

آلية تأهيل العاملين في وزارة الحج والعمرة في مجال إدارة المعلومات وانعكاساتها على الاقتصاد الرقمي تماشيًا مع رؤية المملكة ٢٠٣٠: دراسة ميدانية للواقع وخطة للمستقبل

د. هناء علي الضحوي

قسم علم المعلومات
جامعة الملك عبد العزيز

أ. شروق عبد الله الأحمدى

قسم علم المعلومات
جامعة الملك عبد العزيز

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على آلية تأهيل العاملين في وزارة الحج والعمرة لإدارة المعلومات ودورها في دعم الاقتصاد الرقمي تماشيًا مع رؤية ٢٠٣٠، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يُعتبر ملائمًا للدراسة؛ وذلك لتحليل ومراجعة الإنتاج الفكري وبناء الجانب النظري بها، إضافةً إلى تطبيق منهج دراسة الحالة على وزارة الحج والعمرة، وجمع البيانات تم استخدام أداة المقابلة وذلك بتوجيهها إلى "وكيل وزارة الحج والعمرة للتخطيط والتحول الرقمي"، بالإضافة إلى أداة الاستبانة، وذلك باختيار عينة من العاملين في وزارة الحج والعمرة، وبلغ عددهم (٢٢) موظفًا/ة من وكالة التحول الرقمي، وقد تم التوصل إلى العديد من النتائج أهمها: أن أفراد عينة الدراسة على وعي بمفاهيم ووظائف إدارة المعلومات في وزارة الحج والعمرة بمتوسط (٤٦، ٢ من ٣، ٠٠)، وأن وزارة الحج والعمرة تعمل على توفير برامج تدريبية لتأهيل الموظفين للتعامل مع البيئة المعلوماتية الرقمية بمتوسط (٣٧، ٢ من ٣، ٠٠)، والكشف عن الدور الإيجابي لتأهيل العاملين في المؤسسات لإدارة المعلومات في دعم الاقتصاد الرقمي، إضافةً إلى أن أبرز معوقات استخدام التقنية في إدارة المعلومات لدى أفراد العينة هي: قلة الخبرة في العمل على تطبيقات الحوسبة السحابية. ويوصي هذا البحث بتكثيف الجهود لرفع الوعي بمفاهيم ووظائف إدارة المعلومات لدى العاملين، وتحفيز العاملين على التطوير الذاتي والالتحاق بالدورات التدريبية في مجال العمل التقني سواء كانت داخلية أم خارجية.

الكلمات المفتاحية:

إدارة المعلومات - الاقتصاد الرقمي - تأهيل العاملين - رؤية ٢٠٣٠.

Abstract:

This study aimed to explore the mechanism of rehabilitating staff of the Ministry of Hajj and Umrah to manage information and its role in supporting digital economy in line with the Saudi vision 2030. The descriptive analytic methodology was used in order to analyse and review the intellectual product and build the theoretical aspect. In addition, case study approach was applied for the Ministry. Interview was directed to the Undersecretary of the Ministry for Planning and Digital Transformation. Also, questionnaire was used where a sample of (22) of the Ministry staff were selected from all the subsidiary divisions of the digital transformation department. Many findings were attained, the most important one is that the staff are well familiar with the concepts and functions of information management at the Ministry, and it strives to provide training programs to qualify its staff to deal with digital information environment. In addition to this, the most difficulties faced the staff in terms of information management technology is lack of experience in using cloud computing applications. Therefore, the research recommendations are intensifying efforts to boost greater awareness, staff familiarity with the concepts and functions of information management, encourage them to develop themselves and enrol in both internal and external training courses in the area of technical work.

Keywords:

Information Management- Digital Economic- Rehabilitating Staff- Vision 2030

المقدمة:

تمثل المعلومات دورًا حيويًا وحاسمًا في شتى مناحي الحياة، بما في ذلك حياة المؤسسات الخاصة والعامة، بدءًا من تأسيسها وعبر رحلتها، فهي تُعد موردًا ومصدرًا حيويًا لها، في صياغة رسالتها وأهدافها، ووضع استراتيجيتها وتنفيذها، وبناء هيكلها التنظيمي واختيار تقنياتها، واتخاذ القرارات المختلفة في مجالات التخطيط والتوجيه والرقابة وكل الوظائف الإدارية في المؤسسة. (مرغلاني، ٢٠١٥).

وفي الوقت الراهن وفي ظل التنافس الدولي أصبحت معظم دول العالم المتقدم تتسابق لوضع استراتيجيات وخطط لتطوير إدارة المعلومات وتكنولوجيا المعلومات وما صاحبه من انتشار للحواسيب الآلية التي أصبحت ضرورة حتمية تحتاجها المؤسسات؛ لما تحمله من مميزات في معالجة وتخزين كم هائل من المعلومات بطريقة منظمة وسريعة. (الشهري وآخرون، ٢٠٢٠).

بناءً على ذلك كان لزامًا على المؤسسات توفير كوادر بشرية مؤهلة لإدارة المعلومات والعمل على تدريبهم وتهيئتهم للتعامل مع المعلومات وخاصة في البيئة الرقمية بمنهجية وكفاءة عالية؛ تحقيقًا لكفاءة العمل في المؤسسة وتحقيق أهدافها. كما تعد الكوادر البشرية المؤهلة والتي تتسم بالإبداع والابتكار أحد متطلبات الاقتصاد الرقمي الذي تسعى الحكومات وتحديداً المملكة العربية السعودية بالتوجه إليه تماشيًا مع رؤية ٢٠٣٠.

ويؤكد ذلك ما ورد في (رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، د.ت) "إن تنويع اقتصادنا من أهم مقومات استدامته، ورغم أن النفط والغاز يمثلان دعامة أساسية لاقتصادنا، إلا أننا بدأنا التوسع في الاستثمار في قطاعات إضافية، وندرك أن أمامنا تحديات كبيرة ونسعى إلى تخطيها". إضافةً إلى ذلك أكدت أن الاستثمار في التعليم والتدريب وتزويد أبناء الوطن بالمعارف والمهارات اللازمة لوظائف المستقبل.

ومن هذا المنطلق جاءت أهمية إجراء الدراسة للبحث في آلية تأهيل العاملين في وزارة الحج والعمرة لإدارة المعلومات ودورها في دعم الاقتصاد الرقمي تماشيًا مع رؤية ٢٠٣٠؛ وذلك للخروج بخطة مقترحة تعين المؤسسة محل الدراسة بالعمل على تأهيل العاملين بها للعصر الرقمي وإدارة المعلومات في البيئة الرقمية والوصول إلى أهداف المؤسسة المنشودة وتحقيق الإنجازات التي تطمح لها.

مشكلة البحث:

مع تطور البيانات والمعلومات في عصرنا الحالي دعت الحاجة إلى التزام المؤسسات بالعمل على إدارة المعلومات والتي بدورها تقوم بإدارة وقيادة التغيير الحاصل اليوم إثر التحول الرقمي، ولأهمية ودور العنصر البشري في البيئة المعلوماتية أصبح من الضروري العمل على تدريب وتأهيل العاملين لإدارة المعلومات ورفع كفاءاتهم في تحليل البيانات وإنتاج المعلومات والتعامل مع التقنيات الحديثة للوصول إلى المعلومة، وذلك يساهم في رسم منهجية للتحويل الرقمي الذي تشهده المملكة العربية السعودية ضمن رؤية ٢٠٣٠، إضافةً إلى كون العنصر البشري أحد متطلبات الاقتصاد الرقمي والذي بدوره يمثل أحد أهم العوامل التي أحدثت تغيير على عدد من المؤسسات بمجرد تطويع خدماتها تحقيقًا للاقتصاد القائم على المعرفة. بناءً على ذلك تعد وزارة الحج والعمرة أحد المؤسسات التي شهدت تحولاً رقمياً في خدماتها وإجراءات عملها كونها تهتم بمجال السياحة الدينية في المملكة والذي يمثل واحداً من مصادر الاقتصاد الرقمي القائم على المعرفة في المملكة العربية السعودية، وبذلك تتحدد مشكلة الدراسة بالتساؤل التالي: ما آلية تأهيل العاملين في وزارة الحج والعمرة لإدارة المعلومات ودورها في دعم الاقتصاد الرقمي تماشيًا مع رؤية ٢٠٣٠؟

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيس بالتعرف على آلية تأهيل العاملين في وزارة الحج والعمرة لإدارة المعلومات ودورها في دعم الاقتصاد الرقمي تماشيًا مع رؤية ٢٠٣٠، وذلك من خلال عدة أهداف فرعية تتمثل في التالي:

- ❖ قياس وعي الموظفين بوزارة الحج والعمرة بمفاهيم ووظائف إدارة المعلومات.
- ❖ مدى توفير برامج تدريبية لتأهيل العاملين للتعامل مع البيئة المعلوماتية الرقمية.
- ❖ رصد معوقات استخدام التقنية في إدارة المعلومات في وزارة الحج والعمرة.
- ❖ تقديم خطة مقترحة لتأهيل العاملين في وزارة الحج والعمرة لإدارة المعلومات؛ لدعم الاقتصاد الرقمي بما يتماشى مع رؤية ٢٠٣٠.

أهمية الدراسة:

تتمثل الأهمية الموضوعية للدراسة في كونها الدراسة الأولى من نوعها التي تدرس آلية تأهيل العاملين في وزارة الحج والعمرة لإدارة المعلومات ودورها في دعم الاقتصاد الرقمي تماشيًا مع رؤية ٢٠٣٠، إذ إن التحول الرقمي - لا سيما في عمليات إدارة المعلومات - يعدّ من التغييرات التي طرأت على المؤسسات؛ كونه يمثل توجهًا عالميًا، فكان لزامًا على المؤسسات تأهيل عاملها وتوظيف كوادر بشرية مؤهلة لإدارة المعلومات في ظل البيئة الرقمية، وإذا ما تم ذلك بصورة منهجية سيؤثر بالتالي تأثيرًا إيجابيًا لدعم الاقتصاد الرقمي كهدف استراتيجي وطني ضمن رؤية ٢٠٣٠.

هذا إضافة إلى أهميتها النظرية والمتمثلة بإثرائها للإنتاج الفكري العربي في موضوع إدارة المعلومات وتأهيل العاملين بها لدعم الاقتصاد الرقمي.

تساؤلات الدراسة:

تقوم الدراسة على السؤال الرئيس المتمثل في: ما آلية تأهيل العاملين في وزارة الحج والعمرة لإدارة المعلومات ودورها في دعم الاقتصاد الرقمي تماشيًا مع رؤية ٢٠٣٠؟ ويندرج منه عدة أسئلة فرعية وهي:

- ❖ ما درجة وعي الموظفين بمفاهيم ووظائف إدارة المعلومات في وزارة الحج والعمرة؟
- ❖ ما مدى توفير برامج تدريبية لتأهيل الموظفين للتعامل مع البيئة المعلوماتية الرقمية؟
- ❖ ما معوقات استخدام التقنية في إدارة المعلومات في وزارة الحج والعمرة؟
- ❖ كيف يمكن تقديم خطة مقترحة لآلية تأهيل العاملين في وزارة الحج والعمرة لإدارة المعلومات؛ لدعم الاقتصاد الرقمي تماشيًا مع رؤية ٢٠٣٠؟

منهج الدراسة وأدواتها:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يُعتبر مناسبًا لهذه الدراسة، والذي أشار (مليح، ٢٠٢٠) إلى أنه "أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد عبر فترة أو فترات زمنية معلومة؛ وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية تم تفسيرها بطريقة موضوعية تنسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة"، وبذلك تقوم الدراسة على تحليل ومراجعة الإنتاج الفكري وبناء الجانب النظري للدراسة، إضافةً إلى استخدام منهج دراسة الحالة على وزارة الحج والعمرة. كما تم استخدام أداة المقابلة وذلك بتوجيهها إلى "وكيل وزارة الحج والعمرة للتخطيط والتحول الرقمي"، إضافة إلى تصميم أداة الاستبانة موجهة إلى عينة من العاملين في وزارة الحج والعمرة وبلغ عددهم (٢٢) موظفًا/ة من وكالة التحول الرقمي بجميع الأقسام التابعة لها، وتم جمع المعلومات من خلالها؛ لتحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج تضيف قيمة معرفية للإنتاج الفكري في مجال إدارة المعلومات وقيمة عملية للمؤسسة محل الدراسة.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: آلية تأهيل العاملين في وزارة الحج والعمرة لإدارة المعلومات ودورها في دعم الاقتصاد الرقمي تماشيًا مع رؤية ٢٠٣٠.

الحدود المكانية: وزارة الحج والعمرة.

الحدود الزمانية: الفترة الزمنية من ١ سبتمبر ٢٠٢١م إلى ٢٩ ديسمبر ٢٠٢١م.

الحدود البشرية: العاملون في وكالة التحول الرقمي بوزارة الحج والعمرة الذين شملتهم الدراسة البالغ عددهم (٢٢) موظفًا/ة.

مصطلحات الدراسة:

تم استعراض المصطلحات الأكثر أهمية في الدراسة وتم تعريفها إجرائياً كما يلي:

تأهيل العاملين:

إقامة أنشطة وبرامج تعليمية وتدريبية بهدف رفع مستوى وعي العاملين وتثقيفهم وتنمية مهاراتهم في مجال إدارة المعلومات.

إدارة المعلومات:

عملية تشمل جميع العمليات المتعلقة بالمعلومات من "جمع وتنظيم وحفظ واسترجاع وإتاحة" باستخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات؛ وذلك بهدف توفير احتياجات المنظمة من المعلومات في المكان المناسب والوقت المناسب لاتخاذ القرارات المناسبة.

الاقتصاد الرقمي:

ذلك النوع الجديد من الاقتصاد الذي تعد المعرفة المحرك الأساس له والذي يعمل على خلق وابتكار خدمات جديدة، كما تمثل تكنولوجيا المعلومات إحدى الركائز التي يقوم عليها.

