

دور الأتمتة في وظائف إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية على الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية

د. هيفاء منصور عثمان الدخيل

أستاذ مساعد

نورة محمد عبد الرحمن العنقري

قسم الإدارة العامة - كلية إدارة الأعمال

جامعة الملك سعود
المملكة العربية السعودية

الملخص

هدف الدراسة إلى التعرف على الدور الذي تؤديه الأتمتة في إدارة الموارد البشرية و وظائفها، وإلى مدى يتم تطبيق الأتمتة في إدارات الموارد البشرية في الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية، وأبرز التحديات والمعوقات التي تواجهها إدارات الموارد البشرية عند استخدامها، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي، وتم توزيع الاستبانة على مجتمع الدراسة و الذي بلغ عددهم (204) و تم استرداد (65) استبانة، و توصلت الدراسة إلى أن مدى تطبيق الأتمتة في إدارات الموارد البشرية في الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية يُطبق بدرجة مرتفعة، كما أن التقنيات المستخدمة في المنظمات ليست حديثة ولا تتناسب مع متطلبات العمل، وأن الأتمتة تؤدي دورًا كبيرًا في وظائف إدارات الموارد البشرية، حيث جاء مجال «التخطيط» ومجال «التوظيف/الاستقطاب» بأعلى متوسط حسابي بدرجة مرتفعة، وكانت أبرز المعوقات والتحديات التي تواجه أتمتة أنشطة إدارات الموارد البشرية هو أن تطبيق الأنظمة الإلكترونية يتطلب دعم مالي عال.

أوصت الدراسة بالاهتمام بتوظيف المورد البشري الذي يملك المهارة والمعرفة المرتبطة بمدى اتقانهم للأنظمة التقنية، وجعلها ضمن معايير الاجتياز للقبول بالوظيفة بالإضافة إلى تشجيع ثقافة استخدام نظم المعلومات والعاملين على الانتقال من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية، وذلك بتقديم الحوافز المادية وغير المادية للموظفين الأقل استخدامًا للتعاملات الورقية من خلال مراقبة وتسجيل عدد السجلات والأعمال التي تمت بطريقة آلية بشكل دوري. الكلمات المفتاحية: الأتمتة، إدارة الموارد البشرية، الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية.

المقدمة

يشهد العالم الحديث تطورات وتحولات تقنية وعلمية هائلة ساعدت على تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية، وفي عصرنا هذا تطغى البيانات على كثير من الحلول والتقنيات التي أسهمت في تغيير أساليب وممارسات إدارة المنظمات، التي تعمل حاليًا على تحقيق الاستفادة القصوى من هذه التقنيات، لما لها من عوائد في المجالين الإداري والتنموي. ونظرًا لأن الإنترنت وسيلة ذات قيمة عالية في الإدارة الحديثة، فإن «إنترنت الأشياء» إضافة إلى «الذكاء الاصطناعي» و«أتمتة الأعمال»، يدعم الإدارة بمعطيات توجه أعمالها نحو مخرجات ذات كفاءة وفاعلية عالية (الشريف، 1443هـ). وفي ظل التحديات التي تواجه المنظمات في تحقيق إستراتيجيتها وأهدافها، استدعى الأمر البحث عن سبل جديدة تدعمها وتتضافر معها في تحقيق تلك الأهداف والتصدي للتحديات. كما أن هذه التغيرات في تكنولوجيا المعلومات أثرت تأثيرًا إيجابيًا كبيرًا في الموارد البشرية، التي ساعدت على زيادة المهارات والخبرات في المنظمات التي استخدمت أنظمة تكنولوجيا المعلومات لديها وطوّرتها. كما أن هذه المنظمات أصبحت خدماتها المقدمة -سواء للعملاء أو للموظفين- أكثر دقة وجودة في الدراسات. وأسهمت هذه التقنيات في نقل ومتابعة العمليات والأعمال بأقل وقت وجهد على العاملين (ميا وآخرون، 2008).

لقد حرصت حكومة المملكة العربية السعودية على تطوير مسيرة الابتكار والتحول الرقمي الذي سيسهم في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030، وجاء هذا الحرص لدعم مستوى الخدمات المقدمة ورفع كفاءة أداء العاملين على المستويين الحكومي والخاص، ومما لا شك فيه أن العقل والقدرات البشرية قد لا يستطيعان العمل والسيطرة على البيانات والمعلومات ذات الكم الهائل، وهذا ما جعل المنظمات تسعى إلى محاولة أتمتة جميع أعمالها، وتسمح للعاملين بالتركيز على المهام التي تضيف قيمة إلى المنظمة.

مصطلحات الدراسة

- الأتمتة: عرفها الحسنية (2002: 190) بأنها «التشغيل الآلي لجهاز أو عملية أو نظام يُتحكَّم فيه آلياً بواسطة أجهزة آلية أخرى تحل محل الإنسان في المراقبة والجهد واتخاذ القرارات المبرمجة»
- إدارة الموارد البشرية: عرفها محمدي (2019: 19) بأنها «مجموعة من الفعاليات والأنشطة الإدارية التي تتعلق بـ (جودة 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».

الإطار النظري والدراسات السابقة

- الأتمتة Automatisation: «هي إلغاء تدخل الإنسان إلغاءً كلياً أو جزئياً في تنفيذ مهمات صناعية أو منزلية أو إدارية أو علمية» (العباس وآخرون، 1976: 1).
- الأتمتة الآلية هي: «استعمال الحاسبات والأجهزة الآلية، وذلك لتقليل حجم العمل الذي يقوم به الناس بسرعة أكبر». وهي: «التسيير الآلي الذاتي أو التشغيل بالحاسوب في مجال الإدارة» (معجم كل المعاني، 2021).

أهمية الأتمتة وأهدافها

- تفاعلت العديد من العناصر والأسباب التي أدت إلى التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية، ومن أهم الأسباب ما يأتي: (هلال وآخرون، 2010).
- تسارع التطور التكنولوجي الذي أدى إلى ظهور مميزات عديدة للتطبيقات العلمية في مختلف المجالات، التي تخدم الأفراد والمجتمع على حدٍ سواء.
- ترابط المجتمعات الإنسانية في ظل توجهات العولمة: إذ أسهمت التوجهات العالمية الزائدة نحو الانفتاح في الترابط والتعامل بين المجتمعات المختلفة.
- الاستجابة لمتطلبات البيئة المحيطة والتكثيف معها: ما يتطلب ضرورة التوجه نحو توظيف استخدام التطور التكنولوجي، والاعتماد على المعلومات في اتخاذ القرارات.
- التحولات العالمية وما رافقها من متغيرات وتوقعات اجتماعية: إذ أسهمت حركات التحرر العالمية، التي قامت على أساس مزيد من الانفتاح والمشاركة، في إحداث تغيرات في البناء الاجتماعي بصفة عامة، وقد رافق تلك التغيرات ارتفاعاً في مستوى الوعي والتوقعات لتحسين مستوى الأداء الكلي للمنظمات.

فوائد الأتمتة

- قدّم (كافي، 2011) بعض فوائد أتمتة الأعمال الإدارية كما يأتي:
- تسهيل الإجراءات والعمليات في المنظمات، ما يساعد إيجاباً على الارتقاء والوصول إلى تقديم خدمات أكثر جودة ودقة للعاملين.
- تقليص وقت إجراء وإنجاز المعاملات الإدارية المختلفة.
- المساعدة على جعل العمليات أكثر دقة وحيادية.
- تسهيل الاتصالات من داخل المنظمة وخارجها.
- تقليل استخدام الورق سوف يسهم في معالجة مشكلة الحفظ والتخزين والتوثيق في المنظمات.

مفهوم إدارة الموارد البشرية

عرّفها (رشيد، 2013: 13) بأنها: أحد الأنشطة الإدارية التي تُعنى بالاستخدام الفعال للموارد البشرية في المنظمة. وهي بذلك تختص بصورة رئيسة برسم السياسات، ووضع البرامج، وتحديد الإجراءات، والقيام بالأنشطة اللازمة لتوفير احتياجات المنظمات من الكفاءات البشرية وتنسيقها، وما قد يتضمّن ذلك من استقطاب واختيار وتنمية وتحفيز وإدارة للأفراد، ونحوها من الأمور المتصلة بالموارد البشرية في المنظمة، واستخدامها الاستخدام الأمثل لتضطلع بأداء الأعمال الحكومية بفاعلية وكفاءة، لمساعدة المنظمات على تحقيق غاياتها المرجوة، إضافة إلى إنجاز تلك الأنشطة بأسلوب يكفل للعاملين المساواة، وتحقيق الذات، ويوفر لهم نوعية مناسبة من الحياة الوظيفية.

كما عرّفها (Dessler, 2012: 34) بأنها: «مجموعة الممارسات والسياسات المطلوبة لتنفيذ مختلف الأنشطة المتعلقة بالنواحي البشرية، التي تحتاج إليها الإدارة لممارسة وظائفها على أكمل وجه».

