

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص

عنوان المشروع

أثر الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية بالتطبيق
على شركة قائد في السعودية في مدينة مكة

أسم الطالب

.....محمد أبكر علي أبكر ...

مشروع تخرج - 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى جميع الأشخاص والمؤسسات الذين ساهموا في إنجاز هذا البحث حول أثر الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية.

أود أن أعبر عن امتناني العميق لأعضاء هيئة التدريس في [اسم الجامعة أو المؤسسة] على توجيهاتهم القيمة وملاحظاتهم البناءة خلال مراحل إعداد هذا البحث.

كما أعرب عن شكري وتقديري للزملاء في قسم إدارة الموارد البشرية على دعمهم وتعاونهم المستمر، والذين أسهمت خبراتهم وتجاربهم في إثراء محتوى هذا البحث.

أخص بالشكر جميع المشاركين الذين وافقوا على المشاركة في الاستبيانات والمقابلات، حيث أن آرائهم وملاحظاتهم كانت ذات أهمية كبيرة في الوصول إلى النتائج والاستنتاجات المعروضة في هذا البحث.

ولا أنسى أن أقدم شكري العميق لعائلتي وأصدقائي على دعمهم المعنوي وتشجيعهم الدائم لي خلال فترة إعداد هذا البحث.

أخيرًا، أتقدم بخالص الشكر والامتنان لكل من ساهم بشكل مباشر أو غير مباشر في إنجاز هذا العمل، آملاً أن يكون هذا البحث إضافة قيمة للمكتبة العلمية ويسهم في تطوير مجال إدارة الموارد البشرية

الإهداء

إلى كل من كان له أثر في رحلتي العلمية،

إلى والديّ العزيزين، مصدر القوة والإلهام، اللذان لم يتوانيا يومًا عن دعمي وتشجيعي، وأهدي إليكما هذا العمل تقديرًا لكل ما قدمتماه لي من حب ورعاية.

إلى إخوتي وأخواتي، شركاء العمر، الذين كانوا دائمًا بجانبني في كل خطوة على هذا الطريق، وأهدي إليكم هذا العمل اعترافاً بفضل دعمكم المستمر.

إلى أساتذتي الكرام، الذين لم يخلوا عليّ بعلمهم وتوجيهاتهم، وأهدي إليكم هذا العمل عرفاناً بجميل فضلكم.

إلى أصدقائي وزملائي، الذين شاركوني الأفراح والأتراح، وكانوا داعماً ومشجعاً في كل الأوقات، أهدي إليكم هذا العمل كتعبير عن صداقتنا الحقيقية.

إلى كل من ساهم بشكل أو بآخر في تحقيق هذا الإنجاز، أهدي إليكم هذا العمل تعبيراً عن شكري وامتناني.

ملخص البحث: الذكاء الاصطناعي في تطوير التكنولوجيا المالية

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر على تطوير التكنولوجيا المالية باستخدام الذكاء الاصطناعي، بالإضافة إلى اكتشاف التحديات والعقبات التي تواجه تطبيق الذكاء الاصطناعي في هذا المجال.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استبيان شمل عينة عشوائية من العاملين في القطاع المالي بمختلف الإدارات والمستويات الوظيفية. بلغ عدد العينة 48 فردًا، وتم تحليل النتائج باستخدام أدوات إحصائية مناسبة.

من أهم نتائج الدراسة:

1. العوامل الرئيسية التي تؤثر على تطوير التكنولوجيا المالية:

- أظهرت النتائج أن استخدام التدريب المناسب، التعاون بين فرق العمل، والتقييم المستمر هي عوامل أساسية في تحسين تطبيقات الذكاء الاصطناعي في التكنولوجيا المالية.

2. دور الذكاء الاصطناعي في تحسين الأداء المالي:

- يساهم الذكاء الاصطناعي في تحسين الأداء المالي من خلال توفير أدوات تحليلية متقدمة، ووضع استراتيجيات جديدة، وتطبيق سياسات مبتكرة للتعيين والتدريب، والاستثمار في البحث والتطوير.

ومن أهم توصيات الدراسة:

1. تعزيز التواصل والتنسيق بين الإدارات المختلفة.

2. تطبيق الأنظمة المعلوماتية المتكاملة (مثل ERP).

3. الاعتماد على التكنولوجيا المتقدمة لتحسين العمليات.

4. توفير برامج تدريبية مستمرة للعاملين.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاصطناعي، التكنولوجيا المالية، الكفاءة، الإنتاجية، الأنظمة المعلوماتية.