رؤية ٢٠٣٠:

الخطة الاستراتيجية التي وضعتها المملكة العربية السعودية للرقمي بها على كافة الأصعدة، والوصول بها إلى مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر ووطن طموح.

وزارة الحج والعمرة:

الجهة المسؤولة عن تقديم خدمات الحج والعمرة لضيوف الرحمن وتوفير كل ما يحتاجون إليه، وموقعها الرئيس في مكة المكرمة في المملكة العربية السعودية.

الدراسات السابقة:

في هذا الجزء يتم استعراض الدراسات السابقة التي لها صلة بموضوع الدراسة الحالية، وقد تم تنظيمها وفقاً لعدد من المحاور الموضوعية وهي (تأهيل العاملين في إدارة المعلومات - تأهيل العاملين في التحول الرقمي والاقتصاد الرقمي - التحول الرقمي في وزارة الحج والعمرة).

أولاً- تأهيل العاملين في إدارة المعلومات:

ورد في دراسة (عبيد، ٢٠١٧) أن هناك علاقة طردية وإيجابية بين توافر الفنيين المتخصصين في أنظمة المعلومات داخل المؤسسة وتحسين الأداء الإداري بها، وعليه توصي الدراسة المؤسسات أن تعمل على تدريب موظفيها على آلية التعامل مع أنظمة المعلومات مما يعود بالأثر الإيجابي على أداء المؤسسة، كما توصلت دراسة (أبو جناح، ٢٠٢٠) والتي ناقشت دور استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين: أن إدارة المؤسسة محل الدراسة غير قادرة على توفير الاحتياجات والمناخ والإمكانيات اللازمة لتدريب العاملين بالداخل أو بالخارج وأنه يسمح للعاملين بطرح أفكارهم وإيجاد الحلول التي تساعد المؤسسة في تحسين أداء العاملين بها، أما دراسة (chansanam et al., 2020) فناقشت تأثير إدارة التغيير على أداء العاملين في نظام إدارة المعلومات، وتوصلت إلى أن العاملين يقاومون التغيير المتمثل في إدخال أنظمة إدارة المعلومات لأنهم يخشون المستقبل ربما بسبب افتقارهم إلى المهارات اللازمة أو لأنهم غير قادرين على استخدام التكنولوجيا الجديدة لتطبيقها في الوظيفة. فيما توصلت دراسة (عمر، ٢٠٢١) إلى أن التدريب والتحصيل العلمي والخبرة العملية متكاملين فيما بينهم في اكتساب الكفاءات الإدارية للموارد البشرية، وأنهم ساهموا في تحسين مستوى الأداء المتعلق باستخدام نظم المعلومات الإدارية. كما أوصت دراسة (philemon, joy, Igwegbe, 2017) المنظمات بضرورة التقدير والاستثمار الجدي في نظم المعلومات الإدارية وبشكل أحص نظام (mis) محل الدراسة، وذلك بالتدريب الكافي للعاملين وبرامج إعادة التدريب على نظام المعلومات الإدارية (MIS).

ثانياً- تأهيل العاملين في التحول الرقمي والاقتصاد الرقمي:

ورد في دراسة (بخوش، ٢٠١٨) أن الثورة الرقمية أدت إلى تصاعد أهمية رأس المال البشري بما يتميز به من قدرات وتصل بنتائجها إلى أن العنصر البشري يعد من متطلبات التحول إلى الاقتصاد الرقمي وعلى المنظمات مواكبته وهم موارد بشرية على درجة عالية من التخصص والبراعة في استخدام التقنيات الحديثة، كما ترى الدراسة أنه يمكن للموارد البشرية تطوير مهاراتهم وقدراتهم بالتعلم والتدريب لسد الفجوة التي طرحتها التكنولوجيا، وجاءت دراسة (البلوشية وآخرون، ٢٠٢٠) التي أجريت على عدد من المؤسسات العمالية بدراسة واقع التحول الرقمي بها، وتوصلت إلى قيام المؤسسات محل الدراسة بجهود وأدوار واضحة للتحول رقمياً من توعية وتثقيف وتدريب وتكامل وجاهزية وغيرها، وجاء في دراسة (Foerster Mets et al., 2018) أن عملية الرقمنة غيرت بشكل كبير تعداد القوى العاملة ومجموعة المهارات المطلوبة وطريقة التفاعل والتعاون وكذلك التواصل داخل المنظمة ليس فقط من جانب الموظف ولكن أيضاً من جانب القيادة، وعليه تذكر الدراسة بأنه أصبح من الواضح أن القوى العاملة في المستقبل يجب أن تفكر وتتصرف مترابطة وتحتاج إلى التركيز على الابتكار والإبداع؛ لتكون قادرة على التعامل مع التغيرات الهيكلية التي أحدثها التطور التكنولوجي. ويُذكر في دراسة (طاري وبن زيدان، ٢٠٢١) أن تكوين رأس المال البشري يشكل قوة فعالة للاقتصاد الرقمي، وهي محققة كون الاقتصاد الرقمي يعتمد على التمكين في التعامل مع رأس المال البشري؛ لأن مخرجات الجامعة (رأس المال البشري) تتحكم في التكنولوجيا، لكن ليس بالشكل الذي يمكن المؤسسة من مواكبة الاقتصاد الرقمي، حيث أصبح رأس المال البشري هو المصدر الأساسي لإنشاء القيمة المضافة في المؤسسة. كما ورد في دراسة (Edwards, 2021) أن المنظمات يجب أن تزرع ثقافة رقمية للتعلم المستمر من خلال تقديم أنشطة تدريبية مثل الجامعات الرقمية والمعسكرات التمهيدية والهاكثون لتطوير المهارات الرقمية اللازمة للموظفين؛ وذلك لتحقيق نجاح التحول الرقمي في المؤسسة. وتوصلت دراسة (تنيو ودهان، ٢٠١٩) إلى أن من متطلبات الاتجاه إلى الاقتصاد

الرقمي تكوين وتعليم الموارد البشرية المؤهلة لقيادة التحول الرقمي، إذ يعد التعليم التقني والتدريب المهني أحد مؤشرات المعرفة في العالم العربي.

ثالثاً- التحول الرقمي في وزارة الحج والعمرة:

توصلت دراسة (الرحيلي، ٢٠٢١) إلى أن وزارة الحج والعمرة تواجه تحديات تتعلق بنقص الموارد البشرية المؤهلة لتنفيذ الأعمال، وقد أثبتت الدراسة أن الوزارة مستعدة تقنياً وبيئياً لعملية التحول الرقمي، ولكنها تحتاج إلى زيادة الاهتمام التنظيمي لتبني منهج التحول الرقمي.

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح اتفاقها مع الدراسة الحالية على ضرورة تأهيل العاملين في المؤسسات على إدارة المعلومات وبخاصة في البيئة الرقمية، والعمل على تدريبهم لاستخدام التقنية بما يرفع من جودة إدارة المعلومات في المؤسسة، وتمت ملاحظة عدم توفر دراسات تقف على الدور الذي تؤثر به آلية تأهيل العاملين في دعم الاقتصاد الرقمي وبخاصة مع توجه حكومتنا الرشيدة إليه في رؤية ٢٠٣٠، وبناءً على هذا دعت الحاجة لإجراء الدراسة الحالية للوقوف على آلية تأهيل العاملين في وزارة الحج والعمرة ودورها في دعم الاقتصاد الرقمي تماشياً مع رؤية ٢٠٣٠.

الإطار النظري:

تم جمع المعرفة حول المواضيع التي لها صلة بالدراسة وتحقيق أهدافها، وقد تم تقسيمها إلى ثلاثة مباحث تشمل: (إدارة المعلومات، التحول الرقمي، الاقتصاد الرقمي).

المبحث الأول: إدارة المعلومات

مفهوم إدارة المعلومات:

تعددت المفاهيم التي صاغها الباحثون لإدارة المعلومات والحقيقة بأنها جميعها صحيحة ولكن اختلفت باختلاف تخصصات الباحثين؛ فكلٌّ يراها من جانب معين دون الآخر، ولعل من أشمل هذه التعاريف هو ما ذكره

(مرغلاني والجمعي، ٢٠١٥، ص ١٨) ويفيد بأنها عملية تخطيط وتنظيم ومراقبة استخدام المعلومات إضافةً إلى تجميعها وحفظها وبنّائها وتوفيرها واسترجاعها وتسهيل إتاحتها للمستفيدين منها داخل وخارج المنظمة، علاوة على تطوير خدمات المعلومات وعمليات اختيارها وانتقائها، والقيام بتحليل ونقد وتقويم هذه المعلومات بما يتلاءم مع احتياجات المنظمة لها، بالإضافة إلى توفير استخدام أكثر فاعلية بالتقنية الحديثة في تسهيل الوصول للمعلومات، وفوق كل ذلك وضع السياسات والبرامج والإجراءات الخاصة بتخطيط وإدارة متطلبات المعلومات. وعليه تُعرّف بأنها: عملية تشمل جميع العمليات المتعلقة بالمعلومات من "جمع وتنظيم وحفظ واسترجاع وإتاحة" باستخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات، وذلك بهدف توفير احتياجات المنظمة من المعلومات في المكان المناسب والوقت المناسب لاتخاذ القرارات وتحقيق أهداف المنظمة.

أهداف إدارة المعلومات:

تقوم إدارة المعلومات على ثلاث أهداف رئيسية كما جاءت في دراسة (المحمادي والرابغي، ٢٠٢١، ص ٢٠) وهي في الآتي:

١- تحقيق المرونة في تنفيذ الأنشطة والعمليات المترابطة داخل المنظمة، الأمر الذي يجعل العاملين أكثر كفاءة وإنتاجية.

٢- التحرر من القيود الديمقراطية، الأمر الذي يعطي العاملين الحرية في التعبير عن آرائهم ومقترحاتهم، وتنمية مهارة الابتكار والإبداع لديهم.

٣- توسيع نطاق توزيع المعلومات على العاملين فوراً.

مهام ووظائف إدارة المعلومات:

لإدارة المعلومات العديد من المهام والوظائف التي يتم القيام بها نجملها في الآتي (مرغلاني والجمعي،

٢٠١٥، ص ١٨):

- ١- ضمان تمكين أعضاء المؤسسة من سهولة التواصل عن طريق إنشاء شبكة داخلية، بشرط توفير مقومات أمن مناسبة لها.
- ٢- تمكين كل عضو في المؤسسة من الوصول إلى المصادر المباشرة للمعلومات ومواقع الشبكة ومصادر الوثائق التقليدية.
- ٣- تخزين المعلومات مثل الوثائق والتقارير، إضافةً إلى تنظيمها واسترجاعها.
- ٤- نشر المعلومات الجديدة لمن يحتاجون إليها في الوقت والمكان المناسب.
- ٥- توفير مصدر خبرة عن أوجه القصور والقيود والمتطلبات المرتبطة باستخدام المعلومات، مثل تشريعات حماية البيانات.
- ٦- إدارة عملية الاتصال الحاسوبي مع الموردين الخارجيين والعملاء.
- ٧- العمل على تحديث المعلومات، والتأكيد على التحكم في جودة موارد المؤسسة وأنظمة معلوماتها.

عناصر بيئة إدارة المعلومات:

- تتكون بيئة إدارة المعلومات من عدد من العناصر تم ذكرها في دراسة (مرغلاني والجامعي، ٢٠١٥، ص ٢٠) وهي كالاتي:
- ١- الإدارة: وتشمل الأدوار التقليدية للإدارة مثل: التخطيط والتنظيم، والتنسيق، واتخاذ القرار، والرقابة، والتوجيه، وفي سياق إدارة المعلومات فإن المديرين يقومون بإنجاز هذه الأنشطة والمهام اعتماداً على موارد المعلومات. وكل مدير يحتاج للمعلومات، ولكن مديري إدارة المعلومات متخصصون في إدارة موارد المعلومات، ويقومون بتوفير المعلومات ذات العلاقة للمستخدمين منها أو الذين يطلبونها في الوقت المحدد وبتكاليف مقبولة. وهؤلاء المستخدمون يكونون من داخل المنظمة أو من خارجها.

٢- إدارة المعلومات: هي إدارة موارد المعلومات من أجل تحقيق أهداف المنظمة، وهي تعمل على:

- تمييز المعلومات المهمة لاحتياجات المنظمة.
- تمييز وتحديد وتقييم موارد المعلومات.
- تنمية وتطوير موارد المعلومات من أجل مقابلة الاحتياجات.

خصائص إدارة المعلومات:

هناك العديد من الخصائص التي تميز إدارة المعلومات نجملها في الآتي كما ذكرت في دراسة (الشهري وآخرون، ٢٠٢٠، ص ١٣١).

- ١- الاهتمام بالمضمون: وذلك بالتركيز على محتوى المعلومات المخزنة داخل قواعد البيانات التابعة للمنظمة والتعرف على احتياجاتها من المصادر المعلوماتية سواء الداخلية أو الخارجية.
- ٢- الاستراتيجية: وذلك بأن إدارة المعلومات تتبنى سياسة وخطة واضحة بسبب أن لديها نظام معلوماتي متطور يضمن تدفق المعلومات وتداولها بالطرق العلمية؛ مما يؤثر على إنجاز أعمال المنظمة.
- ٣- شمول المنظمة: وذلك بأن تكون إدارة المنظمة مُدركة لأهمية المعلومات في أداء أعمالها، مما ينتج عنه اعتمادها لأساليب رقابة فعالة على نقل وتداول المعلومات.
- ٤- الديناميكية: تتسم حاجة المنظمة من المعلومات بالتغيير من وقت لآخر؛ لذا يجب الإلمام بهذه التغييرات حتى تستطيع تلبية احتياجاتها بالوقت المناسب والشكل المطلوب.
- ٥- التداخل: تعتبر إدارة المعلومات جزءاً من أنشطة المنظمة ووظائفها وأقسامها، وقد أدى هذا التداخل إلى تغيير الهيكل التنظيمي وتغيير أسلوب الإدارة مما أدى إلى ضرورة التنسيق بين الإدارات المختلفة وضرورة تدريب العاملين على كيفية تطبيق إدارة المعلومات.