وظائف إدارة الموارد البشرية

- تخطيط الموارد البشرية: «التقدير الكمي والكيفي للاحتياجات المستقبلية من كل أنواع القوى العاملة ومستوياتها في مدة زمنية معينة، ورسم الإستراتيجيات لسد تلك الاحتياجات في الوقت المناسب، بدراسة وتحليل مصادر عرضها» (رشيد، 2013).
- التوظيف: «تلك العملية التي تسمح للمؤسسة بتعيين أفضل الأفراد لشغل الوظيفة الشاغرة، من أجل زيادة الإنتاجية وتحقيق أهداف المنظمة» (بن عنتر، 2010: 101).
- الحوافز: «مجموعة العوامل والمؤثرات الخارجية التي تثير الفرد وتدفعه إلى أداء الأعمال المؤكدة إليه على أحسن وجه، عن طريق إشباع حاجاته ورغباته المادية والمعنوية» (المحمدي، 2019: 401).
- التدريب والتطوير: «عملية منتظمة تهدف إلى تزويد الموظف بمعارف ومهارات وقدرات في مجالات محددة، لتحسين أدائه في العمل، أو تغيير اتجاهاته وأنماطه السلوكية اللازمة لأداء عمله الحالي أو المستقبلي، بما يساعد على تحقيق غايات المنظمة» (رشيد، 2013: 685).
- «مجموعة من الأنشطة والبرامج التي تستهدف تغيير سلوك العاملين ومعارفهم ومهاراتهم، وتهدف إلى تطوير قابليتهم ورفع كفاءتهم وفعاليتهم الحالية والمستقبلية، لخلق حالة من التوازن بين قدرات وخصائص الفرد العامل ومتطلبات الوظيفة التي يشغلها» (محمدي، 2019: 319).
- تقويم الأداء: «عملية قياس سلوكيات الموظفين في محيط العمل، وخصائصهم ذات الصلة بوظائفهم، ونتائج أعمالهم، قياساً منتظماً ودورياً، وذلك عن طريق شخص أو مجموعة من الأشخاص يكونون على دراية مناسبة بأدائهم» (رشيد، 2013: 743).
- «العملية التي يكون بواسطتها فحص وتحليل أداء الفرد للأعمال الحالية، وتحديد نقاط الضعف ومواجهتها ومعالجتها، ونقاط القوة والعمل على تنميتها وتطويرها في المستقبل، وقياس مدى التزام العاملين سياقات وسلوكيات العمل في مدة زمنية معينة» (محمدي، 2019: 272).

الدراسات السابقة

الدراسات العربية

دراسة الداود (2021)، بعنوان: «واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية». تهدف هذه الدراسة إلى معرفة واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية، وكذلك التعرف إلى المتطلبات اللازمة لتطوير العمادة، ومعرفة التحديات التي تواجه العمادة عند استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي. استخدمت الباحثة الاستبانة أداةً لجمع البيانات، واعتمدت على المنهج الوصفي المسحي، كما أن مجتمع وعينة الدراسة تكوّن من جميع منسوبي عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ويبلغ عددهم (96) قائداً وموظفاً وموظفة. وكانت أبرز النتائج أن واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي

في عمادة الموارد البشرية جاء بدرجة قليلة، كما أن مجتمع الدراسة مُوافق بدرجة كبيرة على المتطلبات اللازمة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي، وعلى الصعوبات التي تواجه العمادة عند استخدامها.

دراسة العزام (2020)، بعنوان: «دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك»، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف إلى أثر تطبيق أساليب الذكاء الاصطناعي في كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك، وإذا ما كان هناك تباين في كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية في جامعة تبوك. وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع موظفي إدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك، ويبلغ عددهم (500)، وتكوّنت عينة الدراسة من (70) موظفًا وموظفة، اختيروا بالطريقة العشوائية. واستخدمت الباحثة أداة الاستبانة وفق المنهج الوصفي التحليلي. وكان أبرز النتائج للدراسة أن كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية تزداد عند تطبيق برنامج قائم على الذكاء الاصطناعي في جامعة تبوك، وأن القادة الإداريين عمومًا يطبقون برامج الذكاء الاصطناعي عن طريق وجود شبكة حاسوب تربط بين المركز الرئيس للجامعة والفروع الأخرى. كما أظهرت النتائج أن الإمكانيات المالية اللازمة لتطبيق برنامج الذكاء الاصطناعي تتوفر في الجامعة، إضافة إلى أن جميع العاملين في إدارة الموارد البشرية يدركون أهمية ومزايا برنامج الذكاء الاصطناعي.

دراسة براخلية (2018)، بعنوان: «تأثير الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية»، وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف إلى مفهوم الإدارة الإلكترونية ومتطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في مجال إدارة الموارد البشرية، إضافة إلى التعرف إلى التغيرات الجديدة لوظائف إدارة الموارد البشرية في ظل الإدارة الإلكترونية، كما أنها أسهمت في التعرف إلى أهم العقبات والمشكلات التي تقف في سبيل التحول إلى الإدارة الإلكترونية، وبيان أهمية توظيف الإدارة الإلكترونية في زيادة فاعلية إدارة الموارد البشرية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتاريخي والمقارن. وكان أبرز النتائج أن مفهوم الإدارة الإلكترونية مفهوم واسع يشمل عدة أنظمة إلكترونية مختلفة، والإدارة الإلكترونية لا تعني استخدام التكنولوجيا في الإدارة، بل تعني الاستغلال الأمثل لتلك التكنولوجيا في إنجاز الأعمال الإدارية بما يخدم مصلحة المنظمة والعاملين فيها. كما أسهمت الإدارة الإلكترونية في إحداث تغيرات جوهرية في وظائف إدارة الموارد البشرية.

دراسة دوغة (2017)، بعنوان: «دور الأتمتة في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة الصناعية: دراسة ميدانية بالشركة المغربية للأنايبب بالمسيلة»، وتهدف الدراسة إلى التعرف إلى مدى توظيف الأتمتة وتطبيقها في سبيل تحسين أداء الموارد البشرية، إضافة إلى محاولة توضيح دور الأتمتة في تحسين أداء تنمية الموارد البشرية. كما أنها سعت إلى التعرف إلى واقع تطبيق الأتمتة في إدارات الموارد البشرية في المؤسسات. واعتمدت على العينة العشوائية التي تمثلت في موظفي الموارد البشرية بالشركة المغربية. وبلغ عددهم (50) موظفًا. واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي. وكان من أبرز نتائجها أن العاملين يمتلكون الخبرة الكافية لتطبيق الأجهزة والتحكم فيها، كما أن الشركة تتبنى إستراتيجية واضحة في مجال أتمتة مواردها البشرية، إضافة إلى أن الشركة تعتمد على تنظيم دورات تدريبية للعاملين على مختلف الأجهزة والوسائل، وإجراء ندوات تهدف إلى التعريف بالأتمتة.

دراسة نعساني (2015)، بعنوان: «استعدادات العاملين نحو أتمتة العمل الإداري في جامعة حلب»، وتهدف هذه الدراسة إلى بيان أثر استعدادات العاملين في أتمتة العمل الإداري، وتوضيح أثر المتغير الوسيط (الاستعداد التكنولوجي ودعم الإدارة العليا) في العلاقة بين استعدادات العاملين وأتمتة العمل الإداري، وكذلك توضيح الفروق الجوهرية لاستعداد العاملين نحو أتمتة العمل الإداري التي تُعزى إلى المتغيرات الديموغرافية والوظيفية. تكوّن مجتمع الدراسة من مجموعة المديرين في جامعة حلب، التي بلغ عددها (8) مديريات. وتكوّنت عينة الدراسة من العاملين في مديريات جامعة حلب. واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، كما اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي. وكان أبرز النتائج التي توصلت إليها الباحثة: وجود أثر ذي دلالة إحصائية لاستعدادات العاملين ودعم الإدارة العليا، على حين أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستعداد التكنولوجي في أتمتة العمل الإداري، إضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة البحث حول استعداداتهم نحو أتمتة العمل الإداري تُعزى إلى المتغيرات الوظيفية.

دراسة المجالي (2012)، بعنوان: «أثر العوامل الداعمة لتطبيقات تكنولوجيا المعلومات في ممارسة وظائف إدارة الموارد البشرية»، وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف إلى أثر عوامل دعم تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في (التخطيط الوظيفي، والتحليل الوظيفي، والتوظيف) في قطاع البنوك في الأردن. وتكوّن مجتمع الدراسة من قطاع البنوك العاملة

في الأردن، ويتكون من (25) بنكاً، وتمثلت عيّنتها في مديري الموارد البشرية ومساعدتهم، ومديري تكنولوجيا المعلومات ومساعدتهم، ومديري الفروع الرئيسية ومساعدتهم. واستخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي التحليلي. وكان من أبرز نتائجها ارتفاع مستوى عوامل دعم تطبيقات تكنولوجيا المعلومات، كما أن المستوى الكلي لممارسة وظائف إدارة الموارد البشرية، بواسطة تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في قطاع البنوك في الأردن، متوسط.

