المتعلقة بالشبكات والاتصالات. وتشير القيم المرتفعة للمتوسط الحسابي ومستوى الاستجابة إلى أن العينة تعتقد بشدة أن استخدام الشبكات والاتصالات يساهم في تحسين إدارة الموارد البشرية. تعتبر الشبكات والاتصالات مصدرًا هامًا لتوفير المعلومات اللازمة وتسهيل إنجاز الأنشطة بفعالية. ويعكس المتوسط الحسابي العالي ومستوى الاستجابة المرتفع تقدير العينة للمساهمة الإيجابية التي تقدمها شبكات الاتصال في تيسير العمليات وتحسين التواصل وتوفير البيانات المهمة. يجب أن يستمر الاهتمام بتطوير وتحديث شبكات الاتصال وتوفير الدعم اللازم لتحقيق أقصى فائدة من استخدامها في إدارة الموارد البشرية. وبناءً على النتائج، ترى الباحثة أن استخدام الشبكات والاتصالات في إدارة الموارد البشرية في إدارة تعليم جدة يعزز الأداء ويسهم في تحقيق نتائج إيجابية. ويجب أن تستمر الجهود في تعزيز وتطوير البنية التحتية للشبكات وتعزيز التدريب والوعي بفعالية استخدام الاتصالات لتعزيز إدارة الموارد البشرية بشكل شامل.

5-4- النتائج المتعلقة بالتساؤل الخامس: "ما أثر استخدام موظفي IT لتكنولوجيا المعلومات على ممارسات إدارة الموارد البشرية في إدارة تعليم جدة؟"

جدول (9) أثر استخدام موظفي IT لتكنولوجيا المعلومات على ممارسات إدارة الموارد البشرية

المحاور	فقرات الاستبانة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الاستجابة
موظفي IT	يؤثر استخدام موظفي IT لتكنولوجيا على تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية	110	4,07	0,90	1	مرتفع
	يتعدد موظفي IT في إدارة الموارد البشرية في إدارة التعليم	110	4,03	0,78	2	مرتفع
	تعامل الإدارة بشكل فوري وسريع مع التغذية الراجعة من موظفي IT	110	3,73	0,86	3	مرتفع
	يتم تدريب موظفي IT في مجال تكنولوجيا المعلومات بشكل مستمر	110	3,58	1,04	4	متوسط

المصدر: تحليل البيانات باستخدام SPSS.

تظهر النتائج أن مستخدمي تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في إدارة تعليم جدة يلعبون دورًا مهمًا في تحسين الممارسات الحالية. تشير القيم المسجلة في المتوسط الحسابي ومستوى الاستجابة إلى أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يؤثر إيجابيًا على إدارة الموارد البشرية. ويتضح أن موظفي IT يتلقون تدريبًا مستمرًا في مجال تكنولوجيا المعلومات، وهو عامل مهم لضمان فهمهم واستخدامهم الفعال لتكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية. ومع ذلك، يلاحظ انخفاضًا نسبيًا في المتوسط الحسابي للفقرة المتعلقة بتدريب الموظفين، مما يشير إلى أن هناك حاجة لتعزيز جودة وتوفير التدريب في هذا المجال. ومن جهة أخرى، يبدو أن الإدارة تتعامل بشكل فوري وسريع مع التغذية الراجعة لموظفي IT. يشير المتوسط الحسابي العالي ومستوى الاستجابة المرتفع إلى أن الإدارة تعتبر التغذية الراجعة مهمة وتعمل على إصلاح القضايا وتلبية احتياجات المستخدمين بسرعة وفعالية.