أبعاد إدارة المعلومات:

تتمثل أبعاد إدارة المعلومات كما ذكرها (القرني، ٢٠١٩، ص ٢٩٠٣) في الآتي:

- ١- إدارة عن بعد: وذلك باستخدام الوسائل التقنية مثل: الاتصال الإلكتروني، والبريد الإلكتروني، والهاتف المحمول، والأدلة والمفكرات الإلكترونية، والرسائل الصوتية، وأنظمة تطبيقات المتابعة الآلية.
- ٢- إدارة بلا ورق: وذلك بالاعتماد على الأرشيف الإلكتروني والبريد الإلكتروني، والأدلة والمفكرات الإلكترونية، والرسائل الصوتية، إضافةً إلى أنظمة تطبيقات المتابعة الآلية.
- ٣- إدارة بلا تنظيحات جامدة: فالعمل يتم من خلال المؤسسات الشبكية والمؤسسات الذكية التي تعتمد على صناعة المعرفة.
- ٤- الإدارة بالزمن المفتوح: وذلك بالعمل ٢٤ ساعة متواصلة دون الارتباط بوقت محدد.

عناصر إدارة المعلومات:

- تتكون إدارة المعلومات من ثلاثة عناصر رئيسية، تم ذكرها في دراسة (القرني، ٢٠١٩، ص ٢٩٠٤) كما يلي:
- ١- العنصر البشري: ويعتبر من أهم العناصر والعنصر المغذي للمعلومات، والمستقبل لها، لذلك يجب أن يكون هذا العنصر مؤهلاً ومصقولاً فنيًا من خلال الدورات التدريبية، إضافةً إلى أنه يتسم بالإبداع وابتكار كل جديد.
 - ٢- العنصر التقني: ويعتبر من العناصر المهمة التي لا يمكن الاستغناء عنها أثناء تطبيق إدارة المعلومات في المنظمات؛ لأنها الوسيلة الرئيسة لإنجاز الأعمال بالطريقة الإلكترونية.
 - ٣- عناصر وثوابت المجتمع: عند تطبيق إدارة المعلومات يتم مراعاة عدد من المبادئ مثل: الدين والثقافة والعادات والتقاليد والقوانين وتكوين المجتمع وغيرها من المبادئ. (القرني، ٢٠١٩، ص ٢٩٠٤).

المبحث الثاني: التحول الرقمي

مفهوم التحول الرقمي:

يُعرّف التحول الرقمي بأنه "عملية تحويل المواد المطبوعة، أو المخزنة على الميكروفيلم أو الميكروفيش، والمواد ذات الشكل التناظري، والتي من أشكالها الأشرطة الصوتية، وأشرطة الفيديو المرئية من خلال المسح الضوئي، أو إعادة الإدخال إلى مواد ذات شكل رقمي وهو الشكل الذي يمكن للحاسب التعامل معه، وذلك من خلال تنظيمها إلى وحدات منفصلة من البيانات تُسمى "Bytes"، وتخزينها على وسائط تخزين داخلية كالأقراص الصلبة، أو خارجية كالأقراص المليزرة". (الحارثي وعصفورا، ٢٠٢٠، ص ٤).

وعليه يمكن تعريفه أيضًا بأنه: عملية الانتقال من الإدارة الورقية للمعلومات إلى الإدارة الإلكترونية للمعلومات والتي تهدف إلى العمل بكفاءة وفاعلية أكبر.

فوائد التحول الرقمي:

للتحول الرقمي العديد من الفوائد للمجتمع عامة وللمنظمات خاصة ومن أهمها كما جاء في دراسة (الهادي، ٢٠٢١، ص ١١٢):

- تحسين الكفاءة التشغيلية وتنظيمها، والعمل على تحسين جودتها.
- تقديم الخدمات بشكل أكثر ابتكارًا وإبداعًا.
- الحصول على كم هائل من المعلومات حول التي تُعين على مراقبة الأداء وتحسين جودة الخدمات.
- مساعدة المنظمات على التوسع والانتشار في نطاق أوسع والوصول إلى شريحة أكبر من الجمهور من خلال التطبيقات والقنوات المختلفة.
- تبسيط الإجراءات للحصول على الخدمات المقدمة للجمهور.
- توفير التكلفة والجهد.
- المساهمة في توفير حالة من الرضا والقبول تجاه خدمات المنظمة.
- تسهيل الربط بين المنظمات بعضها البعض مما ينعكس إيجابًا على الجمهور المستهدف.

متطلبات التحول الرقمي:

إن عملية التحول الرقمي عملية معقدة، ولتطبيقها لا بد من التخطيط الجيد وتوفير المتطلبات اللازمة لها، وقد ورد في دراسة (الرحيلي والضحوي، ٢٠٢١، ص ١١) عدد من تلك المقومات وهي كالآتي:

- تخطيط استراتيجي وإطار مالي وإداري.
- توفير بنية تحتية قوية من البرامج والنظم.
- إطار قانوني سليم ودعم القيادات الإدارية.
- إنشاء وسائط إلكترونية وأتمتة عملية الاتصال.
- الموارد البشرية القادرة على تطبيق البناء الإلكتروني.
- وعي وثقافة واضحة تجاه التحولات الإلكترونية.

عوامل تطبيق التحول الرقمي:

يتم تطبيق عملية التحول الرقمي بناءً على عدد من العوامل يُجملها (الحرثي وعصفورا، ٢٠٢٠، ص ٧) في الآتي:

- ١- التقنيات: يجري بناء التحول الرقمي باستعمال منظومة من الأجهزة والبيانات والتخزين والبرمجيات التي تعمل خلال بيئات تقنية ومراكز معلومات تسمح باستعمال جميع الأصول بكفاءة تشغيلية متصلة كما يستوجب ضمان مستوى خدمة مناسب لأفراد المؤسسة وعملائها ومورديها خلال فرق مهنية مسؤولة عن إدارة المنظومة التقنية والبنية التحتية للشبكة سواء أكانت هذه المنظومة محلية أو سحابية.
- ٢- البيانات: يُفترض أن تقوم المؤسسات بجهود إدارة وتحليل البيانات بشكل منتظم وفعال من أجل توفير بيانات نوعية موثوقة وكاملة مع توفير وتطوير أدوات ملائمة للتحليل الإحصائي والبحث عن البيانات والتنبؤ بالمستقبل.

٣- الموارد البشرية: تعتبر الموارد البشرية جانبًا حيويًا يجعل من الصعب على المؤسسات تطبيق التحول الرقمي بدونها إذ يتوجب توفير كوادر مؤهلة لديها القدرة على استعمال البيانات وتحليلها من أجل اتخاذ قرارات فعّالة ويصبح من الضروري تخطيط الرؤى وتنفيذها من قبل كفاءات بشرية وخبرات علمية وعملية مع إيمان بالتغيير والتطوير.

٤- العمليات: ينبغي على المؤسسة وضع بناء تقني فعّال يتيح الفرصة لتطوير الأداء على الصعيد الداخلي والخارجي من أجل ضمان التطبيق الأفضل للتحول الرقمي، ويشمل ذلك إنشاء بناء تقني يحتوي على سياسات وإجراءات تشمل جميع نشاطات الشركة وعملياتها مترابطة مع التقنيات اللازمة والتطبيقات المطورة والبيانات المعالجة.

التحول الرقمي في المملكة العربية السعودية:

أصبحت المملكة العربية السعودية اليوم إحدى الدول السبّاقة في عملية التحول الرقمي في كافة المؤسسات الحكومية وذلك يأتي تماشيًا مع الرؤية الاستراتيجية لها ٢٠٣٠ وتحقيقًا لأهدافها، والجدير بالذكر هنا أن نورد بعض الجوانب للتحول الرقمي في المملكة كما ذُكرت في دراسة (الهادي، ٢٠٢١، ص ١١٢) وهي كالآتي:

١. صنّفت المملكة ضمن أفضل (١٠) دول متقدمة في العالم لما تمتلكه من بنية تحتية رقمية قوية.
٢. تحتل المرتبة الثانية عالميًا في الأمن السيبراني للشركات ضمن الكتاب السنوي للتنافسية العالمية.
٣. تحتل المرتبة السابعة عالميًا في تمويل التطوير التقني ضمن الكتاب السنوي للتنافسية العالمية.
٤. تحتل المرتبة الثامنة بين مجموعة دول العشرين ضمن الكتاب السنوي للتنافسية العالمية لتسجل التقدم الوحيد في الشرق الأوسط.
٥. تحتل المرتبة التاسعة عالميًا تطبيق وتطوير التقنية ضمن الكتاب السنوي للتنافسية العالمية.
٦. تحتل المرتبة العاشرة عالميًا في متوسط سرعات الإنترنت المتنقل بسرعة تجاوزت ٦٦,٥٤ ميجابايت في الثانية.

٧. حصلت المملكة على جائزة الريادة الحكومية ٢٠٢٠ من الاتحاد الدولي لقطاع الاتصالات المتنقلة.
٨. تحتل المرتبة الرابعة عشر عالمياً في التحول الرقمي للشركات ضمن الكتاب السنوي للتنافسية العالمية.
٩. تحتل المرتبة الثامنة والعشرون عالمياً في البنية التحتية التقنية ضمن الكتاب السنوي للتنافسية العالمية.

المبحث الثالث: الاقتصاد الرقمي

مفهوم الاقتصاد الرقمي:

تعددت التسميات التي تطلق على الاقتصاد الرقمي ومن بينها: اقتصاد المعرفة، والاقتصاد الإلكتروني، وغيرها، وعليه تعددت التعريفات التي صاغها الباحثون ومنها:

- يعرف (Shtierev, 2019) الاقتصاد الرقمي بأنه الثورة الاقتصادية الثالثة في تاريخ البشرية الأخير، وأن هذا النوع من الاقتصاد يسمى أيضًا اقتصاد المعلومات؛ لأنه يقوم على تطوير وتوزيع واستخدام حجم المعلومات الموسع، وفي هذه الحالة توفر المعلومات المعرفة قيمة مضافة وتقلل من أهمية الموارد المادية المختصرة.
- ويذكر (براجي، ٢٠١٧) في دراسته بأنه نمط جديد من الاقتصاد يختلف في كثير من السمات عن الاقتصاد التقليدي، لا سيما وقد تحولت فيه المعلومات إلى أهم سلعة في المجتمع، وأصبح تنظيم المعلومات وخدماتها من أهم العناصر الأساسية لهذا الاقتصاد.
- ويعرفه (بوالقمح، ٢٠١٩) بأنه فلسفة مختلفة تركز أساسًا على نظم لإنتاج واستخدام وتطوير المعرفة بهدف تحقيق رفاهية اجتماعية ونمو اقتصادي.

وعليه يمكن تعريف الاقتصاد الرقمي بأنه: ذلك النوع الجديد من الاقتصاد الذي تعد المعرفة المحرك الأساس له الذي يعمل على خلق وابتكار خدمات جديدة، كما تمثل تكنولوجيا المعلومات إحدى أهم الركائز التي يقوم عليها.

أهمية الاقتصاد الرقمي:

يحمل (Pettinger, 2017) أهمية الاقتصاد الرقمي في عدة نقاط على النحو الآتي:

- يساعد الأعمال على أن تكون أكثر كفاءة وديناميكية ومبتكرة.
- تمكين ابتكار المنتج والتخصيص.
- تحقيق دور أكبر لرأس المال البشري.
- تعزيز توزيع المعرفة والاستفادة من ممارسات العمل الجديدة.
- تأكيد نظريات نمو جديدة على إمكانات رأس المال البشري والمعرفة المتزايدة لتوفير مصادر جديدة للنمو الاقتصادي ومستويات عالية من الإنتاجية.

خصائص الاقتصاد الرقمي:

يتسم الاقتصاد الرقمي المبني على المعرفة بمجموعة من الخصائص الأساسية لعل من أهمها (بروش،

٢٠٠٦):

- المرونة والقدرة العالية على التكيف مع المتغيرات والمستجدات المتسارعة.
- القدرة العالية على الإبداع والابتكار وإيجاد منتجات فكرية معرفية وغير معرفية جديدة.
- خلق مؤسسات مصممة على فكرة التغيير.
- العمل على خلق وتطوير رأس المال البشري بنوعية عالية.
- تعدد وتنوع مجالات خلق القيمة المضافة فيه.
- اكتساب المعرفة العالمية وإيجاد المعرفة المحلية، بما يعني تطويع المعرفة المستوردة وإيجاد المعرفة التي لا يمكن الحصول عليها على الصعيد الدولي.

عوامل الاندماج في بيئة الاقتصاد الرقمي:

يتطلب الاتجاه إلى الاقتصاد الرقمي عدداً من العوامل، ومن أهمها والتي ذُكرت في دراسة (عباس وعلي،

٢٠٢٠) ما يلي:

١- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

يتطلب بناء البنى التحتية التكنولوجية إلى الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مثل صناعة البرمجيات ومعدات الإعلام الآلي والتي تعد صناعة ابتكارية تعتمد على رسم وإعداد وتصميم وتنفيذ ومن ثم اختبار برامج تشغيل الحاسب الآلي، إضافةً إلى أن ما يميز هذه الصناعة اعتمادها بالأساس على العقل البشري.

٢- البحث والتطوير:

يُعد عامل البحث والتطوير من أهم العوامل التي يعتمد عليها الاقتصاد الرقمي، ولذلك تولي حكومات الكثير من الدول المتقدمة الأهمية البالغة في هذا الجانب، وهذا ما يفسر ارتفاع نسبة الانفاق على البحث والتطوير كجزء من الناتج المحلي الإجمالي (GDP) في أغلب البلدان المتقدمة وارتفاع هذه النسبة يُعتبر من ضمن مؤشرات الاقتصاد الرقمي في هذه البلدان.

