

دراسة أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية

اسم الطالب

سارة عبدالجبار الأنصاري

الرقم الجامعي

221001915

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

2	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
3	1.1. المقدمة:.....
4	1.2. مشكلة الدراسة.....
5	1.3. أهمية الدراسة.....
11	قائمة المراجع.....

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة :

في ظل التغيرات السريعة التي تحصل في عصرنا هذا (العصر الرقمي) لقد أصبحت تكنولوجيا المعلومات (Information Technology) من أبرز المحركات التي تقوم بإعادة تشكيل مفاهيم وأساليب الإدارة داخل المؤسسات الحديثة، ولم تعد الوارد البشرية بمعزل عن هذا التحول، بل أصبحت أحد المستفيدين المباشرين من التقنيات الرقمية التي وفرتها تكنولوجيا المعلومات مثل أنظمة الموارد البشرية المؤتمنة وبرامج إدارة الأداء وتحليل البيانات السلوكية للموظفين وقد أشارت دراسات متعددة إلى أن توظيف أدوات تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية يقوم بالإسهام في رفع كفاءة الأداء ويقوم بتحسين جودة القرارات ويقوم بتقليل الزمن اللازم لإنجاز المهام الإدارية والوظيفية.

وفي بيئات العمل الحديثة والمتطورة لقد أصبح الأداء البشري يقوم بالاعتماد بشكل كبير على مدى توفر الأدوات التقنية التي تقوم بالتسهيل في تنفيذ المهام وتقوم بدعم التحفيز والمتابعة والتقييم، وتشير الأدبيات إلى أن المنظمات التي تستثمر في تكنولوجيا المعلومات كجزء من بنيتها المؤسسية تنجح بدرجة عالية وملحوظة في إدارة الموارد البشرية بكفاءة وتعزيز رضا الموظفين والزيادة في الإنتاجية (Alshurideh et al., 2021) وعليه تبرز الحاجة إلى دراسة علاقة بين تبني تكنولوجيا المعلومات وتحسين أداء العاملين خصوصا في المؤسسات التي تسعى إلى التحول الرقمي الشامل

2.1. مشكلة الدراسة

رغم التوسع الكبير في استخدام تكنولوجيا المعلومات داخل المؤسسات، إلا أن هناك تفاوتًا ملحوظًا في انعكاس هذا الاستخدام على أداء الموظفين. بعض المؤسسات تُظهر تحسنًا واضحًا في الأداء بعد تطبيق الأنظمة التقنية، في حين تعاني مؤسسات أخرى من ضعف في العائد على الاستثمار التقني. تنطلق مشكلة البحث من التساؤل الرئيسي التالي:

ما مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في المؤسسات؟

وتنبثق من هذا التساؤل عدة تساؤلات فرعية :

هل تؤثر الأنظمة الإلكترونية في تحسين الكفاءة الفردية؟

هل تعزز التقنية من سرعة اتخاذ القرار الإداري؟

وهل هناك عوامل تنظيمية أو بشرية تُضعف من هذا التأثير الإيجابي المتوقع؟

وقد أظهرت دراسات أن غياب التكامل بين العنصر البشري والنظام التقني قد يؤدي إلى نتائج عكسية. (Laumer et al., 2019)

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

2.2.1. فجوات على المستوى التطبيقي

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

3.1. أهمية الدراسة

تأتي أهمية هذا البحث من كونه يركز على أحد المحاور الأساسية في التنمية الإدارية الحديثة، وهو تعزيز الأداء الوظيفي من خلال توظيف أدوات تكنولوجيا المعلومات وتزداد أهمية الموضوع في ظل التحولات الرقمية التي تشهدها المؤسسات الحكومية والخاصة، وخصوصاً في الدول النامية التي تسعى إلى مواكبة ثورة التحول الرقمي، كما يُسهم البحث في تقديم توصيات عملية للمؤسسات حول كيفية دمج التكنولوجيا ضمن ممارسات الموارد البشرية لتحقيق أفضل أداء ممكن. وقد أكد *Marler & Boudreau (2017)* أن الاستثمار الذكي في تكنولوجيا الموارد البشرية يُعد من العوامل الأساسية في تحقيق التميز المؤسسي وخلق بيئة عمل قائمة على الكفاءة والابتكار.

1.3.1. على المستوى النظري:

2.3.1. على المستوى التطبيقي:

4.1. أسئلة الدراسة

5.1. أهداف الدراسة

6.1. فرضيات الدراسة

7.1. نموذج الدراسة

8.1. منهجية الدراسة

9.1. الدراسة الميدانية

10.1. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

1.2. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

3.2. المتغير التابع

4.2. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

5.2. الخاتمة

3. قائمة المراجع :

- 1- **Alshurideh, M., Al Kurdi, B., Salloum, S. A., & Ghazal, R.** (2021). *The impact of information technology on human resource management practices: Empirical study on private universities in Jordan.* *International Journal of Data and Network Science*, 5(3), 451-460.
- 2- **Laumer, S., Maier, C., Eckhardt, A., & Weitzel, T.** (2019). *Workplace information systems and employee performance: The role of human-technology interaction.* *Information Systems Journal*, 29(2), 308-345.
- 3- **Marler, J. H., & Boudreau, J. W.** (2017). *An evidence-based review of HR Analytics.* *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 3-26.