الدراسات الأجنبية

دراسة Pooja Gupta and Others (2018)، بعنوان: «الأتمتة في التوظيف»، وتهدف هذه الدراسة إلى الرغبة في تحسين العمليات واستخدام التقنيات المتاحة في السوق، لاستخدامها في خدمات إدارة الموارد البشرية وفي التوظيف خصوصاً، كما تهدف إلى تحديد إذا ما كان على الشركة أن تختار الأتمتة أو لا، في دعم تخطيط القوى العاملة ووظائف التوظيف. كما استخدمت الاستبانة والمقابلات أدوات لجمع البيانات.

دراسة Sinnathamby Srithara Kumar (2015)، بعنوان: «تمكين نظام معلومات الموارد البشرية من أداء إدارة الموارد البشرية: منظور إدارة العمليات التجارية»، ويهدف هذا البحث إلى دراسة آثار العمليات التجارية التي تعتمد على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة العمليات التجارية. استخدم الباحث أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق المنهج الاستنباطي. وتكوّن مجتمع الدراسة من اختصاصيي الموارد البشرية الذين لهم صلاحيات لاستخدام نظام معلومات الموارد البشرية داخل منظماتهم في دولة كندا، وبلغت عينة الدراسة ما يقارب (25000) موظف. وكان أبرز النتائج أنه ليس لحجم المنظمة تأثير ذو دلالة إحصائية في أداء إدارة الموارد البشرية الذي يدعم نظام معلومات الموارد البشرية، كما أن ممارسات إدارة الموارد البشرية التقليدية المدعومة بنظام معلومات الموارد البشرية، تؤثر في أداء إدارة الموارد البشرية.

التعقيب على الدراسات السابقة

باستعراض الباحثة للدراسات السابقة، يتضح ما يأتي: يتبين من تاريخ الدراسات السابقة أن الدراسات تتفاوت ما بين الحديث والقديم، ما يدل على أن المنظمات تتبنى نمط الأتمتة منذ زمن، إمّا في مجال إدارة الموارد البشرية وإمّا في غيرها من المجالات. كما أن معظم الدراسات توصي باستخدام التقنيات في العمليات الإدارية وغيرها.

أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

- من حيث منهج الدراسة: اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة الداود (2021) في اتخاذ المنهج المسحي الوصفي منهجاً للدراسة. واختلفت الدراسة الحالية مع دراسة نعساني (2015)، ودراسة المجالي (2012)، ودراسة العزام (2020) في اتخاذ المنهج الوصفي التحليلي منهجاً للدراسة. كما اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة براخلية (2018) في استخدام المنهج الوصفي والتاريخي والمقارن منهجاً للدراسة. واختلفت دراسة دوغة (2017) عن الدراسة الحالية في استخدامها المنهج الوصفي منهجاً للدراسة.
- من حيث عيّنة الدراسة: اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة دوغة (2017)، والعزام (2020)، والداود (2021) في اتخاذها موظفي إدارة الموارد البشرية عيّنة للدراسة. واختلفت الدراسة الحالية مع دراسة نعساني (2015) في اتخاذها مديريات جامعة حلب عيّنة للدراسة، ومع دراسة المجالي (2012) في اتخاذها مديري الموارد البشرية ومساعدتهم، ومديري تكنولوجيا المعلومات ومساعدتهم، ومديري الفروع الرئيسية ومساعدتهم عيّنة للدراسة، ومع دراسة Sinnathamby Srithara Kumar (2015) في اتخاذها اختصاصيي الموارد البشرية عيّنة للدراسة.
- من حيث تاريخ إجراء الدراسة: اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة الداود (2021) في إجراء الدراسة الحالية في عام (2021). واختلفت مع دراسة العزام (2020)، وبراخلية (2018)، ودوغة (2017)، ونعساني (2015)، ودراسة Sinnathamby Srithara Kumar (2015)، والمجالي (2012) و Pooja Gupta and Others (2018) في إجراء تاريخ الدراسة.

تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها ركزت على دور الأتمتة في وظائف إدارة الموارد البشرية في الهيئات الحكومية ولم تقتصر على منظمة أو مؤسسة واحدة ومحددة، بل امتدت إلى التركيز على القطاع الحكومي ومدى تطبيقهم للنظم الآلية في برامج وعمليات إدارة الموارد البشرية الخاصة بها.

مشكلة الدراسة

في إطار إدراك حكومة المملكة العربية السعودية لإحداث نقلة نوعية للارتقاء بجودة الخدمات المقدمة للمواطنين، فقد جعلت «رفع مستوى جودة الخدمات المقدمة» أحد الأهداف الاستراتيجية لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، لتحقيق الرؤية الوطنية الطموحة 2030 (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2021).

وعلى الصعيد العملي، تسعى المنظمات الحكومية والخاصة داخل المملكة في الآونة الأخيرة إلى التنافس في تقديم أفضل وأرقى الخدمات، والوصول إلى أعلى مستوى من المعطيات التي لا بد أن تتسم بالحيادية والشفافية والوضوح التام في طرق عملها، لنيل رضا العاملين أو الراغبين بالعمل داخل أي منظمة. وللوصول إلى هذا المستوى، لا بد أن تسير العمليات آلياً، وتتطلب تدخلاً ضئيلاً من المورد البشري، لكي تكون أكثر دقة وموضوعية، وهذا يتطلب تدخلات تقنية متطورة وحديثة تساعد متخذي القرار وتدعمهم للوصول إلى حل أو قرار ذي مستوى أكثر مهنية وحيادية.

كما أشار جعفر (2020) إلى أن كفاءة أي مؤسسة ترتبط بكفاءة مواردها البشرية لذا يجب إدخال ودعم المنظمات بالتقنية المعلوماتية والتي تعتبر ضرورة حتمية تحتاجها المنظمات لأرشفة وأتمتة نظم الموارد البشرية الخاصة بها، ونظراً لما تتمتع به هذه الأنظمة على قدرتها في حفظ ومعالجة واسترجاع الكم الهائل من المعلومات بطريقة منظمة وسريعة ودقيقة.

وأشار ماثيو وآخرون (2021) بأنه في العصر الحديث للعولمة والتطور الحاصل في تقنية المعلومات تسعى جميع المنظمات في مواكبة التطورات في الحفاظ على الميزة التنافسية على المستوى العالمي. وتعتبر إدارة الموارد البشرية أحد الأقسام الرئيسية في كل منظمة، والتي تتمثل أعمالها في التوظيف والاختيار والتدريب وغيرها من الممارسات والمهام. ومن بين هذه الأنشطة تتمثل وظيفة إدارة الموارد البشرية في تعيين موظف فعال وذات كفاءة لتحقيق أهداف الوظيفة. والطرق التقليدية لإنجاز هذه الأنشطة تستهلك وقتاً واستخدام الكثير من الورق لإنجازها. ونظراً للتطور الحاصل في تقنية المعلومات من الممكن اختصار الوقت والجهد للموارد البشرية في تحقيق تلك المهمات.

إن تأثير التحول التقني قد طغى كثيراً على جميع جوانب الحياة والأعمال الإدارية، وإدارة الموارد البشرية خصوصاً، فالاعتماد على النظم الكلاسيكية ما زال سائداً في أغلب المنظمات الحكومية خصوصاً، إذ ما زال الاستقطاب والتوظيف والتدريب والترقيات وتقييم الأداء يتم ورقياً، وهذه الأعمال قد لا تكون معتمدة على بيانات أو معلومات دقيقة وصحيحة، إضافةً إلى وجود بعض التحيزات في القرارات الناتجة عنها.

ومع التطور التكنولوجي السائد، استعانت أغلب المنظمات ببرامج تدعم وظائف الموارد البشرية، التي تسهم في تقليل التكلفة والوقت والجهد على العاملين داخل إدارات الموارد البشرية، التي من شأنها إزالة الأعمال اليدوية الروتينية، والتركيز على الأعمال ذات الأهمية الكبرى. ومن هذا المنطلق فقد نبعت المشكلة الأساسية للدراسة من الواقع الذي تلمسه الباحثة في أعمال إدارات الموارد البشرية في أغلب المنظمات الحكومية، التي ما زالت تعتمد بدرجة عالية جداً في ممارسة وظائفها على طرق تقليدية، إضافةً إلى النتائج التي تنبع من هذه الطرق، وتتسم بعدم الحيادية وضعف الدقة.

وبهذا تتمحور مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي: ما الدور الذي تؤديه الأتمتة في وظائف إدارة الموارد البشرية (التخطيط - التوظيف - التحفيز - التدريب والتطوير - تقييم الأداء) في الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية؟

وينبثق عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما مدى تطبيق الأتمتة في إدارات الموارد البشرية في الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية؟
- ما المعوقات والتحديات التي تواجه أتمتة أنشطة إدارات الموارد البشرية في الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية؟

أهداف الدراسة

- التعرف إلى دور الأتمتة في وظائف إدارات الموارد البشرية (التخطيط - التوظيف - التحفيز - التدريب والتطوير - تقييم الأداء) في الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية.
- التعرف إلى مدى تطبيق الأتمتة في إدارات الموارد البشرية في الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية.
- التعرف على معوقات وتحديات أتمتة أنشطة إدارات الموارد البشرية في الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية.