٣- التعليم ومجتمع المعلومات:

يعتبر الاستثمار في رأس المال البشري بالتعليم له الأثر البالغ في التنمية الاقتصادية، وفي ظل وجود الاقتصاد الرقمي اتجه الاهتمام صوب النشاط الذي يتطلب كثافة المعرفة وهذا يخص جانب التعليم باعتباره المجال الذي تتطور فيه الطاقات البشرية والتي تحتاجها صناعة الاقتصاد الرقمي، أما في الدول النامية حيث يوفر استخدام تكنولوجيا المعلومات المستخدم لدعم عملية التعليم إمكانات هائلة لتطوير قدرات الأفراد، ولا بد من التركيز في هذا الجانب على الأفراد الذين تتوفر لديهم القدرة على الإبداع والابتكار لتحقيق الانسجام مع متطلبات الاقتصاد الرقمي.

مرتكزات مجتمع واقتصاد المعرفة (الاقتصاد الرقمي) في ضوء متطلبات رؤية ٢٠٣٠:

يوضح (الصلاحى، ٢٠١٧) أن اقتصاد المعرفة يقوم على عدة مرتكزات هي:

- مؤسسات معرفية وتتمثل في المؤسسات التعليمية.
- محتوى رقمي متمثل في مراكز وتكنولوجيا المعلومات والمكتبات الرقمية.
- كوادر بشرية مؤهلة تمثل رأس المال البشري وتتمثل في الباحثين والباحثات.
- الإنتاج العلمي المتمثل في البحث العلمي والابتكار.
- شراكة مجتمعية محلية وعالمية.

تحديات الاقتصاد الرقمي:

يلخص (هشام، ٢٠١٩، ص ٣) التحديات التي تواجه عملية التحول إلى الاقتصاد الرقمي في الآتي:

- ضعف البنية التحتية الداعمة لقيام الاقتصاد الرقمي في العديد من الدول.
- نقص الموارد البشرية المؤهلة والمتخصصة للتعامل مع التقنية.
- انتهاك قوانين الملكية الفكرية والتي تُعد من أهم مقومات الصناعة المعلوماتية.
- عدم الثقة في المعاملات الإلكترونية، كالسداد بواسطة الوسائل الإلكترونية، أو التصديق الإلكتروني للوثائق. (هشام، ٢٠١٩، ص ٣).

دور تأهيل الموظفين لإدارة المعلومات في دعم الاقتصاد الرقمي:

من خلال ما تم عرضه سابقاً من الإنتاج الفكري، وبناءً على ما سيتم مناقشته من النتائج التي توصلت لها الدراسة يتضح لنا الدور الإيجابي من آلية تأهيل العاملين في المؤسسات لإدارة المعلومات في دعم الاقتصاد الرقمي، إذ إن العنصر البشري أحد المقومات الأساسية في الاقتصاد الرقمي ولا ازدهار ولا تقدم في الاقتصاد الرقمي دون الاستثمار في العقل البشري والاستفادة من مهاراته وإبداعه، إضافةً إلى أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أحد المتطلبات الأساسية أيضاً في الاقتصاد الرقمي، فإذا ما تم تأهيل الكوادر البشرية من موظفين في المؤسسات لإدارة المعلومات والاستخدام الفعّال لتقنية المعلومات وتوظيفها جيداً في العمل لن يتم تحقيق

التحول إلى هذا الاقتصاد الجديد المبني على المعرفة والابتكار والإبداع، وعليه لا بد على المؤسسات وضع هذا في عين الاعتبار، وذلك بتكثيف الجهود لتوعية وتدريب العاملين بها على إدارة المعلومات واستخدام التقنية لتعزيز مهاراتهم وتحسين مستوى أدائهم، وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة بكل فاعلية وكفاءة، وصولاً إلى تحقيق الرؤية السامية التي تسعى لها المملكة العربية السعودية في ٢٠٣٠.

الإطار التطبيقي:

في هذا الجزء من الدراسة سيتم عرض نبذة عن وزارة الحج والعمرة ثم عرض البيانات وتحليلها؛ وذلك للإجابة عن تساؤلات الدراسة ومناقشة النتائج، وسيتم استعراض نتائج تحليل بيانات المقابلة الموجهة إلى وكيل وزارة الحج والعمرة للتخطيط والتحول الرقمي، ومن ثم استعراض نتائج تحليل أداة الاستبانة والتحقق من صدقها وثباتها، وأخيراً عرض الأساليب الإحصائية التي استخدمت لتحليل الاستبانة الموجهة إلى موظفي وكالة التحول الرقمي بوزارة الحج والعمرة وفقاً لعدد من المحاور.

أولاً- نبذة عن وزارة الحج والعمرة:

وزارة الحج والعمرة هي الجهة المسؤولة عن تقديم خدمات الحج والعمرة لضيوف الرحمن وتوفير كل ما يحتاجون إليه، ورؤيتها أن تكون رحلة الحج والعمرة والزيارة مقننة وسهلة وميسرة في جو من السكينة والطمأنينة؛ لتبقى ذكرى مميزة ورائعة في ذاكرة الحاج والمعتمر والزائر تحقق له الرضا، وتجعله سفيراً ينقل للعالم جهود المملكة في خدمة ضيوف الرحمن، كما تعمل وزارة الحج والعمرة في أداء مهامها بالتنسيق مع الجهات الحكومية والأهلية لتيسير إجراءات أداء المناسك، وضبط وتقنين الخدمة من خلال تطوير الأنظمة وتوظيف التقنية ورفع كفاءة العاملين في خدمة ضيوف الرحمن، وإكمال البنى التحتية بهدف توفير ضيافة دينية بمعايير

عالمية، وتسعى وزارة الحج والعمرة لتحقيق العديد من الأهداف، وتهيئة مرافق الخدمات كافة لخدمة ضيوف الرحمن؛ رعاية لهم واهتماماً بهم، ومن أبرز أهدافها:

- العمل على الارتقاء بالخدمات المقدمة للحجاج والمعتمرين.
 - تطوير أعمال مهنة الطوافة، الوكالة والدلالة، وحج الداخل باستخدام أحدث وسائل التقنية.
 - العمل على أن يكون الحج سهلاً وميسراً من خلال الجهود البشرية والتقنية المقدمة.
 - الارتقاء بمهارات العاملين في الخدمة الميدانية لضمان خدمات متميزة للحجاج والمعتمرين، باعتماد برامج تدريبية متميزة وفاعلة.
 - التنسيق مع كافة الجهات ذات الصلة لتيسير أداء الحجاج والمعتمرين والزوار لمناسكهم.
 - العمل وفق قيم وتعاليم العقيدة الإسلامية السمحة لتقديم خدمات متميزة.
 - توحيد الجهود لتحفيز المواطن ليسهم بدوره في خدمة ضيوف الرحمن سواء مكلفاً أو متطوعاً.
- (وزارة الحج والعمرة، ٢٠٢١).

ثانياً- تحليل بيانات المقابلة:

قُسمت المقابلة بناءً على عدد من المحاور ويشمل المحاور على عدد من الأسئلة وسيتم تحليل إجابات المفحوص وفقاً للمحاور التابعة لها كما في الآتي:

المحور الأول: الوعي بمفهوم إدارة المعلومات:

يتضح من إجابات المفحوص وعيه بالمفهوم الشامل لإدارة المعلومات، وذلك بموافقته على أن إدارة المعلومات تعني عملية جمع وتنظيم وتخزين وتوفير المعلومات داخل المؤسسة والتحكم بها ودعم عملية اتخاذ القرارات من خلال تقديم المعلومات المناسبة في الوقت المناسب، كما يفيد إيجاباً بأن وكالة التحول الرقمي تقوم بتوعية العاملين بمفاهيم إدارة المعلومات ووظائفها وذلك من خلال إقامة ورش عمل ودورات تدريبية على المنتجات المقدمة، وبذلك يتضح اهتمام وزارة الحج والعمرة وتحديداً وكالة التحول الرقمي ومبادراتها بتوعية العاملين بها.

المحور الثاني: استخدام التقنية في إدارة المعلومات:

يتضح من إجابة المفحوص أن وزارة الحج والعمرة توفر بنية تحتية تقنية قوية والتي بدورها تُعتبر حجر الأساس الذي يساعد في عملية التحول الرقمي وإدارة المعلومات في البيئة الرقمية بكل فاعلية وكفاءة.

المحور الثالث: مدى توافر البرامج التدريبية:

يتضح من خلال الإجابات الواردة من المفحوص أن وزارة الحج والعمرة تُقيم دورات متخصصة في مجال التخطيط الاستراتيجي، ويتم حضورها من قبل مُتخذي القرار بوكالة التحول الرقمي، كما يُفيد بأنه يتم تقديم دورات تدريبية متخصصة في التقنيات المستخدمة في العمل بوكالة التحول الرقمي، وهذه تعتبر خطوة إيجابية لتأهيل العاملين والارتقاء بمستوى أدائهم.

المحور الرابع: وظائف وكالة التحول الرقمي:

يتضح من الإجابات أن الوظائف المتوفرة حالياً في الوكالة والتي يتم شغلها من قبل الموظفين تتمثل في: (محلل بيانات، مصمم أنظمة، أخصائي تميز مؤسسي وجودة، مطور أنظمة، محلل نظم تقنية معلومات، مدير

إدارة مشاريع)، كما أن هناك عددًا من الوظائف المطلوبة مستقبلاً للتوسع بالوكالة وتحقيق أهدافها وتمثل في: (خبير تحول رقمي، خبير قواعد بيانات، خبير أمن معلومات، خبير إدارة مخاطر، خبير تميز مؤسسي، خبير بنية مؤسسية، خبير تخطيط استراتيجي، خبير ذكاء اصطناعي، خبير إدارة وتصنيف بيانات، خبير إدارة تغيير، خبير هندسة إجراءات العمل)، ويتضح من خلال الإجابة نقص عدد المتخصصين والحاجة إلى متخصصين للارتقاء بمستوى العمل.

نتائج المقابلة:

من خلال ما تم استعراضه سابقاً من إجابات المفحوص تم التوصل إلى النتائج التالية:

- أن المفحوص على وعي ممتاز بمفهوم إدارة المعلومات.
- أن وكالة التحول الرقمي تقوم بالعمل على توعية العاملين بها بمفهوم ووظائف إدارة المعلومات، من خلال إقامة ورش عمل ودورات تدريبية.
- اهتمام وزارة الحج والعمرة بتوفير بنية تحتية تقنية قوية؛ لدعم التحول الرقمي وإدارة المعلومات في البيئة الرقمية بكفاءة وفاعلية.
- تقييم الوزارة دورات تدريبية عن التخطيط الاستراتيجي، ويحضرها مُتخذو القرار في وكالة التحول الرقمي.
- عناية الوزارة بتقديم دورات تدريبية حول التقنيات المستخدمة في صميم العمل؛ وذلك لتأهيل العاملين وتحسين مستوى الأداء لديهم.
- أن هناك حاجة لمتخصصين أكثر في وكالة التحول الرقمي؛ للعمل بصورة أفضل وتحقيقاً للأهداف المنشودة.

ثالثاً- عرض بيانات الاستبانة وتحليلها، والإجابة عن تساؤلات الدراسة، ومناقشة النتائج:

أولاً- صدق وثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال ما يلي:

أ- صدق الاتساق الظاهري (الخارجي) لأداة الدراسة:

للتحقق من الصدق الظاهري للاستبانة تم عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وعددهم (٣)؛ لإبداء رأيهم في ارتباط العبارات بمحاور الدراسة، ومدى وضوح عبارات الاستبانة، ومدى مناسبتها للمبحوثين، بالإضافة إلى بعض الملاحظات العامة حول الاستبانة، ومدى ملاءمة مقياس ليكرت الثلاثي الذي يحدد استجابة مفردات الدراسة حول كل محور من محاورها، وبعد إجراء التعديلات التي أوصى بها المحكمون من حذف وتعديل صياغة بعض الفقرات التي لا تتناسب صياغتها مع تساؤلات الدراسة، تم اعتماد المحاور والفقرات والعبارات التي أجمع عليها غالبية المحكمين.

ب- صدق الاتساق الداخلي (الصدق البنائي) والثبات لأداة الدراسة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة، كما تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة، حيث تم التعرف على ثبات المحاور الرئيسة للاستبانة وتم حساب ذلك لكل محور من محاور أداة الدراسة.

صدق الاتساق الداخلي:

جدول ١: معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الأول (وعي الموظفين بمفاهيم ووظائف إدارة المعلومات)

معامل الارتباط	رقم العبارة
*٠,٤٨٥	١
**٠,٦٩٤	٢
**٠,٨٠٣	٣

معامل الارتباط	رقم العبارة
*٠,٤٦٦	٤
**٠,٦١٢	٥
**٠,٥١٢	٦
**٠,٦١٥	٧
*٠,٤٢٤	٨
**٠,٧٧٤	٩

** دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل * دال عند مستوى الدلالة ٠,٠٥ فأقل

جدول ٢: معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني (مدى توفر برامج تدريبية لتأهيل الموظفين للتعامل مع البيئة المعلوماتية الرقمية)

معامل الارتباط	رقم العبارة
**٠,٦٥٢	١
**٠,٨٤٧	٢
**٠,٦٦٤	٣
**٠,٨٠٢	٤
**٠,٧٠٠	٥
**٠,٧٣٨	٦
**٠,٧٦٣	٧
**٠,٧٤٩	٨
**٠,٨٥٦	٩
*٠,٤٦٢	١٠
**٠,٧٩٢	١١
**٠,٧٤٩	١٢

** دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل * دال عند مستوى الدلالة ٠,٠٥ فأقل

جدول ٣: معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثالث (معوقات استخدام التقنية في إدارة المعلومات في وزارة الحج والعمرة)

معامل الارتباط	رقم العبارة
**٠,٨٢٧	١
**٠,٨٣١	٢
**٠,٨٢٦	٣
**٠,٥٥٤	٤
**٠,٦٠٢	٥
**٠,٦٨١	٦
**٠,٥٦٧	٧

** دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل

يتضح من الجداول السابقة أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع المحور الذي تنتمي له موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) أو (٠,٠١) فأقل مما يدل على صدق اتساقها وصلاحتها للتطبيق.