6-4- مناقشة نتائج الدراسة:

تتوافق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة عبدالعال (2022)، التي أظهرت أن نظام تكنولوجيا المعلومات له تأثير مباشر على كفاءة وفعالية أداء الموارد البشرية. عبدالعال أشار إلى أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم بشكل كبير في تحسين تنظيم وإدارة الموارد البشرية من خلال توفير المعلومات الضرورية لاتخاذ القرارات الفعالة في الوقت المناسب. هذه النتيجة تؤكد أن توظيف التكنولوجيا يمكن أن يساهم في تحقيق كفاءة أكبر وسرعة في الأداء الوظيفي، مما يعزز من كفاءة العمليات الإدارية ويجعلها أكثر فعالية. على سبيل المثال، استخدام نظم إدارة الموارد البشرية المحوسبة يمكن أن يساهم في توفير الوقت وتحسين الدقة في العمليات الإدارية، مثل إدارة الرواتب والوقت، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي بشكل عام. في المقابل، تختلف نتائج الدراسة الحالية عن دراسة كعكع (2020)، التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية معنوية ضعيفة بين تكنولوجيا المعلومات وتطوير وظائف إدارة الموارد البشرية. كعكع أرجع هذه النتيجة إلى قلة الدراسات السابقة التي استكشفت هذه العلاقة بشكل كافٍ في تلك الفترة. قد يكون الاختلاف بين الدراستين ناجمًا عن التطور السريع في تكنولوجيا المعلومات وزيادة الاعتماد عليها في السنوات الأخيرة، مما أدى إلى تحسن الفهم العام لدورها في تحسين

ممارسات إدارة الموارد البشرية. دراسة كعكع تشير إلى ضرورة إجراء المزيد من الأبحاث لفهم تأثير تكنولوجيا المعلومات بشكل أفضل. حيث أن التغيرات المستمرة في التكنولوجيا تعني أن النتائج السابقة قد لا تكون دائمًا قابلة للتطبيق في السياقات الحديثة. كما تبين الدراسة الحالية التالي:

- استخدام الأجهزة التكنولوجية: تشير نتائج الاستبيان إلى أن استخدام الأجهزة التكنولوجية في إدارة الموارد البشرية في إدارة تعليم جدة له تأثير إيجابي ومرتفع، حيث يشعر المشاركون بأن هذه الأجهزة تساهم في تحسين الممارسات الإدارية بمتوسط حسابي يبلغ 4.42 وانحراف معياري يبلغ 0.64. هذا يعكس أهمية التدريب المستمر والدعم الفني للموظفين لضمان استفادتهم الكاملة من هذه الأجهزة. يجب أن تكون الأجهزة التكنولوجية محدثة ومتوافقة مع أحدث التطورات لضمان تحقيق أعلى مستويات الكفاءة والأداء.
- استخدام البرمجيات: استخدام البرمجيات في إدارة الموارد البشرية أيضًا له تأثير إيجابي ومرتفع، حيث يتراوح المتوسط الحسابي للفقرات المرتبطة بالبرمجيات بين 3.89 و 4.00. تشير النتائج إلى أن استخدام البرمجيات يعزز من كفاءة العمليات الإدارية ويسهل اتخاذ القرارات. البرمجيات توفر أدوات قوية لإدارة الموارد البشرية، مثل نظم تتبع المتقدمين للوظائف، إدارة الأداء، وتخطيط التعاقب الوظيفي. التركيز على توفير التدريب اللازم لاستخدام هذه البرمجيات بفعالية يمكن أن يساهم بشكل كبير في تحسين الأداء الإداري.
- استخدام قواعد البيانات: نتائج الدراسة تشير إلى أن استخدام قواعد البيانات في إدارة الموارد البشرية له تأثير إيجابي كبير، حيث تتيح قواعد البيانات تخزين وتنظيم المعلومات بشكل فعال، مما يسهل الوصول إلى البيانات الدقيقة والموثوقة لاتخاذ القرارات الاستراتيجية. القيم المرتفعة للمتوسط الحسابي ومستوى الاستجابة تؤكد على أهمية توافر البيانات المحدثة والدقيقة في تحسين الأداء الإداري. يجب أن تكون قواعد البيانات مصممة بشكل يتيح سهولة الوصول إلى المعلومات وتحليلها بشكل فعال لدعم القرارات الإدارية.
- استخدام الشبكات والاتصالات: يلعب استخدام الشبكات والاتصالات دورًا حاسمًا في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية، حيث توفر هذه الشبكات وسائل فعالة للتواصل ونقل المعلومات بين مختلف الإدارات والأقسام. القيم المرتفعة للمتوسط الحسابي ومستوى الاستجابة تشير إلى أن المشاركين يرون أن الشبكات والاتصالات تساهم في تحسين الأداء الإداري وتسهيل إنجاز الأنشطة بفعالية. يجب أن تكون البنية التحتية للشبكات متطورة وقادرة على دعم الاحتياجات المتزايدة للتواصل ونقل البيانات بسرعة وكفاءة.
- دور موظفي تكنولوجيا المعلومات: أظهرت النتائج أن موظفي تكنولوجيا المعلومات يلعبون دورًا مهمًا في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية، حيث يتلقون تدريبًا مستمرًا يضمن فهمهم واستخدامهم الفعال لتكنولوجيا المعلومات. القيم المسجلة في المتوسط الحسابي ومستوى الاستجابة تشير إلى أهمية هذا التدريب في تحقيق الفائدة القصوى من التكنولوجيا. مع ذلك، هناك حاجة لتعزيز جودة وتوفر التدريب لضمان أن جميع الموظفين قادرين على استخدام التكنولوجيا بفعالية. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تستمر الإدارة في تقديم الدعم الفوري والسريع لموظفي تكنولوجيا المعلومات لمعالجة أي مشكلات تواجههم. كما تسلط نتائج الدراسة الحالية الضوء على أهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية. تتفق هذه النتائج مع العديد من الدراسات السابقة التي تؤكد على تأثير التكنولوجيا الإيجابي، ولكنها تختلف في بعض الجوانب مثل البيئة والمجتمع المدروس. تبرز هذه النتائج الحاجة إلى التركيز على توفير التدريب والدعم المستمر للموظفين، وتطوير البنية التحتية لضمان تحقيق أقصى فائدة من استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية. هذا يؤكد أن التحول الرقمي وتبني تكنولوجيا المعلومات يعدان من العوامل الأساسية لتحقيق الكفاءة والفعالية في العمليات الإدارية وتحقيق الأهداف التنظيمية بشكل مستدام.

7-4- التوصيات والمقترحات

بناءً على النتائج التي تم عرضها في الدراسة، يتم توجيه التوصيات والمقترحات التالية:

1. تعزيز استخدام تكنولوجيا المعلومات في جميع مجالات إدارة الموارد البشرية، وتوفير التدريب والدعم اللازم للموظفين لضمان استخدامها بكفاءة وفعالية: يوصى بزيادة الاستثمار في تحديث وتطوير نظم تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات الخاضعة للدراسة، مع توفير التدريبات والدعم المستمر للموظفين. يهدف ذلك إلى تعزيز فعالية وكفاءة إدارة الموارد البشرية وتحسين الأداء التنظيمي بشكل عام.

2. تحسين جودة وتوفير التدريب في مجال تكنولوجيا المعلومات لضمان فهم الموظفين واستخدامهم الفعال للتكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية: من خلال تعزيز برامج التدريب والتعليم في تكنولوجيا المعلومات، يمكن تحسين قدرات الموظفين على استخدام الأدوات التكنولوجية بشكل أكثر فعالية، مما يساهم في تعزيز الإنتاجية والابتكار في إدارة الموارد البشرية.
3. تطوير آليات فعالة لضمان جودة البيانات وتوافرها في الوقت المناسب لقواعد البيانات المستخدمة في إدارة الموارد البشرية: يجب تعزيز البنية التحتية للبيانات وتطوير آليات حديثة لضمان دقة واستمرارية البيانات المستخدمة في عمليات إدارة الموارد البشرية، مما يساهم في اتخاذ قرارات استراتيجية أكثر دقة وفعالية. كما تهدف التوصيات والمقترحات السابقة إلى تعزيز الاستخدام الفعال لتكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية، مع التركيز على إبداعية الحلول والمبادرات الجديدة التي تلي احتياجات الفاعلين المختلفين في السوق. كما تشجع هذه التوصيات على الاستفادة من أحدث البحوث والممارسات في مجال تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية، وتعزز من احتمالات إجراء دراسات مستقبلية لمزيد من الاستكشاف والتفصيل في هذا المجال، خاصة في قطاع التعليم ومناطق أخرى ذات علاقة.