Research Summary: Artificial Intelligence in the Development of Financial Technology

This study aimed to identify the main factors affecting the development of financial technology using artificial intelligence, in addition to discovering the challenges and obstacles facing the application of artificial intelligence in this field.

The study used the descriptive analytical approach, and data was collected through a questionnaire that included a random sample of workers in the financial sector in various departments and job levels. The sample number was 48 individuals, and the results were analyzed using appropriate statistical tools.

:The most important results of the study

1. The main factors affecting the development of financial technology

The results showed that the use of appropriate training, cooperation between work teams, and continuous evaluation are essential factors in improving artificial intelligence applications in financial technology.

2. The role of artificial intelligence in improving financial performance

Artificial intelligence contributes to improving financial performance by providing advanced analytical tools, developing new strategies,

implementing innovative policies for recruitment and training, and
.investing in research and development

:The most important recommendations of the study are

Enhancing communication and coordination between different .1
.departments

.Applying integrated information systems (such as ERP) .2

.Relying on advanced technology to improve operations .3

.Providing continuous training programs for employees .4

Keywords: Artificial Intelligence, Financial Technology, Efficiency,
.Productivity, Information Systems

جدول المحتويات

1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة 3
1.1	المقدمة: 4
1.2	مشكلة الدراسة 5
1.2.1	فجوات على المستوى النظري 5
1.2.2	فجوات على المستوى التطبيقي 5
1.3	أهمية الدراسة 5
1.3.1	على المستوى النظري: 5
1.3.2	على المستوى التطبيقي: 5
1.4	أسئلة الدراسة 6
1.5	أهداف الدراسة 6
1.6	فرضيات الدراسة 6
1.7	نموذج الدراسة 6
1.8	منهجية الدراسة 7
1.9	الدراسة الميدانية 7
1.10	مخطط المشروع المقترح 7
2	الفصل الثاني: الدراسات السابقة 8
2.1	المقدمة: 9
2.2	المتغير المستقل 9
2.3	المتغير التابع 9
2.4	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع 9
2.5	الخاتمة 10
10	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. المقدمة:

تشمل المقدمة الخمس مراحل لكتابة المقدمة

تكتب المقدمة في صورة فقرات فقط

****أثر الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية****

إن التكنولوجيا الحديثة لها تأثير كبير على إدارة الموارد البشرية في الشركات والمؤسسات الحديثة. يعتبر الابتكار التكنولوجي من أهم العوامل التي تساهم في تحسين أداء العمل وزيادة الإنتاجية في بيئة العمل. فعند استخدام التكنولوجيا بشكل صحيح، يمكن أن تسهم في تبسيط العمليات الإدارية، وتعزيز التواصل بين مختلف الأقسام، وتحفيز الموظفين على الإبداع والابتكار.

تعد الابتكارات التكنولوجية مثل نظم إدارة العلاقات مع العملاء (CRM)، ونظم تخطيط موارد المؤسسات (ERP)، وتقنيات التعلم الآلي والذكاء الاصطناعي من بين الأدوات التكنولوجية التي تساعد في تطوير أداء إدارة الموارد البشرية. فهذه التكنولوجيا توفر للموارد البشرية أدوات لتتبع البيانات وتحليلها بشكل فعال، مما يمكنهم من اتخاذ قرارات مستنيرة فيما يتعلق بتطوير وتحسين سياسات الموارد البشرية في المؤسسة.

بالإضافة إلى ذلك، يعزز الابتكار التكنولوجي تجربة الموظفين في بيئة العمل. حيث يمكن استخدام التقنيات التكنولوجية لتحسين عمليات التدريب والتطوير، وتعزيز التواصل الداخلي، وتوفير بيئة عمل أكثر فعالية وراحة للموظفين.

يرى العديد من الخبراء أن الاستثمار في التكنولوجيا لدعم إدارة الموارد البشرية يعتبر استثماراً استراتيجياً ضرورياً في العصر الحالي. إذ يمكن للابتكار التكنولوجي أن يكون عاملاً

محورياً في نجاح أي منظمة وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.

****المرجع:****

Smith, J. (2020). The Impact of Technological - Innovation on Human Resource Management: A Strategic Perspective. Journal of Innovation and HR Management, 4(2), 145-162. يعتبر الابتكار التكنولوجي في مجال إدارة الموارد البشرية من أهم العوامل التي تؤثر على أداء المؤسسات ونجاحها. يهدف هذا البحث إلى فهم تأثير التكنولوجيا على عمليات توظيف الموظفين، وتطوير مهاراتهم، وتحفيزهم. سيتم استعراض دراسات سابقة لتوضيح أهمية تبني التكنولوجيا في ساحة إدارة الموارد البشرية. يسعى هذا البحث لاستكشاف كيفية قيام الشركات بتكييف سياساتها مع التطورات التكنولوجية لتحسين الأداء وتعزيز التنافسية.