ثبات أداة الدراسة:

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) استخدمت (معادلة ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha (α))

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، والجدول رقم (٤) يوضح معاملات ثبات أداة الدراسة.

جدول ٤: معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

قيمة ألفا	عدد العبارات	محاور وأبعاد الاستبانة
٠,٧٢١	٩	وعمي الموظفين بمفاهيم ووظائف إدارة المعلومات
٠,٩١٠	١٢	مدى توفر برامج تدريبية لتأهيل الموظفين للتعامل مع البيئة المعلوماتية الرقمية
٠,٧٧٨	٧	معوقات استخدام التقنية في إدارة المعلومات في وزارة الحج والعمرة
٠,٨١٦	٢٨	الثبات الكلي للاستبانة

يتضح من الجدول رقم (٤) أن: معاملات ثبات ألفا كرنباخ كانت مقبولة في جميع المحاور، وأن معامل الثبات العام بلغ (٠,٨١٦)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

ثانياً - معيار الحكم على نتائج الدراسة:

ولتسهيل تفسير النتائج تم استخدام الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة على بدائل المقياس، وذلك بإعطاء وزن للبدائل: (موافق = ٣، موافق إلى حد ما = ٢، غير موافق = ١)، كما يتضح من الجدول رقم (٥)، ثم صنفت الإجابات إلى ثلاثة مستويات متساوية المدى عن طريق المعادلة الآتية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة}) \div \text{عدد بدائل المقياس} = 3 \div (1 - 3) = (0, 66)$$

جدول ٥: درجات فئات معيار نتائج الدراسة وحدودها وفقاً لمقياس ليكرت الثلاثي

فئة المتوسط		معيار الحكم على النتائج	الدرجة
إلى	من		
١,٦٧	١,٠٠	غير موافق	١
٢,٣٣	١,٦٧	موافق إلى حد ما	٢
٣,٠٠	٢,٣٤	موافق	٣

ثالثاً - الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، استخدم عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS)، وذلك بعد أن تم ترميز البيانات وإدخالها إلى الحاسب الآلي، ثم استخراج النتائج وفقاً للأساليب الإحصائية الآتية:

١. التكرارات والنسب المئوية (Percentage & Frequencies)؛ للخصائص الشخصية والوظيفية، ولتحديد إجابات مفرداتها تجاه عبارات المحاور الرئيسة التي تتضمنها أداة الدراسة.

٢. المتوسط الحسابي الموزون (المرجح) (Weighted Mean)؛ لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات مفردات عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات الدراسة الأساس، مع العلم بأن هذا المقياس يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي موزون.
٣. المتوسط الحسابي (Mean)؛ لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات مفردات عينة الدراسة عن المحاور الرئيسة (متوسط متوسطات العبارات).
٤. الانحراف المعياري (Standard Deviation)؛ للتعرف على مدى انحراف إجابات مفردات عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي، وقد استخدم هذا الأسلوب لأن الانحراف المعياري يوضح التشتت في إجابات مفردات عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، إلى جانب المحاور الرئيسة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الإجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.
٥. معامل ارتباط بيرسون (Pearson)؛ لقياس صدق الاتساق الداخلي بين عبارات كل محور تنتمي إليه عبارات هذا المحور.
٦. معامل الثبات ألفا كرونباخ (α) (cronbach,s Alpha)؛ لحساب معامل ثبات أداة الدراسة.

رابعاً- تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

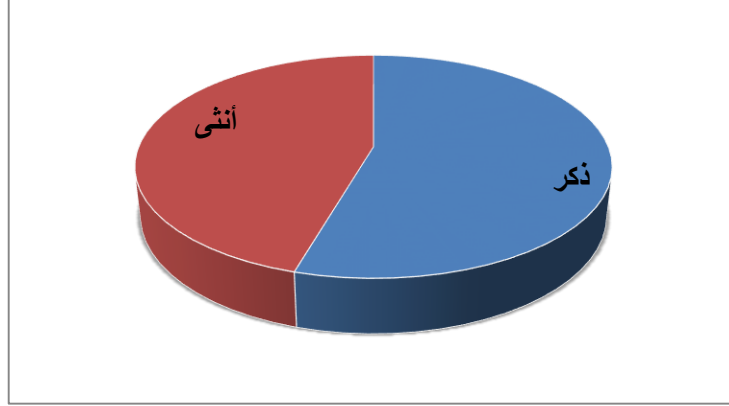
يتناول هذا الجزء تحليل نتائج الدراسة، وذلك عن طريق عرض إجابات أفراد عينة الدراسة على تساؤلاتها، ومناقشتها وفقاً للمنهجية العلمية، عن طريق قراءة التحليل الإحصائي للقيم من المتوسطات، والانحرافات المعيارية، وفيما يأتي عرض نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها.

أولاً- وصف خصائص عينة الدراسة:

جدول ٦: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس

النسبة	التكرار	النوع
54.5	12	ذكر
45.5	10	أنثى
٪١٠٠	٢٢	المجموع

يتضح من الجدول رقم (٦) أن: (١٢) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته ٥٤,٥٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة ذكور وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة، كما أن (١٠) منهم يمثلون ما نسبته ٤٥,٥٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة إناث.

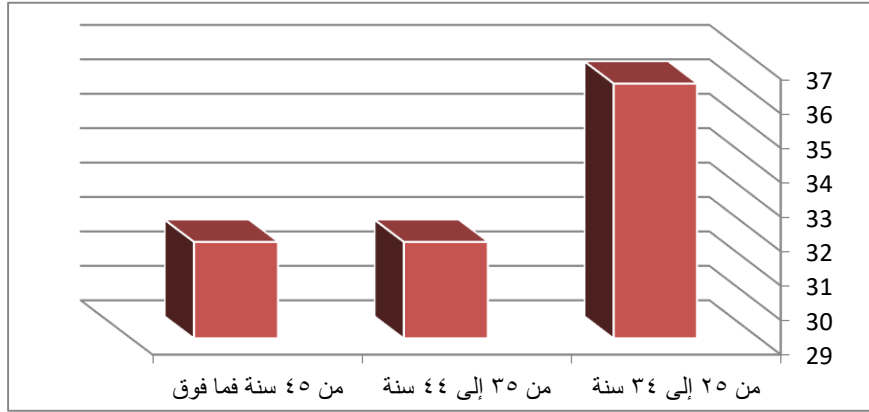


الشكل ١: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس

جدول ٧: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر

النسبة	التكرار	الفئة العمرية
36.4	8	من ٢٥ إلى ٣٤ سنة
31.8	7	من ٣٥ إلى ٤٤ سنة
31.8	7	من ٤٥ سنة فما فوق
٪١٠٠	٢٢	المجموع

يتضح من الجدول رقم (٧) أن: (٨) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته ٣٦,٤٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة أعمارهم من ٢٥ إلى ٣٤ سنة وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة، كما أن (٧) منهم يمثلون ما نسبته ٣١,٨٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة أعمارهم من ٣٥ إلى ٤٤ سنة، بينما (٧) منهم يمثلون ما نسبته ٣١,٨٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة أعمارهم من ٤٥ سنة فما فوق.

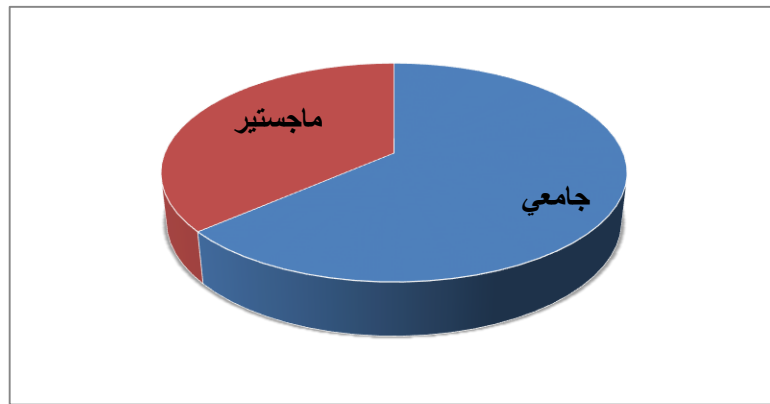


الشكل ١: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر

جدول ٦: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	
63.6	14	جامعي
36.4	8	ماجستير
٪١٠٠	٢٢	المجموع

يتضح من الجدول رقم (٨) أن: (١٤) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته ٦٣, ٦٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي جامعي وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة، كما أن (٨) منهم يمثلون ما نسبته ٣٦, ٤٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي ماجستير.

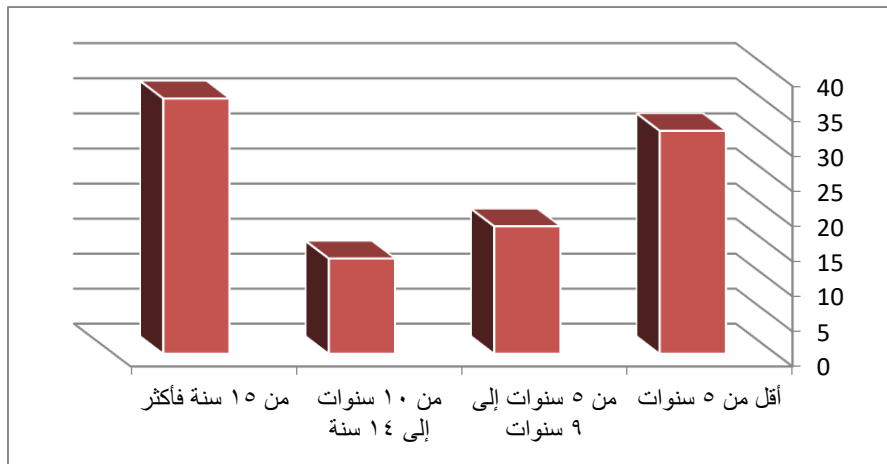


الشكل ٢: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

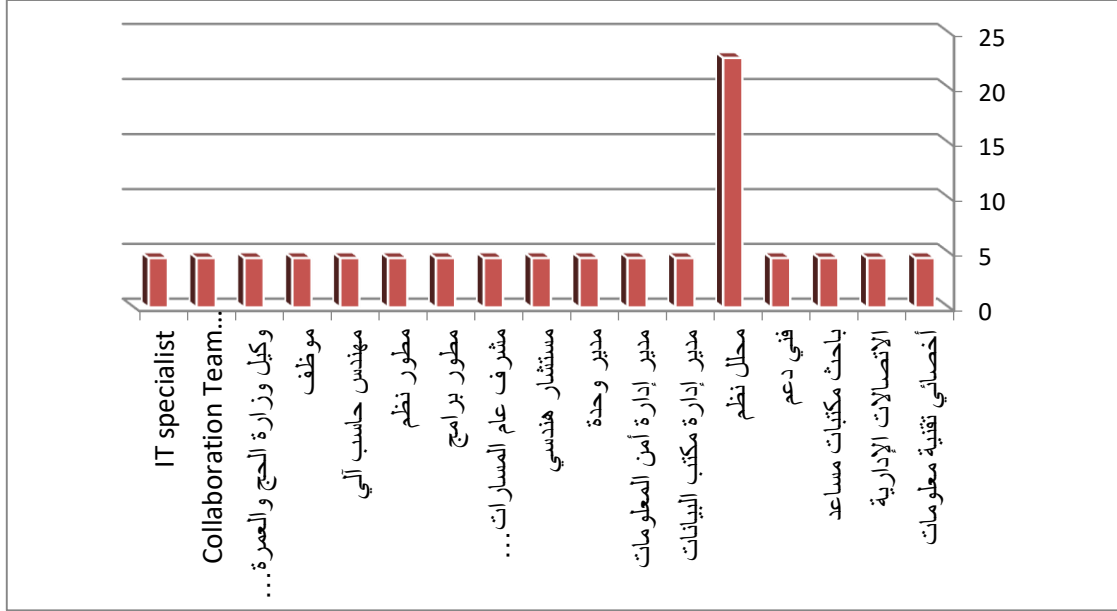
جدول ٩: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

النسبة	التكرار	
31.8	7	أقل من ٥ سنوات
18.2	4	من ٥ سنوات إلى ٩ سنوات
13.6	3	من ١٠ سنوات إلى ١٤ سنة
36.4	8	من ١٥ سنة فأكثر
٪١٠٠	٢٢	المجموع

يتضح من الجدول رقم (٩): أن (٨) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته ٤, ٣٦٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم من ١٥ سنة فأكثر وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة، كما أن (٧) منهم يمثلون ما نسبته ٨, ٣١٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم أقل من ٥ سنوات، بينما (٤) منهم يمثلون ما نسبته ٢, ١٨٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم من ٥ سنوات إلى ٩ سنوات، مقابل (٣) منهم يمثلون ما نسبته ٦, ١٣٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم من ١٠ سنوات إلى ١٤ سنة.



الشكل ٣: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة



الشكل ٤: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد المسمى الوظيفي

يتضح من الشكل رقم (٥): أن (٥) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته ٧, ٢٢٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة محللين نظم وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة، كما أن بقية أفراد العينة كل واحد منهم له مسمى وظيفي من المسميات محل الدراسة، وواحد لم يحدد المسمى الوظيفي.