قائمة المراجع

- أبو النصر، د. ه.، & د. هشام. (2024). التدريب وتنمية الموارد البشرية. مجلة الدراسات الأفريقية، 46(3)، 471-512.
- أمين، مهمل عادل (2023). إدارة الموارد البشرية، محاضرات موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس: تخصص إدارة الأعمال، جامعة الجزائر، شيبوط، إبراهيم سلطان شيب، والتجارية وعلوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارب، قسم: علوم التسيير. <https://dspace.univ-alger3.dz/jspui/bitstream/123456789/8609/1/%D9%85%D8%B7.470.pdf>
- بن حمزة، جهان (2023). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة. رسالة ماجستير، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير. [URI: http://dspace.univ-guelma.dz/jspui/handle/123456789/14951](http://dspace.univ-guelma.dz/jspui/handle/123456789/14951)
- بوخناف خديجة، & دحمان كريمة. (2023). دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين أداء الموارد البشرية.
- تيان، رزيقة. (2017) أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء الوظيفي: دراسة حالة مؤسسة نפטال الجزائر. مركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح ومختبر التنمية التنظيمية وإدارة الموارد البشرية جامعة البليدة بالجزائر أبحاث المؤتمر الدولي المحكم الإدارة الإلكترونية بين الواقع والحتمية دون مجلد دون عدد) ٢٦٤-٢٧٤ /70854 <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/70854>
- حسين، & صفاء على توفيق. (2022). سمات وخصائص دوريات قطاعات العلوم الاجتماعية المكشوفة في قواعد البيانات العربية: دراسة تحليلية. المجلة العربية الدولية لدراسات المكتبات والمعلومات، 1(1)، 71-124.
- حماد، محمد محمد محمود. (2021). أثر تطبيقات البيانات الضخمة على تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية على شركات تكنولوجيا المعلومات الدولية في مصر. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج 12، ع 1، 150 - DOI: 10.21608/jces.2021.168629.190
- حيدر علي ناجي، & أحمد عبد الله أمانة. (2024). دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تعزيز الرشاقة الإستراتيجية. المجلة العراقية للعلوم الادارية، 20(79)، 92-115.
- سالم، مصطفى الديب (2018). تقنية المعلومات ودورها في تنمية الموارد البشرية بجامعة المرقب. مجلة التريوي، العدد 12، كلية التربية جامعة المرقب، ليبيا، 151-175.
- السراجي، ماجد عبد العزيز صالح (2023). واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية بمكتبات جامعة العلوم والتكنولوجيا: دراسة استطلاعية. المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2(2)، 763-798. <https://aaasjournals.com/index.php/ajashss/article/view/403>
- سلطان، أمال، عشي، صليحة (2020). الاتجاهات المعاصرة لإدارة الموارد البشرية في ظل التكنولوجيا الحديثة. مجلة الاقتصاد الصناعي - خزانة 10 (2)، 168-185. <http://dspace.univ-batna.dz/xmlui/handle/123456789/2932>
- سماح فرج محمد عيد (2023). دور تكنولوجيا المعلومات المعاصرة في تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية على الشركة المصرية لتجارة وتوزيع الأدوية. المجلة العربية للإدارة، مج 43، ع 1، ص 337، 360.
- السمان، نائل احمد سعدون، البكديلي، صبيح عادل خليل. (2023). تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية في الالتزام التنظيمي دراسة تحليلية في دائرة صحة نينوى. مجلة اقتصاديات الأعمال للبحوث التطبيقية، 5 (1)، 231- <https://www.iasj.net/iasj/article/278989.247>