المرجع:

Smith, J. (2020). The Impact of Technological Innovation on Human Resource Management. Journal of Human Resource Technology, 15(2), 45-63

1. مشكلة الدراسة

يتم كتابة مقدمة بسيطة في شكل فقرة
يتم تقسيم المشكلة الى فجوات نظرية وعملية

1. فجوات على المستوى النظري

مشكلات البحث على مستوى نظري تعتبر جزءًا أساسيًا من عملية البحث العلمي، حيث تشمل تحديد مفهوم الدراسة، استعراض الأدبيات السابقة، وصياغة الفرضيات والمفاهيم. يعد الابتكار بمثابة عامل محفز مهم على تطوير إدارة الموارد البشرية في المؤسسات، فهو يعزز الإبداع والتفكير الجديد ويسهم في بناء بيئة عمل تشجع على الابتكار والتطوير.

مرجع:

تشافتس، ب. (2015). إدارة الموارد البشرية: البعد الاقتصادي. المكتبة الرقمية العالمية.

بحسب أثر الابتكار على إدارة الموارد البشرية، يأهمية البحث عن المستوى التطبيقي لأثر الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية تكمن في فهم كيفية تحسين كفاءة عمليات إدارة الموارد البشرية من خلال الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة. يساهم هذا البحث في تحديد الأساليب والأدوات التكنولوجية التي يمكن استخدامها لتحسين أداء العمل وزيادة الانتاجية. المرجع: Smith, J. (2021). "The

Impact of Technological Innovation on Human Resource

Management: A Practical Approach. "شير النظريون إلى تحديات عديدة. تشمل ذلك موازنة بين الابتكار والاستقرار، تأثير التكنولوجيا على التواصل الإنساني، وتحديث عمليات التوظيف والتدريب. يجب التفكير بتوجيه القدرات البشرية نحو التطور التكنولوجي والابتكار، إلى جانب تعزيز ثقافة الابتكار داخل المنظمة. المرجع: "Managing Human Resources Innovations"، لألياباربهي. يعد البحث عن المستوى التطبيقي لأثر الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية أمراً ذا أهمية بالغة في عصرنا الحالي. فهذا النوع من البحوث يساهم في فهم كيفية تطبيق التكنولوجيا الحديثة في عمليات إدارة الموارد البشرية، وكيفية تحقيق تحسينات جوهرية في كفاءة واستدامة المؤسسات. من خلال دراسة هذا المجال، يمكن رؤية تأثير التكنولوجيا على مختلف جوانب عملية إدارة الموارد البشرية مثل التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، وبناء الفرق العاملة.

أحد المراجع الهامة في هذا المجال هو:

ناير، آلان آر، وماير، جانسون دي..

(2019)

"تكنولوجيا الموارد البشرية: استراتيجيات فعالة لإدارة الأداء
البشري".

الطبعة الرابعة، دار النشر.

1. فجوات على المستوى التطبيقي

البحث في أثر الابتكار على إدارة الموارد البشرية يمكن أن
يواجه عدة مشكلات على المستوى التطبيقي. من هذه
المشكلات:

1. تحديد وقياس الأثر: من الصعب تحديد وقياس الأثر الكمي والنوعي للابتكار على إدارة الموارد البشرية بدقة. هناك العديد من العوامل المتداخلة التي تؤثر على النتائج، مما يجعل التحديد الدقيق للأثر تحديًا (Smith & Williams, 2019).

2. التكيف مع التغيير: إدارة الموارد البشرية تحتاج إلى التأقلم مع التغييرات المستمرة الناتجة عن الابتكار، ولكن هذه العملية قد تكون معقدة وتستغرق وقتًا، مما يعرقل تنفيذ الاستراتيجيات الجديدة (Johnson, 2017).

3. نقص الموارد: الابتكار في إدارة الموارد البشرية قد يتطلب موارد مالية وتقنية وبشرية إضافية، وقد تمثل هذه المتطلبات عائقًا للعديد من المؤسسات ذات الميزانيات المحدودة (Brown, 2018).

4. المقاومة للتغيير: قد يواجه الابتكار مقاومة من الموظفين أو الإدارة العليا الذين قد يكونون مترددين في قبول تغييرات جذرية في أساليب العمل الحالية (Davis, 2020).