ثانياً- النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة:

السؤال الأول: " ما مدى وعي الموظفين بمفاهيم ووظائف إدارة المعلومات في وزارة الحج والعمرة؟"
 للتعرف على مدى وعي الموظفين بمفاهيم ووظائف إدارة المعلومات في وزارة الحج والعمرة تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب لإجابات أفراد عينة الدراسة على محور وعي الموظفين بمفاهيم ووظائف إدارة المعلومات، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول ٧: إجابات أفراد عينة الدراسة على وعي الموظفين بمفاهيم ووظائف إدارة المعلومات مرتبة تنازلياً حسب متوسطات

الإجابة

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الاستجابة			التكرار النسبة	العبارة	رقم العبارة
			موافق	إلى حد ما	غير موافق			
١	٠,٣٩٥	٢,٨٢	18	4	٠	ك	إدارة المعلومات هي عملية جمع وتنظيم وتخزين وتوفير المعلومات داخل مؤسسة ما والتحكم بها ودعم عملية اتخاذ القرارات من خلال تقديم المعلومات المناسبة في الوقت المناسب.	١
			81.8	18.2		%		
٤	٠,٦٧١	٢,٥٥	14	6	2	ك	يُعد التخطيط من وظائف إدارة المعلومات وهو عملية مستمرة تتضمن تحديد طريقة سير الأمور للإجابة عن الأسئلة مثل ماذا يجب أن نفعل؟ ومن يقوم به؟ وأين؟ ومتى؟ وكيف؟	٢
			63.6	27.3	9.1	%		
٧	٠,٧٩٥	٢,١٨	9	8	5	ك	تُسمى عملية دمج الموارد البشرية والمادية من خلال هيكل رسمي بين المهام والسلطات بـ "التنظيم" وهي من وظائف إدارة المعلومات.	٣
			40.9	36.4	22.7	%		
٨	٠,٨١١	٢,٠٩	8	8	6	ك	على المنظمة جذب والمحافظة على الموظفين المؤهلين للمواقع الشاغرة فيها ويسمى ذلك بـ "التوظيف" وهي من وظائف إدارة المعلومات.	٤
			36.4	36.4	27.3	%		

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الاستجابة			التكرار النسبة	العبارة	رقم العبارة
			موافق	إلى حد ما	غير موافق			
٨	٠,٨١١	٢,٠٩	8	8	6	ك %	من وظائف إدارة المعلومات "التوجيه" ويقصد به توجيه الناس باتجاه تحقيق الأهداف التنظيمية، ويتولى بذلك المدير إرشاد المرؤوسين وتحفيزهم.	٥
			36.4	36.4	27.3			
٦	٠,٨٥٤	٢,٤١	14	3	5	ك %	تقوم إدارة المعلومات بتمكين كل عضو في المؤسسة من الوصول إلى المصادر المباشرة ومواقع الشبكة ومصادر الوثائق التقليدية.	٦
			63.6	13.6	22.7			
٣	٠,٧٠٣	٢,٧٣	19	3	٠	ك %	من مهام إدارة المعلومات: توفير أنظمة لتخزين الوثائق والتقارير، وتنظيمها واسترجاعها.	٧
			86.4	13.6	٠			
٢	٠,٦١٢	٢,٧٧	19	1	2	ك %	تعمل إدارة المعلومات على ضمان تمكين أعضاء المؤسسة من سهولة التواصل عن طريق إنشاء شبكة داخلية، بشرط توفير مقومات أمن مناسبة لها.	٨
			86.4	4.5	9.1			
٥	٠,٧٤٠	٢,٥٠	14	5	3	ك %	يعد توفير مصدر خبرة عن أوجه القصور والقيود والمتطلبات المرتبطة باستخدام المعلومات، مثل تشريعات حماية البيانات من مهام إدارة المعلومات.	٩
			63.6	22.7	13.6			
٠,٤٠٢			٢,٤٦			المتوسط العام		

يتضح من الجدول رقم (١٠): أن أفراد عينة الدراسة على وعي جيد بمفاهيم ووظائف إدارة المعلومات في وزارة الحج والعمرة بمتوسط (٤٦, ٢ من ٣, ٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي (من ٣٤, ٢ إلى ٣, ٠٠)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار "موافق" في أداة الدراسة، ويعود هذا إلى اهتمام الإدارة بإقامة ورش عمل توعوية في ذلك، ولكن لا بد من تكثيف الجهود أكثر في مجال الوعي للوصول إلى مستوى وعي أكبر.

ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تفاوت في وعي الموظفين بمفاهيم ووظائف إدارة المعلومات، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم بين (٠٩, ٢ إلى ٨٢, ٢)، وهي متوسطات تقع في الفئتين الثانية والثالثة من فئات المقياس الثلاثي واللذان تشيران إلى "موافق إلى حد ما / موافق" في أداة الدراسة؛ مما يوضح التفاوت في موافقة أفراد عينة الدراسة على وعي الموظفين بمفاهيم ووظائف إدارة المعلومات.

في حين يتضح من النتائج أن: أفراد عينة الدراسة موافقون على وعي الموظفين بستة من مفاهيم ووظائف إدارة المعلومات في وزارة الحج والعمرة تتمثل في العبارات رقم (١, ٨, ٧, ٢, ٩, ٦)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها كالتالي:

جاءت العبارة رقم (١) وهي: "إدارة المعلومات هي: عملية جمع وتنظيم وتخزين وتوفير المعلومات داخل مؤسسة ما والتحكم بها ودعم عملية اتخاذ القرارات من خلال تقديم المعلومات المناسبة في الوقت المناسب" في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٨٢, ٢ من ٣).

جاءت العبارة رقم (٨) وهي: "تعمل إدارة المعلومات على ضمان تمكين أعضاء المؤسسة من سهولة التواصل عن طريق إنشاء شبكة داخلية، بشرط توفير مقومات أمن مناسبة لها" في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٧٧, ٢ من ٣).

جاءت العبارة رقم (٧) وهي: "من مهام إدارة المعلومات: توفير أنظمة لتخزين الوثائق والتقارير، وتنظيمها واسترجاعها" في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٧٣, ٢ من ٣).

جاءت العبارة رقم (٢) وهي: "يعد التخطيط من وظائف إدارة المعلومات وهو عملية مستمرة تتضمن تحديد طريقة سير الأمور للإجابة عن الأسئلة مثل ماذا يجب أن نفعل؟ ومن يقوم به؟ وأين؟ ومتى؟ وكيف؟" في المرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٥٥, ٢ من ٣).

جاءت العبارة رقم (٩) وهي: "يعد توفير مصدر خبرة عن أوجه القصور والقيود والمتطلبات المرتبطة باستخدام المعلومات، مثل تشريعات حماية البيانات من مهام إدارة المعلومات" في المرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٥٢, ٢ من ٣).

جاءت العبارة رقم (٦) وهي: "تقوم إدارة المعلومات بتمكين كل عضو في المؤسسة من الوصول إلى المصادر المباشرة ومواقع الشبكة ومصادر الوثائق التقليدية" في المرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٤١, ٢ من ٣).

بينما يتضح من النتائج: أن أفراد عينة الدراسة موافقون إلى حد ما على وعي الموظفين بستة من مفاهيم ووظائف إدارة المعلومات في وزارة الحج والعمرة تتمثل في العبارات رقم (٣، ٤، ٥)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها إلى حد ما كالتالي:

جاءت العبارة رقم (٣) وهي: "تسمى عملية دمج الموارد البشرية والمادية من خلال هيكل رسمي بين المهام والسلطات بـ "التنظيم" وهي من وظائف إدارة المعلومات" في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها إلى حد ما بمتوسط (١٨, ٢ من ٣).

جاءت العبارتان رقم (٤ و ٥)، وهما: "على المنظمة جذب والمحافظة على الموظفين المؤهلين لملء المواقع الشاغرة فيها ويسمى ذلك بـ "التوظيف" وهي من وظائف إدارة المعلومات ومن وظائف إدارة المعلومات "التوجيه" ويقصد به توجيه الناس باتجاه تحقيق الأهداف التنظيمية، ويتولى بذلك المدير إرشاد المرؤوسين وتحفيزهم" في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها إلى حد ما بمتوسط (٠٩, ٢ من ٣).

السؤال الثاني: ما مدى توفير برامج تدريبية لتأهيل الموظفين للتعامل مع البيئة المعلوماتية الرقمية؟

أ- ما مدى توفير برامج تدريبية لتأهيل الموظفين للتعامل مع البيئة المعلوماتية الرقمية؟

للتعرف على مدى توفير برامج تدريبية لتأهيل الموظفين للتعامل مع البيئة المعلوماتية الرقمية تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لإجابات أفراد عينة الدراسة على محور مدى توفر برامج تدريبية لتأهيل الموظفين للتعامل مع البيئة المعلوماتية الرقمية، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول ٨: إجابات أفراد عينة الدراسة على مدى توفر برامج تدريبية لتأهيل الموظفين للتعامل مع البيئة المعلوماتية الرقمية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الإجابة

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الاستجابة			التكرار النسبة	العبارة	رقم العبارة
			موافق	إلى حد ما	غير موافق			
٢	٠,٦٧١	٢,٥٥	14	6	2	ك	توفير المعلومات عن الاحتياجات التدريبية التي تتناسب مع قدرات العاملين.	١
			63.6	27.3	9.1	%		
١	٠,٥٩٠	٢,٥٩	14	7	1	ك	توفير البيئة والإمكانيات اللازمة لتدريب العاملين سواء داخل المؤسسة أو خارجها.	٢
			63.6	31.8	4.5	%		
٢	٠,٦٧١	٢,٥٥	14	6	2	ك	توفير المعلومات عن المهارات والقدرات المطلوبة لأداء الوظائف بها وذلك لعملية التخطيط للتدريب.	٣
			63.6	27.3	9.1	%		
٤	٠,٧٣٩	٢,٤٥	13	6	3	ك	توفير المعلومات عن البرامج التدريبية المحددة والمؤسسات والمراكز التدريبية الملائمة للاحتياجات التدريبية.	٤
			59.1	27.3	13.6	%		

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الاستجابة			التكرار النسبة	العبرة	رقم العبرة
			موافق	إلى حد ما	غير موافق			
٥	٠,٦٦٦	٢,٤١	11	9	2	ك	عمل خطة تدريب دورية أسبوعية أو شهرية لتطوير قدرات العاملين بها وتثقيفهم.	٥
			50.0	40.9	9.1	%		
٣	٠,٥٩٨	٢,٥٠	12	9	1	ك	توفير برامج تدريبية في مجال تقنية الحاسب واستخدامها.	٦
			54.5	40.9	4.5	%		
٨	٠,٧١٠	٢,١٤	7	11	4	ك	توفير برامج تدريبية في مجال أنظمة إدارة المحتوى.	٧
			31.8	50.0	18.2	%		
٦	٠,٧١٦	٢,٣٢	10	9	3	ك	توفير برامج تدريبية في مجال أمن المعلومات.	٨
			45.5	40.9	13.6	%		
١٠	٠,٧٨٥	٢,٠٥	7	9	6	ك	توفير برامج تدريبية في استخدام تطبيقات الحوسبة السحابية.	٩
			31.8	40.9	27.3	%		
٣	٠,٥٩٨	٢,٥٠	12	9	1	ك	توفير برامج تدريبية في استخدام تطبيقات المايكروسوفت.	١٠
			54.5	40.9	4.5	%		
٧	٠,٧٠٣	٢,٢٧	9	10	3	ك	توفير برامج تدريبية في مجال تحليل البيانات وتنظيمها.	١١
			40.9	45.5	13.6	%		
٩	٠,٦٨٤	٢,٠٩	6	12	4	ك	العمل على إقامة برامج تدريبية متخصصة في التقنيات الذكية المستخدمة في الوزارة مثل: تطبيق اعتمرنا، سوار الحاج الذكي وغيرها من التقنيات.	١٢
			27.3	54.5	18.2	%		
٠,٤٨٢		٢,٣٧	المتوسط العام					

يتضح من الجدول رقم (١١): أن أفراد عينة الدراسة موافقون على توفير برامج تدريبية لتأهيل الموظفين للتعامل مع البيئة المعلوماتية الرقمية بمتوسط (٣٧, ٢ من ٣, ٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي (من ٣٤, ٢ إلى ٣, ٠٠)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار "موافق" في أداة الدراسة، ويتضح من خلال ذلك اهتمام الوزارة بتدريب العاملين والعمل على توفير الاحتياجات التدريبية اللازمة، ولكن لم تصل النسبة لدرجة مرضية تماماً ولا بد من العمل أكثر على هذا الجانب.

ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تفاوت في موافقة أفراد عينة الدراسة على مدى توفر برامج تدريبية لتأهيل الموظفين للتعامل مع البيئة المعلوماتية الرقمية، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على مدى توفر برامج تدريبية لتأهيل الموظفين للتعامل مع البيئة المعلوماتية الرقمية ما بين (٢, ٠٥ إلى ٢, ٥٩)، وهي متوسطات تقع في الفئتين الثانية والثالثة من فئات المقياس الثلاثي واللتي تشير إلى "موافق إلى حد ما / موافق" في أداة الدراسة؛ مما يوضح التفاوت في موافقة أفراد عينة الدراسة على مدى توفر برامج تدريبية لتأهيل الموظفين للتعامل مع البيئة المعلوماتية الرقمية.

بينما يتضح من النتائج: أن أفراد عينة الدراسة موافقون إلى حد ما على مدى توفر برامج تدريبية لتأهيل الموظفين للتعامل مع البيئة المعلوماتية الرقمية تتمثل في العبارات رقم (٢, ١, ٣, ٦, ١٠, ٤, ٥)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها كالتالي:

جاءت العبارة رقم (٢) وهي: "توفير البيئة والإمكانات اللازمة لتدريب العاملين سواء داخل المؤسسة أو خارجها" في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٢, ٥٩ من ٣).