أهمية الدراسة الأهمية النظرية

تبرز الأهمية النظرية لهذه الدراسة في ضوء ما لمستته الباحثة من ندرة الدراسات التي تتناول أتمتة إدارات الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية، وتسليط الضوء على الأهمية التي تتمتع بها النظم الخبيرة في إدارات الموارد البشرية، وضرورة الاهتمام بها، والسعي إلى استخدامها والاستفادة منها قدر الإمكان. كما أنها تسهم في توعية المؤسسات بضرورة التقدم والاعتماد على كل ما هو جديد، والخروج من الجانب الإداري التقليدي الكلاسيكي، واللجوء إلى كل ما هو حديث وعلمي. كما أنها ستسهم في سد بعض النقص لمثل هذه الموضوعات في المكتبات العربية.

الأهمية التطبيقية

تنبع الأهمية التطبيقية من الإسهام في توجيه المسؤولين لإدارات الموارد البشرية نحو التركيز على استخدام وإدخال التقنيات الحديثة، وأتمتة جميع أعمالها للرفي بجودة الخدمات، والبعد عن الطرق التقليدية المعتادة التي تكسب العاملين في إدارات الموارد البشرية جهداً وهدراً للوقت، مع إمكان التركيز على مهام أفضل وأكثر أهمية، إضافة إلى إلقاء الضوء على نماذج ناجحة لمنظمات طبقت التكنولوجيا وأدخلتها إلى إدارتها، وقد أسهمت في تقليل التكلفة والجهد بدرجة فارقة وكبيرة، فبرامج النظم الخبيرة أسهمت في دعم متخذي القرارات في الإدارات وغيرهم، للوصول إلى نتائج ذات جودة عالية ومهنية، وأسهمت في دعم العاملين للتعامل بكل احترافية ومرونة وتجاوز المخاطر التي قد تقع على عاتق إدارة الموارد البشرية أو الإدارات الأخرى، والمحافظة قدر الإمكان على الخبرات البشرية، والاستفادة منها ونقلها إلى الآلات التقنية.

حدود الدراسة

سعت الدراسة إلى التعرف على دور الأتمتة في وظائف إدارة الموارد البشرية وذلك من خلال طرح الاستبانة على كافة موظفين إدارات الموارد البشرية في الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية، كما سعت إلى التعرف على المعوقات والتحديات التي تواجه أتمتة أنشطة إدارات الموارد البشرية في الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية.

منهجية الدراسة

انطلاقاً من طبيعة الدراسة، والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، والبيانات المراد الحصول عليها بغرض دراسة « دور الأتمتة في وظائف إدارة الموارد البشرية »، وبناءً على التساؤلات التي سعت الدراسة للإجابة عنها، فقد اعتمد المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي، وهو الذي « يهدف إلى وصف الظاهرة المدروسة، أو تحديد المشكلة أو تسويق الظروف والممارسات، أو التقييم والمقارنة، أو التعرف إلى ما يعمل الآخرون في التعامل مع الحالات المماثلة لوضع الخطط المستقبلية » (القحطاني وآخرون، 2013: 204).

مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية، والتي بلغ عددها 59 هيئة حسب إحصائية المنصة الوطنية الموحدة (2021).

عينة الدراسة

تم اختيار العينة بالطريقة المقصودة، وذلك بالتواصل مع ما يقارب 20 % من مجموع الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية، والتأكد من مستوى تطبيقهم للنظم الآلية في إدارات الموارد البشرية. وتلقت الباحثة عدم استجابة 4 هيئات من مجموع 12 هيئة حكومية، فيما تم التجاوب من قبل 8 هيئات حكومية، وقد أجريت الدراسة على موظفي إدارات الموارد البشرية كافةً من تلك الهيئات والذي بلغ عددهم قرابة (204) موظفين وموظفات بحسب إحصائيات إدارة الموارد البشرية من كل هيئة لعام (2021). ووُزعت الاستبانة على جميع الموظفين الذكور والإناث، العاملين في إدارات الموارد البشرية، بمن في ذلك المديرين، ومدبري الإدارات، ورؤساء الأقسام، ورؤساء الوحدات، والمديرون التنفيذيون، ورؤساء الفرق، والمستشارون. وقد تلقت الباحثة (65) استجابة.

أداة جمع البيانات

لتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار أسلوب الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية والتي تعتبر أداة ملائمة ومناسبة للحصول على المعلومات والحقائق المرتبطة بموضوع الدراسة، حيث تم تصميم الاستبانة بالاطلاع على مجموعة من قوائم الاستقصاء في الدراسات السابقة (المجالي، 2012)، ودراسة (سعاد وآخرون، 2020)، ودراسة (عثمان، 2012). وتكوّنت الاستبانة من أربعة أجزاء:

الجزء الأول: البيانات الشخصية والوظيفية (اسم الهيئة - الجنس - العمر - عدد سنوات الخبرة في مجال إدارة الموارد البشرية - المنصب الوظيفي).

الجزء الثاني: محور مدى تطبيق الأتمتة في إدارة الموارد البشرية، واشتمل على (9) عبارات.

الجزء الثالث: محور دور الأتمتة في وظائف إدارة الموارد البشرية، واشتمل على (36) عبارة، مقسمة على خمسة أبعاد: البعد الأول: تخطيط الموارد البشرية (5) عبارات؛ والبعد الثاني: التوظيف، ويشتمل على: الاستقطاب (4) عبارات، والتعيين (4) عبارات؛ والبعد الثالث: التحفيز (5) عبارات؛ والبعد الرابع: التدريب والتطوير (10) عبارات؛ والبعد الخامس: تقييم الأداء (8) عبارات.

الجزء الرابع: معوقات وتحديات تطبيق الأتمتة في إدارة الموارد البشرية، واشتمل على (8) عبارات.

هذا وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي ضمن أداة الدراسة كالاتي: (أتفق بشدة - أتفق - محايد - لا أتفق - لا أتفق بشدة).

الدراسة الميدانية

اختبار الصدق والثبات لأداة الدراسة

أ- صدق المحتوى

يهدف التأكد من دلالات صدق الظاهري لأداة الدراسة بصورتها الأولية، تمّ عرضها على مجموعة محكمين من ذوي الخبرة والكفاءة، وذلك بغرض الحكم على درجة سلامة الصياغة اللغوية لل فقرات ووضوحها، ومدى مناسبتها لقياس ما وضعت من أجله. ومدى انتماء كل فقرة للمقياس وللمجال الذي تنتمي إليه، بالإضافة إلى أي إجراء يلزم من حذف أو تعديل أو إضافة على فقرات الاستبانة أو اقتراحات يرونها مناسبة.

وقد تمّ الأخذ بملاحظات المحكمين ومقترحاتهم وتعديل الاستبانة بناءً على إجماع غالبية المحكمين، وتم إخراج الاستبانة بصورتها النهائية.

ب- صدق البناء:

وبغرض استخراج دلالات الصدق البنائي لجميع فقرات أداة الدراسة تمّ حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والمجال الذي تنتمي إليه، والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، والجدول رقم (1) يوضح ذلك.

ثبات أداة الدراسة

يهدف التحقق من ثبات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة ومقاييسها ومجالاتها، تمّ استخراج ثبات أداة الدراسة من خلال تطبيق معادلة ثبات الأداة (كرونباخ ألفا) على مجالات الدراسة.

وكانت نتائج استخراج معاملات كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) للكشف عن معاملات الثبات لمحاور أداة الدراسة تراوحت بين (0.92-0.74) للمحاور، كما بلغ معامل كرونباخ- ألفا للأداة ككل (0.90)، وهو معامل اتساق مرتفع ومقبول لتطبيق أغراض هذه الدراسة.

جدول (1)

قيم معاملات الارتباط بين

فقرات محور مدى تطبيق

الأتمتة في إدارة الموارد البشرية

والدرجة الكلية للمحور

رقم الفقرة	معاملات الارتباط	الدلالة الإحصائية
1	**756.	0.000
2	**779.	0.000
3	**823.	0.000
4	**675.	0.000
5	**812.	0.000
6	**807.	0.000
7	**440.	0.000
8	**434.	0.000
9	**775.	0.000

*معاملات ارتباط مقبولة ودالة عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)

**معاملات ارتباط مقبولة ودالة عند مستوى الدلالة ($0.01 \geq \alpha$)

عرض وتحليل بيانات ونتائج الدراسة

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول: ما مدى تطبيق الأتمتة في إدارات الموارد البشرية في الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور مدى تطبيق الأتمتة في إدارات الموارد البشرية في الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية، الجدول رقم (2) يوضح ذلك.

الجدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور

«مدى تطبيق الأتمتة في إدارات الموارد البشرية في الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية»، والدرجة الكلية للمجال (ن=65)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة الدرجة
1	تهتم المنظمة بإدخال برمجيات تكنولوجية جديدة ومتطورة لتحسين جودة الخدمة	4.40	0.90	2 مرتفعة
2	تمتلك المنظمة نظام متطور خاص بالموارد البشرية	3.92	1.08	8 مرتفعة
3	يتم تدريب العاملين في إدارة الموارد البشرية باستمرار لمواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة	3.94	0.97	7 مرتفعة
4	برامج تقنية المعلومات الخاصة بخدمة الموارد البشرية جزء من استراتيجية المنظمة	4.15	0.83	5 مرتفعة
5	يشجع المديرون في المنظمة على استخدام برامج تقنية المعلومات لخدمة إدارة الموارد البشرية	4.18	0.85	4 مرتفعة
6	التقنيات المستخدمة في المنظمة حديثة وتتناسب مع متطلبات العمل	3.83	1.15	9 مرتفعة
7	تساعد الأتمتة في الوصول إلى نتائج دقيقة وصائبة	4.48	0.66	1 مرتفعة
8	تمتاز الأتمتة بالفعالية في قدرتها على التنبؤ بالخطر أو مشكلة ما	4.31	0.75	3 مرتفعة
9	بشكل عام تعتمد المنظمة على الأنظمة التقنية أكثر من التقليدية	4.05	0.84	6 مرتفعة
الدرجة الكلية لمحور مدى تطبيق الأتمتة في إدارات الموارد البشرية في الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية		4.14	0.62	مرتفعة

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني: ما هو الدور الذي تؤديه الأتمتة في وظائف الموارد البشرية (التخطيط - التوظيف - التحفيز - التدريب والتطوير - تقييم الأداء) في الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات والانحرافات المعيارية إلى جميع مجالات و فقرات كل مجال على حدة لمحور الدور الذي تؤديه الأتمتة في وظائف الموارد البشرية (التخطيط - التوظيف - التحفيز - التدريب والتطوير - تقييم الأداء) في الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية، والدرجة الكلية للمحور، كما مبين في الجدول رقم (3-4-5-6-7-8-9)

جدول رقم (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات محور الدور الذي تؤديه الأتمتة في وظائف الموارد البشرية (التخطيط - التوظيف - التحفيز - التدريب والتطوير - تقييم الأداء) في الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية، والدرجة الكلية للمحور (ن=65)

رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة الرتبة
1	التخطيط	4.13	0.57	مرتفعة 1
2	التوظيف/الاستقطاب	4.13	0.49	مرتفعة 1
3	التوظيف/التعيين	3.98	0.61	مرتفعة 4
4	التحفيز	3.93	0.59	مرتفعة 6
5	التدريب والتطوير	3.96	0.52	مرتفعة 5
6	تقييم الأداء	4.01	0.76	مرتفعة 3
	الدرجة الكلية لمحور الدور الذي تؤديه الأتمتة في وظائف الموارد البشرية	4.01	0.45	مرتفعة

يتبين من الجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات محور الدور الذي تؤديه الأتمتة في وظائف الموارد البشرية، والدرجة الكلية للمحور، حيث جاء مجال «التخطيط» ومجال «التوظيف/الاستقطاب» بأعلى متوسط حسابي (4.13) وكانت الدرجة مرتفعة، بينما جاء مجال «التحفيز» بأقل متوسط حسابي (3.93) وبانحراف معياري بلغ (0.59) وكانت الدرجة أيضاً مرتفعة، وجاءت الدرجة الكلية لمحور الدور الذي تؤديه الأتمتة في وظائف الموارد البشرية، بمتوسط حسابي (4.01) وبانحراف معياري (0.45) وكانت الدرجة مرتفعة.

1- المجال الأول: التخطيط

جدول رقم (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التخطيط (ن=65)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرتبة
1	تساعد الأتمتة مسؤولي التخطيط في تقديم البيانات الأزمة لتخطيط الموارد البشرية	4.28	0.72	مرتفعة	2
2	يتم جمع البيانات الضرورية للتخطيط الوظيفي ألياً	3.54	1.00	متوسطة	5
3	تساعد الأتمتة في توفير الوقت عند التخطيط للموارد البشرية	4.32	0.75	مرتفعة	1
4	تساعد الأتمتة في توقع وتحديد الاحتياجات الكمية للموارد البشرية بدقة أكبر	4.28	0.76	مرتفعة	1
5	تساعد الأتمتة في توقع وتحديد الاحتياجات النوعية للموارد البشرية بدقة أكبر	4.22	0.74	مرتفعة	1
	مجال التخطيط ككل	4.13	0.57	مرتفعة	

2- المجال الثاني: التوظيف/الاستقطاب

جدول رقم (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التوظيف/الاستقطاب (ن=65)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرتبة
1	استقطاب الكفاءات في المنظمة يتم بشكل آلي	3.71	1.03	مرتفعة	4
2	الاستقطاب الداخلي يتم من خلال الإعلان عن الوظائف الشاغرة إلكترونياً	4.12	0.80	متوسطة	3
3	تساعد الأتمتة في الاحتفاظ بعدد أكبر من طلبات التوظيف للرجوع إليها	4.35	0.69	مرتفعة	1
4	تساعد الأتمتة في توسيع دائرة الاستقطاب	4.34	0.59	مرتفعة	2
	مجال التوظيف/الاستقطاب ككل	4.13	0.49	مرتفعة	

3- المجال الثالث: التوظيف/التعيين

جدول رقم (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التوظيف/التعيين (ن=65)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرتبة
1	تأخذ المنظمة بعين الاعتبار معايير تعيين معلنة على الإنترنت	3.91	0.86	مرتفعة	3
2	تقوم المنظمة بالإعلان عن التعيينات الجديدة إلكترونياً	4.11	0.90	مرتفعة	1
3	تأخذ المنظمة بعين الاعتبار مستوى المهارات التكنولوجية في المتقدمين عند التعيين	3.89	0.90	مرتفعة	4
4	تساعد الأتمتة في اتخاذ قرارات التعيين بشكل فاعل	4.00	0.85	مرتفعة	2
	مجال التوظيف/التعيين ككل	3.98	0.61	مرتفعة	

4- المجال الرابع: التحفيز

جدول رقم (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التحفيز (ن=65)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرتبة
1	تساعد الأتمتة في رفع مستوى الرضا الوظيفي	4.09	0.79	مرتفعة	1
2	هناك نظام آلي خاص بسلسلة الأجور في إدارة الموارد البشرية	4.03	0.73	مرتفعة	2
3	استخدام الأتمتة في مجال الحوافز يساعد على تحقيق نتائج أكثر قبولاً لدى العاملين	4.00	0.85	مرتفعة	3
4	قرارات الترقية تعتمد على معلومات مستقاة من نظم معلومات الموارد البشرية	3.94	0.75	مرتفعة	4
5	تساعد الأتمتة على تخفيض معدل ترك العمل	3.57	0.98	مرتفعة	5
	مجال التحفيز ككل	3.93	0.59	مرتفعة	

5- المجال الخامس: التدريب والتطوير

جدول رقم (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التدريب والتطوير (ن=65)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة الرتبة
1	تُنشر برامج التدريب في المنظمة إلكترونياً لاطلاع العاملين على كافة البرامج	3.97	0.92	مرتفعة 5
2	يتقدم العاملون للدورات بطريقة إلكترونية (عن بعد)	4.06	0.75	مرتفعة 2
3	توفر المنظمة بيئة إلكترونية ملائمة للتدريب	3.82	0.95	مرتفعة 9
4	يتم تحليل الاحتياجات التدريبية ألياً	3.78	0.93	مرتفعة 10
5	تساعد الأتمتة في تحديد جوانب القصور في أداء العاملين	3.97	0.77	مرتفعة 5
6	تساهم الأتمتة في تحديد الاحتياجات التدريبية بكل موضوعية	3.83	0.84	مرتفعة 8
7	تساهم الأتمتة في تحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى الفرد	3.92	0.87	مرتفعة 7
8	تساهم الأتمتة في تحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى المنظمة	4.00	0.73	مرتفعة 3
9	تساهم الأتمتة في بناء قاعدة معلومات للدورات التدريبية	4.28	0.65	مرتفعة 1
10	تساهم الأتمتة في تحديد الفترة الزمنية لسد الاحتياجات التدريبية	4.00	0.77	مرتفعة 3
	مجال التدريب والتطوير ككل	3.96	0.52	مرتفعة

6- المجال السادس: تقييم الأداء

جدول رقم (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال تقييم الأداء (ن=65)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة الرتبة
1	يوجد نظام إلكتروني خاص بتقييم الأداء	4.00	1.10	مرتفعة 5
2	تساهم الأتمتة في تحسين دقة إجراءات التقييم	4.11	1.00	مرتفعة 3
3	يبلغ الموظف بنتيجة تقييمه إلكترونياً	4.18	1.07	مرتفعة 1
4	يتم ربط نتائج تقييم الأداء ببرنامج محوسب لدعم اتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشرية	3.80	1.06	مرتفعة 8
5	تعتبر البيانات المستخرجة من التطبيق المستخدم لمراقبة أوقات الدوام (أجهزة تسجيل الحضور والانصراف) معلومات لازمة للتقييم	3.86	1.06	مرتفعة 7
6	تسهل الأتمتة من عملية تقييم الموظفين من قبل الرؤساء	4.09	0.95	مرتفعة 4
7	تقلل الأتمتة من الأخطاء في عملية التقييم	4.14	1.00	مرتفعة 2
8	تقلل الأتمتة من التحيز في تقييم الأداء	3.91	1.07	مرتفعة 6
	مجال تقييم الأداء ككل	4.01	0.76	مرتفعة

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث: ما المعوقات والتحديات التي تواجه أتمتة أنشطة إدارات الموارد البشرية في الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور المعوقات والتحديات التي تواجه أتمتة أنشطة إدارات الموارد البشرية في الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية، الجدول رقم (10) يوضح ذلك.

الجدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور «المعوقات والتحديات التي تواجه أتمتة أنشطة إدارات الموارد البشرية في الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية»، والدرجة الكلية للمجال (ن=65)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة الرتبة
1	يترتب على تطبيق الأنظمة الآلية تكاليف مرتفعة نسبياً	4.02	0.87	1 مرتفعة
2	لا توجد ثقة من قبلكم بالنتائج التي تعطيها الأنظمة الآلية	2.20	1.03	8 منخفضة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
3	هناك إشكالات فنية (بطء الصيانة – كثرة الأعطال إلخ) عند تطبيق الأنظمة الآلية	3.48	1.08	2	متوسطة
4	الأجهزة والمعدات المستخدمة حالياً غير ملائمة للعمل الإلكتروني	2.49	1.15	6	متوسطة
5	عدم ملائمة الأنظمة والإجراءات بإدارة الموارد البشرية الحالية لتطبيق التقنية الحديثة	2.48	1.15	7	متوسطة
6	ارتفاع تكاليف صيانة وتحديث أنظمة التشغيل الخاصة بالموارد البشرية	3.18	1.07	3	متوسطة
7	تعتبر تكاليف تدريب العاملين على استخدام برامج تقنية المعلومات مرتفعة	3.09	0.91	5	متوسطة
8	هناك نقص خبرة من قبل العاملين في استخدام برامج تقنية المعلومات	3.17	1.10	4	متوسطة
	الدرجة الكلية لمحور المعوقات والتحديات التي تواجه أتمتة أنشطة إدارات الموارد البشرية في الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية	3.01	0.63		متوسطة

* آخر سؤالين تم توجيههم فقط للمدراء ورؤساء الأقسام

نتائج الدراسة

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها ما يلي:

- 1- أن هناك موافقة بدرجة عالية بين أفراد الدراسة على دور الأتمتة في عملية التخطيط لدى الموارد البشرية في الهيئات الحكومية، ويتمثل دور الأتمتة في التخطيط بقدرتها على توفير الوقت الكافي، حيث جاءت في المرتبة الأولى عبارة (تساعد الأتمتة في توفير الوقت عند التخطيط للموارد البشرية) بدرجة عالية وهذا يدل على أن الأتمتة لها دور فعال في تقييم أهداف المنظمة والتقدير الكمي والنوعي للاحتياجات المستقبلية، وحصلت ثلاث عبارات على درجة عالية، وجاء ترتيبها كالتالي:
 - تساعد الأتمتة مسؤولي التخطيط في تقديم البيانات الأزمة لتخطيط الموارد البشرية بمتوسط «بدرجة عالية».
 - تساعد الأتمتة في توقع وتحديد الاحتياجات الكمية للموارد البشرية بدقة أكبر بمتوسط «بدرجة عالية».
 - تساعد الأتمتة في توقع وتحديد الاحتياجات النوعية للموارد البشرية بدقة أكبر بمتوسط «بدرجة عالية».
- وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة (بن جخدون وآخرون، 2015) التي توصلت إلى أن عملية أتمتة إدارة الموارد البشرية في بنك خليج الجزائر تساهم في التخطيط بدرجة عالية، كما اتفقت مع دراسة (المرواني، 2020) حيث توصلت إلى أن أتمتة نظام تخطيط الموارد البشرية بزمجيات مساعدة تؤدي إلى إنتاج معلومات بدرجة جودة عالية ودقة كبيرة، مما يؤكد على دور الأتمتة في وظائف التخطيط للموارد البشرية.
- 2- أن الأتمتة تساهم بدرجة عالية في الاستقطاب والتوظيف ويتمثل دورها بالقدرة على الرجوع إلى أكبر عدد من طلبات التوظيف، وجاءت في المرتبة الأولى عبارة (تساعد الأتمتة في الاحتفاظ بعدد أكبر من طلبات التوظيف للرجوع إليها) بدرجة عالية، وتفسر هذه النتيجة قدرة الأتمتة على توسيع دائرة الاستقطاب وتوفير الموارد البشرية المناسبة والمؤهلة التي تحقق احتياجاتها بالعدد المطلوب وجذبهم لشغل الوظائف الشاغرة، لزيادة الإنتاجية وتحقيق أهداف المنظمة.
 - عبارتين حصلتا على درجة عالية، وجاء ترتيبها كالتالي:
 - تساعد الأتمتة في توسيع دائرة الاستقطاب بمتوسط بدرجة «عالية».
 - الاستقطاب الداخلي يتم من خلال الإعلان عن الوظائف الشاغرة إلكترونياً بمتوسط بدرجة «عالية».
 - وقد اتفقت هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (بوجا وآخرون، 2018) والتي أكدت على دور الأتمتة في عملية الاستقطاب والتوظيف بدرجة عالية، في حين اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (بن كعكع وآخرون، 2020) في مؤسسة شي علي (شيبالي) أنابيب - سيدي بلعباس، والتي توصلت إلى أن هناك ارتباط ضعيف بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وظيفية الاستقطاب والتوظيف حيث جاءت بدرجة متوسط ضعيفة.
- 3- أن هناك موافقة بدرجة عالية بين أفراد عينة الدراسة على دور الأتمتة في مجال التوظيف/ التعيين، وتمثلت في قدرة الأتمتة على الإعلان عن الوظائف الشاغرة إلكترونياً والبحث عن أفراد مؤهلين وترغيبهم في العمل بالمنظمة

واختيار أفضل المترشحين لتحقيق الأهداف الموضوعية، وجاءت عبارة (تقوم المنظمة بالإعلان عن التعيينات الجديدة إلكترونياً) في المرتبة الأولى بدرجة موافقة عالية، وتعزى هذه النتيجة على حرص الهيئات الحكومية على تسخير التكنولوجيا لعملية التوظيف والتعيين.

وحصلت ثلاث عبارات بدرجة عالية، وكان ترتيبها كالتالي:

- تساعد الأتمتة في اتخاذ قرارات التعيين بشكل فاعل بمتوسط درجة «عالية».
 - تأخذ المنظمة بعين الاعتبار معايير تعيين معلنة على الإنترنت بمتوسط بدرجة «عالية».
 - تأخذ المنظمة بعين الاعتبار مستوى المهارات التكنولوجية في المتقدمين عند التعيين بمتوسط درجة «عالية».
- وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة (براخلية، 2018) والتي أكدت بدرجة عالية على أن تطبيق الأتمتة والانتقال من الإدارة التقليدية الورقية إلى الإدارة الإلكترونية أحدث تغيرات جوهرية في وظائف إدارة الموارد البشرية فقد ساعدت الأتمتة على تبسيط إجراءات التعيين والتوظيف وجعلها أكثر سرعة في الأداء ودقة في تعيين الأنسب. كما أكدت الدراسات السابقة نتيجة هذه الدراسة.

4- أن هناك اتفاق كبير على دور الأتمتة في عملية التحفيز وزيادة رضى العاملين، ويكون ذلك من خلال مساعدة الأفراد على التكيف للتعلم بشكل فعال ورفع من خبراتهم وكفاءاتهم لتحقيق أهداف المنظمة، وجاءت بالمرتبة الأولى عبارة (تساعد الأتمتة في رفع مستوى الرضا الوظيفي) بدرجة موافقة عالية، مما يدل على أن الأتمتة تزيد من رغبة الموظفين للعمل لتحقيق أهداف المؤسسة وزيادة رضاهم.

كما جاءت أربع عبارات بدرجة موافقة عالية وكانت بالترتيب التالي:

- هناك نظام آلي خاص بسلسلة الأجور في إدارة الموارد البشرية، بمتوسط درجة «عالية».
- استخدام الأتمتة في مجال الحوافز يساعد على تحقيق نتائج أكثر قبولاً لدى العاملين، بمتوسط درجة «عالية».
- قرارات الترقية تعتمد على معلومات مستقاة من نظم معلومات الموارد البشرية، بمتوسط درجة «عالية».

- تساعد الأتمتة على تخفيض معدل ترك العمل بمتوسط درجة «عالية».

وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (بوثابت وآخرون، 2017) التي أكدت بدرجة عالية على دور الأتمتة والإدارة الإلكترونية على زيادة رضى الموظفين وتحفيزهم لتحسين أداءهم الوظيفي، كما أكدت دراسة (الجريسي، 2018) على أهمية الأتمتة وتحفيز الموظفين لتحقيق أهداف المنظمة.