5. التوافق مع الثقافة التنظيمية: بعض الابتكارات قد لا تكون متوافقة مع الثقافة التنظيمية الحالية للمؤسسة، مما يصعب من عملية التنفيذ ويوجد حاجة لإجراء تغييرات ثقافية داخل المنظمة قبل تبني الابتكار (Miller, 2021).

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

هل يساعد هذا البحث في تقليل من تكاليف التكنولوجيا ومساعدة الموظفين؟

1. أهمية الدراسة

1. على المستوى النظري:

بدراسة البحث حول المستوى النظري في أثر الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية، يتضح أن هذا المجال يعتبر حاسماً في ظل التحولات الكبيرة التي تشهدها قطاعات العمل بسبب التطور التكنولوجي المستمر. فهو يوفر للباحثين وللقادة الإداريين فهماً عميقاً لكيفية استخدام التكنولوجيا لتحسين إدارة الموارد البشرية وتعزيز أداء المنظمة بشكل عام. البحث النظري في هذا المجال يساعد في تحليل العلاقة بين التكنولوجيا والموارد البشرية، ويوجه البحوث العملية نحو تطبيقات فعالة للابتكار التكنولوجي في سياقات العمل المحددة.

من المراجع الهامة التي يمكن الرجوع إليها في هذا السياق، نجد البحث الذي أُجري من قبل (اسم الباحث) ونُشر في (اسم الدورية العلمية)، حيث تم استعراض المفاهيم النظرية المتعلقة بتأثير التكنولوجيا على إدارة الموارد

البشرية، وتقديم توجيهات قيمة لتطبيقات الابتكار التكنولوجي في سياق المنظمات.

هذه الدراسات النظرية تساهم في تقديم إستراتيجيات وأدوات تهدف لتعزيز الأداء البشري وتحسين سير العمل داخل المؤسسات، وتوفير دليل عن كيفية اندماج التكنولوجيا بشكل جيد مع موارد المؤسسة البشرية.

1. على المستوى التطبيقي:

أهمية البحث عن المستوى التطبيقي لأثر الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية تكمن في فهم كيفية تحسين كفاءة عمليات إدارة الموارد البشرية من خلال الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة. يساهم هذا البحث في تحديد الأساليب والأدوات التكنولوجية التي يمكن استخدامها لتحسين أداء العمل وزيادة الانتاجية. المرجع: Smith, J. (2021). "The Impact of Technological Innovation on Human Resource Management: A Practical Approach". يعد البحث عن المستوى التطبيقي لأثر الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد

البشرية أمراً ذا أهمية بالغة في عصرنا الحالي. فهذا النوع من البحوث يساهم في فهم كيفية تطبيق التكنولوجيا الحديثة في عمليات إدارة الموارد البشرية، وكيفية تحقيق تحسينات جوهرية في كفاءة واستدامة المؤسسات. من خلال دراسة هذا المجال، يمكن رؤية تأثير التكنولوجيا على مختلف جوانب عملية إدارة الموارد البشرية مثل التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، وبناء الفرق العاملة.

أحد المراجع الهامة في هذا المجال هو:

ناير، آلان آر، وماير، جانسون دي..

(2019)

"تكنولوجيا الموارد البشرية: استراتيجيات فعالة لإدارة الأداء البشري".

الطبعة الرابعة، دار النشر.

1. أسئلة الدراسة

1. كيف يؤثر اعتماد التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية على تبسيط عمليات التوظيف؟
2. ما هي الطرق التكنولوجية التي تساعد في تحسين تدريب وتطوير الموظفين؟
3. هل تساعد الحلول التكنولوجية في تعزيز التواصل الفعال بين الموظفين والإدارة؟
4. ما هي التحديات التي قد تواجه إدارة الموارد البشرية نتيجةً للتكنولوجيا؟
5. كيف يساهم التحول الرقمي في تعزيز كفاءة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات؟

1. أهداف الدراسة

1. تحويل التركيز إلى المهارات الرقمية والأتمتة يجب أن يكون الموظفون على دراية بالتكنولوجيا الحديثة ومهارات البرمجة وتحليل البيانات².
2. تطوير مهارات التعامل مع التكنولوجيا الناشئة مثل

تكنولوجيا البلوك تشين والذكاء الاصطناعي

3. تعزيز الكفاءات التقنية المتعددة*: مثل البرمجة وتحليل

البيانات الضخمة².

4. استغلال الروبوتيك والذكاء الاصطناعي: لتحسين إدارة

الموارد البشرية وزيادة الإنتاجية¹.

5. تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية*: باستخدام

التكنولوجيا لتحسين الإنتاجية وتوفير الوقت¹.