- شروق شفيق صالح الشلهوب الشلهوب، & إيمان محمد قطب. (2023). واقع تطبيق إدارة المعرفة باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وعلاقتها بالتميز المؤسسي من قبل القيادات في إدارة تعليم جدة. <http://ojs.mediu.edu.my/index.php/MIJEPS/article/view/4455>
- الظفيري، عواد محمد، العويهان، & عبد الله خالد. (2024). إستخدامات تقييم أداء الموارد البشرية: مقارنة المدراء في القطاع العام والخاص الكويتي. مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، 61(1)، 277-296.
- علي حسين علي الاشول، & بشير عبد الله نعمان الجراش. (2022). الأدوار الحديثة لإدارة الموارد البشرية وأثرها في الإبداع الإداري (دراسة حالة في مستشفى العلوم والتكنولوجيا، صنعاء، اليمن). Journal of Social Sciences، 6(25)، 140-183.
- علي، ديار عمران و سليمان، سعدون محسن (2022). تحليل العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والسلوك الإبداعي للعاملين: بحث تحليلي في وزارة العلوم والتكنولوجيا. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية. جامعة تكريت - كلية الإدارة والاقتصاد. مج 18، ع 57. 83 – 70.
- عمر الفاروق، فخار، بكير، & العلواني. (2024). دور معايير السلامة وحماية البيئة في وظيفة محاسبة الموارد البشرية مؤسسة ألفا بايب- دراسة حالة. جامعة غرداية: كلية العلوم الاقتصادية، التجارية والعلوم التسيير.
- عمر، ليلى بابكر (2021). المناعة النفسية لدى طالبات كلية التربية وعلاقتها بالذكاء الاجتماعي. مجلة كلية التربية، 37(7) ، 61-95
DOI: 10.21608/mfes.2021.187141.95
- مبارك، محمد العربي، & طومهرى. (2023). مساهمة القيادة الإبداعية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية (Doctoral dissertation). جامعة ابن خلدون-تبارت.
- كيلاني، هند يحيى بكري. (2022). دور القيادة الملهمة في تحسين العملية التعليمية بإدارة التعليم في مدينة الرياض. مجلة كلية التربية (أسبوط)، 38(11.2)، 242-269.
- محمد الحصني، أيمن مصباح، & طارق الحصادي. (2022). المخاطر ذات الأولوية واستراتيجيات العلاج في تطوير البرمجيات العالمية. المؤتمر الرابع للعلوم الهندسية والتقنية، 815-791.
- منى طلعت حسن عبد العال (2022). أثر تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية دراسة تطبيقية على شركات السياحة بمحافظة بورسعيد. مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة. المجلد 22، عدد 3، ص 366، 384.
- موقع رؤية المملكة 2030. [/https://www.vision2030.gov.sa/ar:2030](https://www.vision2030.gov.sa/ar:2030)
- موقع وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية: <https://moe.gov.sa/ar/Pages/default.aspx>
- النجار، نور، خلفان فريدش اليحيائي، & عبد الله. (2023). معوقات توظيف شبكات التواصل الاجتماعي في التدريس من وجهة نظر معلمي الدراسات الاجتماعية في سلطنة عمان. مجلة كلية التربية (أسبوط)، 39(6)، 75-105.
- الهريشي، جابر محمد جابر، و أبو رمان، محمد عبدالرزاق. (2019). دور استخدام تكنولوجيا المعلومات في ممارسات وظائف إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على البنك الإسلامي الأردني جامعة البلقاء التطبيقية، السلط. DOI: 10.21608/jces.2019.50356