5- أظهرت النتائج أن هناك موافقة بدرجة عالية بين أفراد الدراسة على مساهمة الأتمتة في مجال التدريب والتطوير، وذلك من خلال تحديد احتياجات المنظمة التدريبية وسدها وتسهيل عملية تدريب الموظفين، وقد جاءت عبارة (تساهم الأتمتة في بناء قاعدة معلومات للدورات التدريبية) في المرتبة الأولى بدرجة موافقة عالية وتلتها العبارتين (تساهم الأتمتة في تحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى المنظمة) و(تساهم الأتمتة في تحديد الفترة الزمنية لسد الاحتياجات التدريبية) بدرجة موافقة عالية، مما يؤكد على أهمية دور الأتمتة في التدريب والتطوير، فهي تعمل على زيادة تطبيق وفعالية التدريب للموظفين للاستجابة لمتطلبات البيئة المحيطة ومواكبة التطور التكنولوجي المتسارع.

وجاءت العبارات التالية بدرجة موافقة عالية بالترتيب التالي:

- يتقدم العاملون للدورات بطريقة إلكترونية (عن بُعد)، بمتوسط درجة موافقة «عالية».
- تُنشر برامج التدريب في المنظمة إلكترونياً لاطلاع العاملين على كافة البرامج، بمتوسط درجة موافقة «عالية».
- تساعد الأتمتة في تحديد جوانب القصور في أداء العاملين، بمتوسط درجة موافقة «عالية».
- تساهم الأتمتة في تحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى الفرد، بمتوسط درجة موافقة «عالية».
- تساهم الأتمتة في تحديد الاحتياجات التدريبية بكل موضوعية، بمتوسط درجة موافقة «عالية».
- توفر المنظمة بيئة إلكترونية ملائمة للتدريب، بمتوسط درجة موافقة «عالية».

- يتم تحليل الاحتياجات التدريبية أليًا، بمتوسط درجة موافقة «عالية».
- وقد اتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة (عبد الفتاح، 2018) التي أكدت بدرجة عالية على دور الإدارة الإلكترونية في التطوير والتدريب من وجهة نظر مديري ومنسوبي شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين بجامعة نجران، كما أنها اتفقت مع دراسة (دوغة، 2017) والتي توصلت إلى أن تطبيق الأتمتة أدى إلى تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة الصناعية ورفع كفاءتهم في مجال التدريب والتطوير من خلال جعل الشركة تعتمد على تنظيم دورات تدريبية للعمال في مختلف الأجهزة والوسائل.
- 6 أن للأتمتة أثر فعال في عملية تقييم الأداء، ويكون ذلك من خلال مساهمتها في التقليل من الأخطاء والتحيز وزيادة دقة نتائج عملية التقييم، وجاءت العبارة (يبلغ الموظف بنتيجة تقييمه إلكترونيًا) في المرتبة الأولى بدرجة موافقة عالية، مما يدل على أن الأتمتة تساهم في تسهيل عملية التقييم وتوفير الوقت والجهد وزيادة فعاليتها، وتلتها العبارتين (تقلل الأتمتة من الأخطاء في عملية التقييم) و(تساهم الأتمتة في تحسين دقة إجراءات التقييم) بدرجة موافقة مرتفعة، وتعزى هذه النتيجة إلى دور الأتمتة في زيادة مصداقية و دقة نتائج عملية تقييم الأداء.
- وجاءت العبارات التالية بدرجة موافقة مرتفعة بالترتيب التالي:
- تسهل الأتمتة من عملية تقييم الأداء من قبل الرؤساء، بمتوسط درجة موافقة «عالية».
 - يوجد نظام إلكتروني خاص بتقييم الأداء، بمتوسط درجة موافقة «عالية».
 - تقلل الأتمتة من التحيز في تقييم الأداء، بمتوسط درجة موافقة «عالية».
 - تعتبر البيانات المستخرجة من التطبيق المستخدم لمراقبة أوقات الدوام (أجهزة تسجيل الحضور والانصراف) معلومات لازمة للتقييم، بمتوسط درجة موافقة «عالية».
 - يتم ربط نتائج تقييم الأداء ببرنامج محوسب لدعم اتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشرية، بمتوسط درجة موافقة «عالية».
- وقد اتفقت هذه الدراسة مع ما توصلت له دراسة (العزام، 2020) في جامعة تبوك التي بينت أن تطبيق الذكاء الاصطناعي يزيد من كفاءة أداء إدارة الموارد البشرية والتي تشمل وظيفة تقييم الأداء.
- 7 أن هناك تطبيق فعال للأتمتة و برامج تقنية المعلومات في إدارة الموارد البشرية في الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية، حيث اتفق أفراد الدراسة بشكل كبير على أن الهيئات الحكومية تسعى لأتمتة إدارة الموارد البشرية والانتقال من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية، وجاءت في المرتبة الأولى عبارة (تساعد الأتمتة في الوصول إلى نتائج دقيقة وصائبة) بدرجة موافقة عالية، كما حصلت العبارتين (تهتم المنظمة بإدخال برمجيات تكنولوجية جديدة ومتطورة لتحسين جودة الخدمة) و(تمتاز الأتمتة بالفعالية في قدرتها على التنبؤ بالخطر أو مشكلة ما) على درجة موافقة عالية، وتعزى هذه النتيجة إلى التطبيق الفعال للأتمتة في المنظمات الحكومية بالإضافة أنها قد ساهمت في رفع كفاءة أداء إدارة الموارد البشرية.
- وجاءت العبارات التالية بمتوسط درجة موافقة عالية كما في الترتيب التالي:
- يشجع المديرون في المنظمة على استخدام برامج تقنية المعلومات لخدمة إدارة الموارد البشرية.
 - برامج تقنية المعلومات الخاصة بخدمة الموارد البشرية جزء من استراتيجية المنظمة.
 - بشكل عام تعتمد المنظمة على الأنظمة التقنية أكثر من التقليدية.
 - يتم تدريب العاملين في إدارة الموارد البشرية باستمرار لمواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة.
 - تمتلك المنظمة نظام متطور خاص بالموارد البشرية.
 - التقنيات المستخدمة في المنظمة حديثة وتناسب مع متطلبات العمل.
- تختلف هذه الدراسة مع دراسة (داود، 2021) بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية والتي توصلت إلى أن هناك اتفاق بدرجة قليلة بين مجتمع الدراسة على واقع استخدام الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية.
- 8 أن هناك اتفاق بدرجة عالية على أن تطبيق الأنظمة الإلكترونية يتطلب دعم مالي بقيمة مرتفعة، حيث جاءت

عبارة (يترتب على تطبيق الأنظمة الآلية تكاليف مرتفعة نسبياً) بالمرتبة الأولى بدرجة موافقة عالية، مما يدل على أن التكلفة المادية من أكبر التحديات التي تواجه الإدارات في تطبيق الإدارة الإلكترونية، وقد حصلت عبارة (لا توجد ثقة من قبلكم بالنتائج التي تعطيها الأنظمة الآلية) على المرتبة الأخيرة بدرجة موافقة منخفضة وتعزى هذه النتيجة إلى دقة نتائج تطبيق الإدارة الإلكترونية، حيث اتفق مجتمع الدراسة على ثقتهم بنتائج الأنظمة الإلكترونية. كما اتفق مجتمع الدراسة بدرجة متوسطة على وجود معوقات وتحديات لتطبيق الأنظمة الإلكترونية، فبالإضافة إلى المعوقات المالية هناك معوقات بشرية، مثل قلة خبرة الموظفين بالتعامل مع الأنظمة الآلية والمعوقات الإدارية، كعدم ملائمة الإجراءات والتخطيطات الحالية مع تطبيق الأنظمة الإلكترونية.

وجاءت العبارات التالي بدرجة موافقة متوسطة بالترتيب التالي:

- هناك عوائق وإشكالات فنية (بطء الصيانة - كثرة الأعطال إلخ) عند تطبيق الأنظمة الآلية.
 - كما أن ارتفاع تكاليف صيانة وتحديث أنظمة التشغيل الخاصة بالموارد البشرية.
 - هناك نقص خبرة من قبل العاملين في استخدام برامج تقنية المعلومات.
 - تعتبر تكاليف تدريب العاملين على استخدام برامج تقنية المعلومات مرتفعة.
 - الأجهزة والمعدات المستخدمة حالياً غير ملائمة للعمل الإلكتروني.
 - عدم ملائمة الأنظمة والإجراءات بإدارة الموارد البشرية الحالية لتطبيق التقنية الحديثة.
- اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع العديد من الدراسات السابقة مثل دراسة (بديار، 2019) التي بينت أن تطبيق الإدارة الإلكترونية يواجه العديد من المعوقات والتحديات، فهناك المعوقات المادية والبشرية والإدارية، بالإضافة إلى السياسية والقانونية والأمنية، بينما اختلفت مع دراسة (دوغة، 2017) بالشركة المغربية للأنايب المسيلة، والتي كان من أبرز نتائجها أن العاملين يمتلكون الخبرة الكافية لتطبيق الأجهزة والتحكم فيها.