جاءت العبارتان رقم (١ و ٣) وهما: "توفير المعلومات عن الاحتياجات التدريبية التي تناسب مع قدرات العاملين وتوفير المعلومات عن المهارات والقدرات المطلوبة لأداء الوظائف بها وذلك لعملية التخطيط للتدريب" في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٢, ٥٥ من ٣).

جاءت العبارتان رقم (٦ و ١٠) وهما: "توفير برامج تدريبية في مجال تقنية الحاسب واستخدامها وتوفير برامج تدريبية في استخدام تطبيقات المايكروسوفت" في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليهما بمتوسط (٢, ٥٠ من ٣).

جاءت العبارة رقم (٤) وهي: "توفير المعلومات عن البرامج التدريبية المحددة والمؤسسات والمراكز التدريبية الملائمة للاحتياجات التدريبية" في المرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٢, ٤٥ من ٣).

جاءت العبارة رقم (٥) وهي: "عمل خطة تدريب دورية أسبوعية أو شهرية لتطوير قدرات العاملين بها وتثقيفهم" في المرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٢, ٤١ من ٣).

في حين يتضح من النتائج أن: أفراد عينة الدراسة موافقون إلى حد ما على توفر خمسة برامج تدريبية لتأهيل الموظفين للتعامل مع البيئة المعلوماتية الرقمية تتمثل في العبارات رقم (٨، ١١، ٧، ١٢، ٩)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها إلى حد ما كالتالي:

جاءت العبارة رقم (٨) وهي: "توفير برامج تدريبية في مجال أمن المعلومات" في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها إلى حد ما بمتوسط (٢, ٣٢ من ٣).

جاءت العبارة رقم (١١) وهي: "توفير برامج تدريبية في مجال تحليل البيانات وتنظيمها" في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها إلى حد ما بمتوسط (٢, ٢٧ من ٣).

جاءت العبارة رقم (٧) وهي: "توفير برامج تدريبية في مجال أنظمة إدارة المحتوى" في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها إلى حد ما بمتوسط (٢, ١٤ من ٣).

جاءت العبارة رقم (١٢) وهي: "العمل على إقامة برامج تدريبية متخصصة في التقنيات الذكية المستخدمة في الوزارة مثل: تطبيق اعتمرنا، سوار الحاج الذكي، وغيرها من التقنيات" في المرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها إلى حد ما بمتوسط (٢, ٠٩ من ٣).

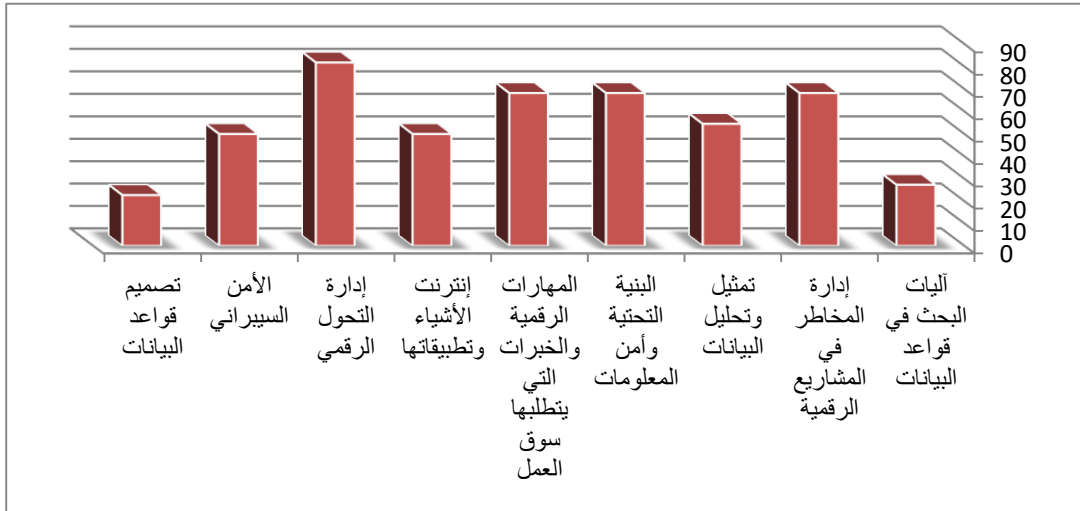
جاءت العبارة رقم (٩) وهي: "توفير برامج تدريبية في استخدام تطبيقات الحوسبة السحابية" في المرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها إلى حد ما بمتوسط (٠٥, ٢ من ٣).
ب- الدورات التي يراها العاملون في وزارة الحج والعمرة مناسبة للتطوير الذاتي في مجال عملهم:

جدول ١٢: الدورات التي يراها العاملون في وزارة الحج والعمرة مناسبة للتطوير الذاتي في مجال عملهم

النسبة	التكرار	الدورة
٢٧,٣	٦	آليات البحث في قواعد البيانات
٦٨,٢	١٥	إدارة المخاطر في المشاريع الرقمية
٥٤,٥	١٢	تمثيل وتحليل البيانات
٦٨,٢	١٥	البنية التحتية وأمن المعلومات
٦٨,٢	١٥	المهارات الرقمية والخبرات التي يتطلبها سوق العمل
٥٠,٠	١١	إنترنت الأشياء وتطبيقاتها
٨١,٨	١٨	إدارة التحول الرقمي
٥٠,٠	١١	الأمن السيبراني
٢٢,٧	٥	تصميم قواعد البيانات

يتضح من الجدول رقم (١٢) أن الدورات التي يراها العاملون في وزارة الحج والعمرة مناسبة للتطوير الذاتي في مجال عملهم، مرتبة بالأعلى اختياريًا إلى الأقل كما يلي:

- إدارة التحول الرقمي بنسبة (٨, ٨١٪).
- إدارة المخاطر في المشاريع الرقمية، البنية التحتية وأمن المعلومات، المهارات الرقمية والخبرات التي يتطلبها سوق العمل بنسبة (٢, ٦٨٪).
- تمثيل وتحليل البيانات بنسبة (٥, ٥٤٪).
- إنترنت الأشياء وتطبيقاتها، الأمن السيبراني بنسبة (٥٠٪).
- آليات البحث في قواعد البيانات بنسبة (٣, ٢٧٪).
- تصميم قواعد البيانات بنسبة (٧, ٢٢٪).



الشكل 5: الدورات التدريبية التي يحتاجها الموظفون للتطوير الذاتي في مجال العمل

السؤال الثالث: ما معوقات استخدام التقنية في إدارة المعلومات في وزارة الحج والعمرة؟

للتعرف على معوقات استخدام التقنية في إدارة المعلومات في وزارة الحج والعمرة تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لإجابات أفراد عينة الدراسة على محور معوقات استخدام التقنية في إدارة المعلومات في وزارة الحج والعمرة، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول ٩: إجابات أفراد عينة الدراسة على معوقات استخدام التقنية في إدارة المعلومات في وزارة الحج والعمرة مرتبة تنازلياً

حسب متوسطات الإجابة

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الاستجابة			التكرار النسبة	العبرة	رقم العبرة
			موافق	إلى حد ما	غير موافق			
٣	٠,٧٤٠	١,٥٠	3	5	14	ك	ليس لدي خبرة في استخدام أساليب بحث متنوعة تمكن من استرجاع المعلومات المطلوبة على نحو سريع وفعال.	١
			13.6	22.7	63.6	%		
٢	٠,٧٣٩	١,٥٥	3	6	13	ك	قلة الخبرة باستخدام الوسائل التقنية لإدارة المعلومات.	٢
			13.6	27.3	59.1	%		

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الاستجابة			التكرار النسبة	العبارة	رقم العبارة
			موافق	إلى حد ما	غير موافق			
٦	٠,٦٣١	١,٢٧	2	2	18	ك	مواجهة صعوبة في العمل على برامج الحاسب الآلي بشكل عام.	٣
			9.1	9.1	81.8	%		
٥	٠,٦٦٦	١,٤١	2	5	15	ك	ليس لدي المقدرة والخبرة في مجال تصميم النظم وتحليلها.	٤
			9.1	22.7	68.2	%		
٤	٠,٥٩٠	١,٤١	1	7	14	ك	ليس لدي المقدرة على معالجة البيانات وتحليلها.	٥
			4.5	31.8	63.6	%		
٧	٠,٤٢٦	١,٠٩	1	٠	21	ك	لا اتقن العمل على برامج المايكروسوفت.	٦
			4.5	٠	95.5	%		
١	٠,٧٢٧	١,٦٤	3	8	11	ك	ليس لدي الخبرة والمعرفة للعمل في تطبيقات الحوسبة السحابية.	٧
			13.6	36.4	50.0	%		
٠,٤٢٨		١,٤١	المتوسط العام					

يتضح من الجدول رقم (١٣): أن أفراد عينة الدراسة غير موافقين على وجود معوقات تعيق استخدام التقنية في إدارة المعلومات في وزارة الحج والعمرة بمتوسط (١,٤١ من ٣,٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الأولى من فئات المقياس الثلاثي (من ١,٠٠ إلى ١,٦٦)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار "غير موافق" في أداة الدراسة، وهذا يدل بأن النسبة الأكبر من أفراد العينة لا يوجد لديهم معوقات في استخدام التقنية وهذا مؤشر جيد، ويتضح من خلال الجدول أيضاً أن قلة الخبرة في العمل على تطبيقات الحوسبة السحابية من أكثر المعوقات التي يعاني منها أفراد العينة إلى حد ما.

ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تجانساً في موافقة أفراد عينة الدراسة على معوقات استخدام التقنية في إدارة المعلومات في وزارة الحج والعمرة، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على معوقات

استخدام التقنية في إدارة المعلومات في وزارة الحج والعمرة ما بين (٠٩، ١ إلى ٦٤، ١)، وهي متوسطات تقع في الفئة الأولى من فئات المقياس الثلاثي والتي تشير إلى "غير موافق" في أداة الدراسة؛ مما يوضح التجانس في موافقة أفراد عينة الدراسة على معوقات استخدام التقنية في إدارة المعلومات في وزارة الحج والعمرة.

بينما يتضح من النتائج: أن أفراد عينة الدراسة غير موافقون على سبعة معوقات تعيق استخدام التقنية في إدارة المعلومات في وزارة الحج والعمرة تتمثل في العبارات رقم (٧، ٢، ١، ٥، ٤، ٣، ٦)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة على أنهم لا يعانون منها وهي كالتالي:

جاءت العبارة رقم (٧) وهي: "ليس لدي الخبرة والمعرفة للعمل في تطبيقات الحوسبة السحابية" في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على أنها لا تعيق استخدام التقنية في إدارة المعلومات في وزارة الحج والعمرة بمتوسط (٦٤، ١ من ٣).

جاءت العبارة رقم (٢) وهي: "قلة الخبرة باستخدام الوسائل التقنية لإدارة المعلومات" في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على أنها لا تعيق استخدام التقنية في إدارة المعلومات في وزارة الحج والعمرة بمتوسط (٥٥، ١ من ٣).

جاءت العبارة رقم (١) وهي: "ليس لدي خبرة في استخدام أساليب بحث متنوعة تمكن من استرجاع المعلومات المطلوبة على نحو سريع وفعال" في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على أنها لا تعيق استخدام التقنية في إدارة المعلومات في وزارة الحج والعمرة بمتوسط (٥٠، ١ من ٣).

جاءت العبارة رقم (٥) وهي: "ليس لدي المقدرة على معالجة البيانات وتحليلها" في المرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على أنها لا تعيق استخدام التقنية في إدارة المعلومات في وزارة الحج والعمرة بمتوسط (٤١، ١ من ٣).

جاءت العبارة رقم (٤) وهي: "ليس لدي المقدرة والخبرة في مجال تصميم النظم وتحليلها" في المرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على أنها لا تعيق استخدام التقنية في إدارة المعلومات في وزارة الحج والعمرة بمتوسط (٤١، ١ من ٣).

جاءت العبارة رقم (٣)، وهي: "مواجهة صعوبة في العمل على برامج الحاسب الآلي بشكل عام" في المرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على أنها لا تعيق استخدام التقنية في إدارة المعلومات في وزارة الحج والعمرة بمتوسط (٢٧, ١ من ٣).

جاءت العبارة رقم (٦) وهي: "لا أتقن العمل على برامج المايكروسوفت" في المرتبة السابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على أنها لا تعيق استخدام التقنية في إدارة المعلومات في وزارة الحج والعمرة بمتوسط (٠٩, ١ من ٣).

النتائج والتوصيات:

نتائج الدراسة:

١. توصلت الدراسة إلى أن أفراد عينة الدراسة على وعي بمفاهيم ووظائف إدارة المعلومات في وزارة الحج والعمرة بمتوسط (٤٦, ٢ من ٣, ٠٠)، وهي نسبة جيدة جداً.
٢. أن وزارة الحج والعمرة تعمل على توفير برامج تدريبية لتأهيل الموظفين للتعامل مع البيئة المعلوماتية الرقمية بمتوسط (٣٧, ٢ من ٣, ٠٠) وهي نسبة جيدة إلى حد ما.
٣. حاجة العاملين الماسة إلى توفير دورات في إدارة التحول الرقمي وذلك بنسبة ٨١, ٨٪.
٤. حاجة العاملين إلى توفير دورات تدريبية في إدارة المخاطر في المشاريع الرقمية، البنية التحتية وأمن المعلومات، المهارات الرقمية والخبرات التي يتطلبها سوق العمل بنسبة (٦٨, ٢)٪.
٥. أن العاملين ليس لديهم معوقات تعيق استخدام التقنية في إدارة المعلومات في وزارة الحج والعمرة بمتوسط (٤١, ١ من ٣, ٠٠)، وهذه تعكس خبرتهم في استخدام التقنية.
٦. الكشف عن الدور الإيجابي لتأهيل العاملين في المؤسسات لإدارة المعلومات في دعم الاقتصاد الرقمي.

توصيات الدراسة:

١. تكثيف الجهود لرفع الوعي بنسبة أكبر بمفاهيم ووظائف إدارة المعلومات لدى العاملين.
٢. تحفيز العاملين على التطوير الذاتي والالتحاق بالدورات التدريبية في مجال العمل التقني سواء كانت داخلية أم خارجية.
٣. تنفيذ برامج تدريبية في المجالات التالية:
 - إدارة التحول الرقمي.
 - إدارة المخاطر في المشاريع الرقمية.
 - البنية التحتية وأمن المعلومات.
 - المهارات الرقمية والخبرات التي يتطلبها سوق العمل.
٤. القيام بدراسات مستقبلية حول آلية تأهيل العاملين في المؤسسات لإدارة المعلومات في جهات أخرى.

التصور المقترح لآلية تأهيل العاملين في وزارة الحج والعمرة لإدارة المعلومات؛ لدعم الاقتصاد

الرقمي، تماشيًا مع رؤية ٢٠٣٠:

سيتم في هذا الجزء من الدراسة الإجابة عن السؤال الرابع من تساؤلات الدراسة وهو: كيف يمكن تقديم خطة مقترحة لآلية تأهيل العاملين في وزارة الحج والعمرة؛ لدعم الاقتصاد الرقمي، تماشيًا مع رؤية ٢٠٣٠؟

وسيتم أولاً توضيح مفهوم التصور المقترح المعتمد على ما تم استعراضه في الدراسة، وبناءً على ما توصلت له من نتائج.

مفهوم التصور المقترح:

هو وضع آلية مقترحة لتأهيل العاملين في وزارة الحج والعمرة لإدارة المعلومات؛ لدعم الاقتصاد الرقمي تماشيًا مع رؤية ٢٠٣٠.

وسيتم ذلك بناءً على عدد من المحاور وهي كالاتي:

أولاً- الوعي بمفهوم ووظائف إدارة المعلومات:

ينبغي رفع مستوى الوعي بمفهوم ووظائف إدارة المعلومات لدى العاملين بأساليب متعددة منها:

- إقامة الدورات في موضوع إدارة المعلومات ووظائفها.
- إرسال تصاميم متنوعة عن طريق البريد الإلكتروني للموظفين تحمل مفاهيم ووظائف إدارة المعلومات.
- التمثيل على أنشطة العمل وإيضاح عمليات إدارة المعلومات بها.
- استقطاب المتخصصين في إدارة المعلومات لنشر المعرفة داخلياً في المؤسسة.

ثانياً- توفير برامج تدريبية لتأهيل الموظفين للتعامل مع البيئة المعلوماتية الرقمية:

لرفع من المستوى التثقيفي والتدريبي في المؤسسة لا بد من العمل على:

- تحديد الاحتياجات التدريبية الملموسة وتوفيرها مثل: أجهزة العرض، قاعات التدريب... إلخ.
- تحديد الاحتياجات التدريبية لدى العاملين مثل: المهارات المرغوب تعلمها، المواضيع التي يحتاجون للتثقيف بها... إلخ، وذلك عن طريق نشر استبانات دورية للكشف عن المواضيع والمهارات التي يحتاج العاملون لإقامة دورات تدريبية بها.
- الاتفاق مع مؤسسات تدريبية خارجية متخصصة لإقامة الدورات للعاملين.
- إقامة دورات تدريبية في: إدارة التحول الرقمي، إدارة المخاطر في المشاريع الرقمية، البنية التحتية وأمن المعلومات، المهارات الرقمية والخبرات التي يتطلبها سوق العمل... إلخ.
- وضع مكتب متخصص بالتدريب؛ وذلك للتخطيط للبرامج التدريبية وتحديد الاحتياجات والقيام بكل ما يلزم.

ثالثاً- معوقات استخدام التقنية في إدارة المعلومات:

لتفادي معوقات استخدام التقنية في إدارة المعلومات لا بد من:

- تدريب العاملين على الأجهزة والتقنيات المستخدمة في العمل باستمرار.
- إلحاق العاملين بدورات في: استخدام برامج المايكروسوفت، العمل على تطبيقات الحوسبة السحابية، برامج تحليل البيانات... إلخ.
- التوعية بأمن المعلومات لتحقيق الاستخدام الفعال للتقنية دون ضرر يمس الشخص أو المؤسسة.

قائمة المراجع

أولاً - المراجع العربية:

أبو جناح، عمر خليفة. (٢٠٢٠). دور استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين. جامعة الزاوية. مسترجع

من: <https://2u.pw/n0Wol>

بخوش، مديحة. (٢٠١٨). آليات تنمية رأس المال البشري في ظل التحول نحو الاقتصاد الرقمي. مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية. مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية. ع٨. مسترجع من:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/69151>

براجي، صباح، والزين، عمران. (٢٠١٧). دور التحول إلى اقتصاد المعرفة في زيادة تنافسية اقتصاد المملكة العربية السعودية والدول العربية ومعوقاته. المؤتمر الثامن: مؤسسات المعلومات في المملكة العربية السعودية ودورها في دعم اقتصاد ومجتمع المعرفة. المسؤوليات. التحديات. الآليات. التطلعات: الجمعية السعودية للمكتبات والمعلومات، مج ٢، الرياض: جمعية المكتبات والمعلومات السعودية، ٥٠٩ - ٥٢٨. مسترجع من:

<http://search.mandumah.com/Record/839654>

بروش، زين الدين، وعبد القادر، عطوي. (٢٠٠٦). دور الإبداع والابتكار في بناء اقتصاد المعرفة: دراسة حالة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. الملتقى العربي الاستشاري في بنية المعلومات والمعرفة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٣٥ - ٥٩. مسترجع من:

<http://search.mandumah.com/Record/120463>

البلوشية، نوال علي، والحراصي، نبهان حارث، والعوفي، علي سيف. (٢٠٢٠). واقع التحول الرقمي في المؤسسات العمانية. عمان: مجلة دراسات المعلومات والتكنولوجيا جمعية المكتبات المتخصصة فرع الخليج. مسترجع من:

<https://www.qscience.com/content/journals/10.5339/jist.2020.2?crawler=true#referenceContainer>

بوالقمح، هدى. (٢٠١٩). تفعيل الإبداع كمدخل لتعزيز اقتصاد المعرفة. مجلة الإصلاحات الاقتصادية والإندماج في الاقتصاد العالمي: المدرسة العليا للتجارة - مخبر الإصلاحات الاقتصادية، التنمية واستراتيجيات الاندماج في الاقتصاد العالمي،

مج ١٣، ع ١، ٣٠٩ - ٣٢٢. مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/1078190>

تنيو، كنزة ودهان، محمد. (٢٠١٩). واقع الاقتصاد الرقمي في العالم العربي. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية.

مج ١٢، ١٤. مسترجع من: <https://2u.pw/KIuUI>

الحارثي، ذياب عبد الله وعصفورا، يمان. (٢٠٢٠). التحول الرقمي وأثره على الارتقاء بالخدمات البيئية - دراسة تطبيقية على وزارة

البيئية والمياه والزراعة بمحافظة جدة - . Journal of مسترجع من: <https://2u.pw/jfQ0E>

الرحيلي، بيان فضل والضحوي، هناء علي. (٢٠٢١). إدارة منظومة الحج الذكي تحقيقاً لرؤية المملكة ٢٠٣٠: دراسة حالة. المجلة

الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات. ع ٤٠. مسترجع من: <https://2u.pw/ZsVFN>

رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. (د.ت). مسترجع من:

file:///C:/Users/shosho/Downloads/Saudi_Vision2030_AR.pdf

الشهري، مسعدة عبد الرحمن، الشريف، ثريا عباس، بابنجي، لجين. (٢٠٢٠). تطبيق إدارة المعلومات على موقع "الشركة السعودية

للكهرباء: دراسة تقييمية. Journal of The Arab Center for Research & Studies in Library & Information Sciences, 7(14), 123-154

مسترجع من: <https://2u.pw/tDypz>

الصلاحى، سعود بن موسى بن أحمد السويق. (٢٠١٧). أدوار عمادات البحث العلمي في الجامعات السعودية تجاه التحول إلى

مجتمع واقتصاد المعرفة في ضوء متطلبات رؤية المملكة ٢٠٣٠. المؤتمر الثامن: مؤسسات المعلومات في المملكة العربية

السعودية ودورها في دعم اقتصاد ومجتمع المعرفة. المسؤوليات. التحديات. الآليات. التطلعات: الجمعية السعودية

للمكتبات والمعلومات، مج ١، الرياض: جمعية المكتبات والمعلومات السعودية، ٢٩٩ - ٣٢٠. مسترجع من:

<http://search.mandumah.com/Record/839240>

طاري، عبد القادر، وبن زيدان، حاج. (٢٠٢١). دور الجامعة في تكوين رأس المال البشري لمواجهة تحديات الاقتصاد الرقمي: دراسة

حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة "بمستغانم" الجزائر. مجلة دفاتر بواذكس. مج ١٠، ١٤.

عباس، محمد خضير وعلي، مصطفى راشد. (٢٠٢٠). تحليل أثر الاقتصاد الرقمي على التنمية في بيئة الدول العربية: بلدان مختارة.

Muthanna Journal of Administrative & Economics Sciences, 10(3), 163-181.

مسترجع من: <https://2u.pw/QMR9T>

عبيد، شاهر. (٢٠١٧). علاقة أنظمة المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الإداري في مؤسسات الوقف في محافظات شمال الضفة

الغربية = The Relationship of Administrative Information Systems in Improving Administrative Performance in Waqf Institutions in the Northern Governorates of the West

Bank. رماح للبحوث والدراسات. ٣٤-٥٧، ١٢٨١٦، ١٠/١٠٤٣٨٤٩.

عمر، قريط. (٢٠٢١). علاقة الكفاءات الإدارية للموارد البشرية بالأداء المتعلق بنظم المعلومات الإدارية دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر - فرع ولاية الجلفة.

القرني، حسن بن عبدالله حسن. (٢٠٢٠). دور إدارة المعلومات في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا بقسم علم المعلومات بجامعة الملك عبد العزيز. أعمال المؤتمر الحادي والثلاثون: تطبيقات واستراتيجيات إدارة المعلومات والمعرفة في حفظ الذاكرة الوطنية والمؤسسية: الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، تونس: الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، ٢٧٤ - ٣١١. مسترجع من:

<http://search.mandumah.com/Record/1105929>

المحمادي، سارة بنت سويلم، والرابغي، ريم بنت علي محمد. (2021) واقع تطبيق إدارة المعلومات على نظام إدارة المواهب الطلابية في ظل أزمة "كورونا" في مركز الموهبة والإبداع بجامعة الملك عبد العزيز: دراسة حالة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الملك عبد العزيز، جدة. مسترجع من:

<http://search.mandumah.com/Record/1117117>

مرغلاني، محمد أمين، والجامعي، فهد رجاء الله. (٢٠١٥). أثر استخدام أساليب التقنية الحديثة العامة للمياه بجدة. مجلة المكتبات والمعلومات والتوثيق في العالم العربي: جامعة الدول العربية - قطاع الأعمال والاتصال - إدارة المعلومات والتوثيق والترجمة، ٢٤، ١٢ - ٢٩. مسترجع من:

<http://search.mandumah.com/Record/777908>

مليح، يونس، وعبد الصمد، العسولي. (٢٠٢٠). المنهج الوصفي التحليلي في مجال البحث العلمي. مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية: رضوان العنبي، ٢٩٤، ٣٦ - ٦٤. مسترجع من:

<http://search.mandumah.com/Record/1057523>

المحمادي، آسيا يعقوب. (٢٠٢١). دور التحول الرقمي في تفعيل التعليم الإلكتروني في جامعة الملك خالد خلال جائحة كورونا (Covid-19). Journal of Economic Administrative & Legal Sciences, 5(21), 103-122. مسترجع من: <https://2u.pw/SvfDy>

هشام، هبة الله. (٢٠١٩). تقرير الحلقة الأولى سيمينار شباب الباحثين "الاقتصاد الرقمي". معهد التخطيط القومي. مسترجع من: <https://2u.pw/1qTbu>

وزارة الحج والعمرة، (٢٠٢١). عن الوزارة. مسترجع من: <https://www.haj.gov.sa/ar/Home/About>

ثانيًا- المراجع الأجنبية:

- Chansanam. w , Setiawan. R , krithika. M, bhakuni. P, Dubey. A, Ramesh. P, Cavaliere. L. (2020). the impact of change management on employees performance in information management. Scientific Repository. Petra Christian University.indonesia.
- Edwards, L. L. (2021). Employees' perceptions of talent development during a digital transformation (Order No. 28645405). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2560098176). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/employees-perceptions-talent-development-during/docview/2560098176/se-2?accountid=43793>
- Foerster-Metz, U. S., Marquardt, K., Golowko, N., Kompalla, A., & Hell, C. (2018). Digital transformation and its implications on organizational behavior. Journal of EU Research in Business, 2018(S 3)
- Pettinger, Tejvan (2017). The knowledge economy. Available At <https://www.economicshelp.org/blog/27373/concepts/the-knowledge-economy/>
- Philemon,.. , Joy ,.. & Igwegbe,.. (February 01, 2017). Effect of Management Information System on Organizational Performance: A Study of 7up Bottling Company Enugu. NG-Journal of Social Development, 2017 Vol.6 Issue 1, pp.1-8, 2017 Vol.6 Issue 1, pp.1-8, 1.
- Shterev, N , Stoyanova, T & Parushev, D. (2019). knowledge Based economy a Great Challenge to Leadership Models in Developing Countries (Bulgarian Case). Available At: <https://ieeexplore.ieee.org/document/8717399>.