المراجع

أولاً - مراجع باللغة العربية

- الجريسي، محمد. (2018). تطبيقات الإدارة الإلكترونية وانعكاساتها على أداء العاملين: دراسة على العاملين بوزارة التجارة والاستثمار في الرياض. رسالة ماجستير منشورة، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الحسينة، سليم إبراهيم. (2002). مبادئ نظم المعلومات الإدارية (نما). عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- الداود، منيرة. (2021). «واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمادة الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية»، مجلة الجامعة الإسلامية، ع (5)، ص ص 51 - 86.
- الشريف، سامح. (1443 هـ). «التقنيات الحديثة في الإدارة دعم صانع القرار وبناء مؤشرات الأداء»، التنمية الإدارية، ع (184)، 14 جماد الأولى.
- العباس، فيصل؛ شقرة، أكرم. (1976). التنظيم الإداري وإدارة الإنتاج. دمشق: مطبعة طربين.
- العزام، نورة. (2021). «دور الذكاء الاصطناعي في رفع كفاءة النظم الإدارية لإدارة الموارد البشرية بجامعة تبوك»، المجلة التربوية، مج (84)، ع (أبريل)، ص ص 467 - 494.
- القحطاني، سالم؛ العامري، أحمد؛ آل مذهب، معدي؛ العمر، بدران. (2013). منهج بحث في العلوم السلوكية. ط 4. الرياض.
- المجالي، خالد. (2012). أثر العوامل الداعمة لتطبيقات تكنولوجيا المعلومات على ممارسة وظائف إدارة الموارد البشرية. رسالة دكتوراة منشورة، عمان: جامعة عمان العربية.
- الموقع الرسمي للمنصة الوطنية الموحدة، متاح على: <https://www.my.gov.sa/wps/portal/snp/main>
- الموقع الرسمي لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية - الأهداف الاستراتيجية، متاح على: <https://hrs.gov.sa/ar/page>
- النمر، سعود؛ خاشقجي، هاني؛ محمود، محمد؛ حمزاوي، محمد. (2019). الإدارة العامة: الأسس والوظائف والاتجاهات الحديثة. الرياض: الشقري للنشر.
- براخلية، سمير. (2018). تأثير الإدارة الإلكترونية على وظائف إدارة الموارد البشرية. رسالة ماجستير منشورة، المسيلة: جامعة محمد بو ضيف.
- بن جخنون، نادية؛ سماعلي، بن يمنية. (2015). أثر أتمتة إدارة الموارد البشرية في تحقيق جودة الخدمة المصرفية. دراسة ماجستير منشور.
- بن ضيف، حنان. (2014). استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتأثيرها على وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسة: دراسة ميدانية بمؤسسة «كوندور» بولاية برج بوغريج. رسالة ماجستير منشورة، الجزائر: جامعة مسيلة.
- بن عنتر، عبد الرحمن. (2010). إدارة الموارد البشرية: المفاهيم والأسس والأبعاد والاستراتيجيات. عمان: دار اليازوري العلمية.
- جعفر، أمين محمود. (2020). «دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية»، مجلة بحوث التربية الشاملة، ع (3)، ص ص 1-26.
- جيلاني، معروف؛ ابن كعكع، ليلى. (2020). «أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على وظائف إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية: دراسة حالة بمؤسسة شي على (شيالي) أنابيب - سيدي بلعباس»، مجلة نور للدراسات الاقتصادية، مج (6)، ع (10)، ص ص 430-445.
- دوغة، مراد. (2017). دور الأتمتة في تحسين أدار الموارد البشرية في المؤسسة الصناعية: دراسة ميدانية بالشركة المغربية للأنابيب بالمسيلة. رسالة ماجستير منشورة، المسيلة: جامعة محمد بو ضيف.
- ديسلر، جاري. (2012). إدارة الموارد البشرية. الرياض: دار المريخ للنشر.

- رشيد، مازن. (2009). إدارة الموارد البشرية: الأسس النظرية والتطبيقات العلمية في المملكة العربية السعودية. الرياض: العبيكان للنشر.
- رضوان، محمود عبد الفتاح. (2012). الإدارة الإلكترونية وتطبيقاتها الوظيفية. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- سعاد، حية؛ سليمة، كادي. (2020). استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحسين عملية اتخاذ القرار في المؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة شركة إنتاج الكهرباء والغاز بأردان. رسالة ماجستير منشورة، أدرار: جامعة أحمد دراية.
- عبوي، زيد؛ حريز، سامي. (2006). مدخل إلى الإدارة العامة: بين النظرية والتطبيق. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- علاوي، عبد الفتاح. (2019). «دور الإدارة الإلكترونية في تطوير وظيفة إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر مديري ومنسوبي شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين بجامعة نجران»، إضافات اقتصادية، مج (3)، ع (1)، ص ص 8-28.
- علي، بديار. (2019). متطلبات ومعوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية. رسالة ماجستير منشورة، الجزائر: محمد بوقرة بومرداس.
- كافي، مصطفى يوسف. (2011). الإدارة الإلكترونية. دمشق: دار رسلان.
- محمدي، سعد علي. (2019). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار اليازوري.
- مرواني، رايح؛ سعودي، بلقاسم. (2020). «أثر جودة معلومات نظام تخطيط الموارد المؤتمت (ERP) على إبداعية الأداء: دراسة عينة من المؤسسات الصناعية الناشطة في منطقتي سطيف وبرج بوعريج»، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، مج (13)، ع (1)، ص ص 480-496.
- معجم كل المعاني، متاح على: <https://www.almaany.com/>
- مهدي، عثمان. (2012). استخدام الأنظمة الخبيرة كمدخل لتطوير أداء المدقق الخارجي. رسالة دكتوراة منشورة. عمان: جامعة عمان العربية.
- ميا، علي؛ زاهر، بسام؛ عيسى، أسامة. (2008). «الأتمتة الإدارية وأثرها على تحسين معدلات الأداء في مؤسسات القطاع العام: دراسة ميدانية على الشركة العامة لتوليد كهرياء بانياس»، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، مج (30)، ع (2)، ص ص 17 - 18.
- نعساني، سماح. (2015). استعداد العاملين نحو أتمتة العمل الإداري في جامعة حلب. رسالة ماجستير منشورة، حلب: جامعة حلب.
- هلاي، حسين؛ عبد الفتاح، إيمان؛ الألفي، ريم؛ غنام، غريب؛ الألفي، محمد. (2010). الإدارة الإلكترونية. القاهرة: دار السحاب للنشر والتوزيع.
- وسيلة، بوثابت؛ وهيبة، طابتي. (2017). دور الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الموظف. رسالة ماجستير منشورة. [جيغل: جامعة محمد الصديق بن يحيى.](#)

ثانياً - مراجع باللغة الأجنبية

- Gupta, Pooja; Fernandeas, Semila; Jain, Manish. (2018). "Automation in Recruitment", *Journal of Information Technology Teaching Case*. pp. 1-9.
- Mathew, Saju; Oswal, nNidhi; Ateaq, Karamath. (2021). *Artificial Intelligence (AI): Bringing a New Revolution in Human Resource Management (HRM)*. pp. 1-9.
- Sritharakumar, Sinnathamby. (2015). *Human Resources Information System (HRIS) Enabled Human Resource Management (HRM) Performance: A Business Process Management (BPM) Perspective*. Published Phd Thesis, Salford: School of the Built Environment.

The Role of Automation in Human Resources Management Functions: A Field Study on Government Agencies in the Kingdom of Saudi Arabia

Noura Mohammed Abdulrhman Alangari

Executive Assistant to the Chief Executive Officer

Public Health Authority (Weqaya)

Kingdom of Saudi Arabia

Noura.alangari1996@hotmail.com

Haifa Masour Othman Alaldakheel

Assistant Professor

King Saud University

Kingdom of Saudi Arabia

haldakheel@ksu.edu.sa

ABSTRACT

The study aims to identify the role that automation plays in human resource management and its functions, and to what extent is automation applied in human resources departments in government agencies in the Kingdom of Saudi Arabia, and the most prominent challenges and obstacles faced by human resources departments when using them, The researcher used the descriptive curriculum, and the questionnaire was distributed to the study population, which numbered (204), and (65) questionnaires were retrieved. The study concluded that the automation is applied in human resource departments in government agencies in the Kingdom of Saudi Arabia to a high degree. And the technologies used in organizations are not modern and do not fit with work requirements, and automation plays a major role in the functions of human resources departments, where the field of "planning" and the field of "recruitment / Acquisition" came with the highest arithmetic average at a high degree, and the most prominent obstacles and challenges facing the automation activities in human resources departments is that the application of electronic systems requires high financial support.

The study recommends, Interest in employing a human resource who has the skills and knowledge related to their mastery of technical systems, and making them within the criteria for passing job acceptance, and encouraging the culture of using information systems and workers to move from traditional management to electronic management, by providing financial and non-financial incentives to employees who use less paper transactions through periodically monitoring and recording the number of records and works that are done in an automated manner.

Keywords: Automation, Human Resource Management, Government Agencies in the Kingdom of Saudi Arabia.