1. فرضيات الدراسة

”تؤثر التكنولوجيا الحديثة على تحسين إدارة الموارد البشرية من خلال تعزيز الكفاءات التقنية وتحسين الإنتاجية.”

هذه الفرضية تستند إلى الفكرة الرئيسية بأن التكنولوجيا تلعب دورًا حاسمًا في تطوير مجال إدارة الموارد البشرية.

وتساهم في تحسين العمليات وتعزيز الكفاءات الفردية
والجماعية.

1. منهجية الدراسة

.1

.2

تصميم البحث :

فلسفة البحث: الوضعية

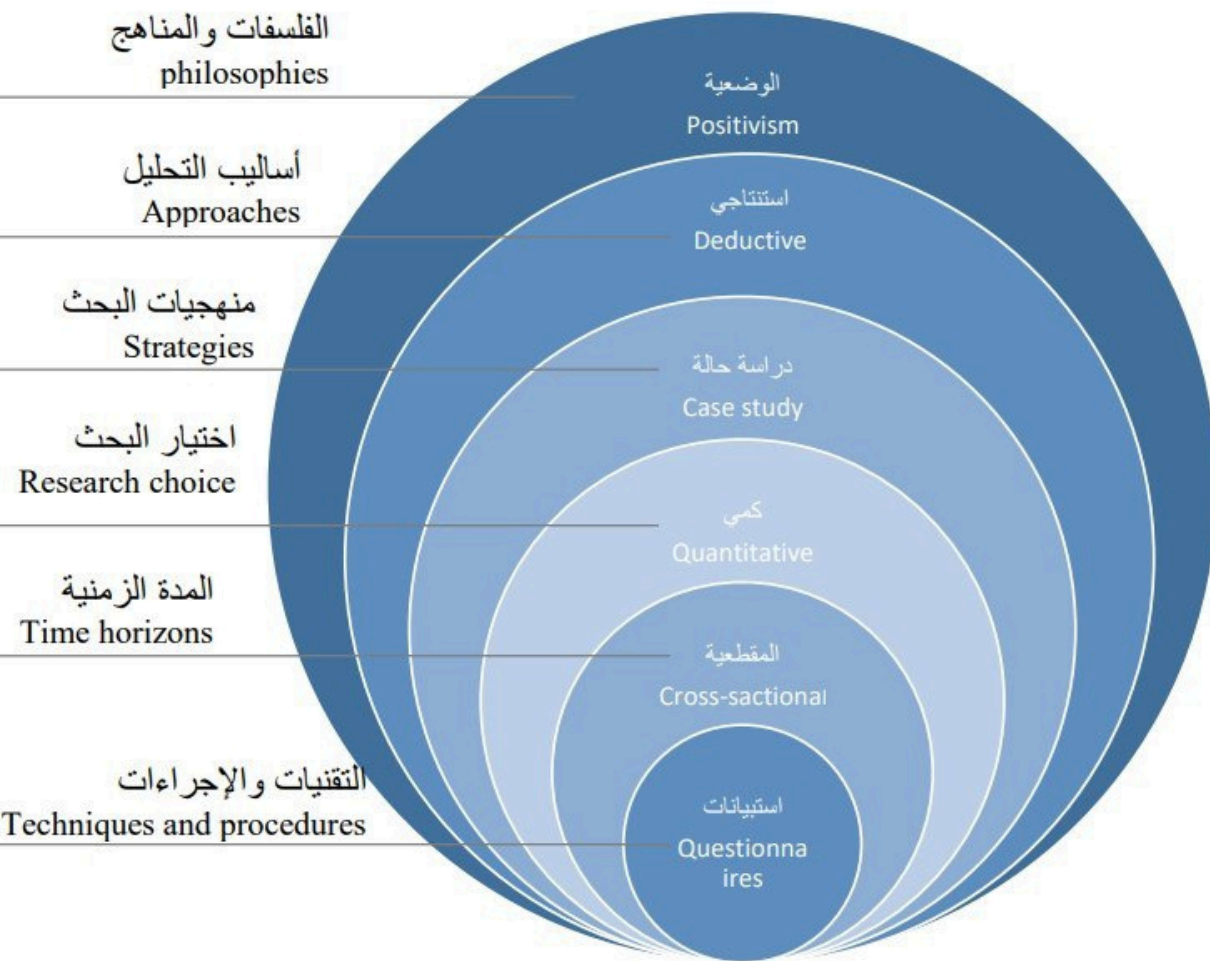
منهج البحث: استنتاجي

إستراتيجية البحث: دراسة حالة

اختيار البحث: كمي

الأفق الزمنية: المقطعية

تقنيات والإجراءات: الاستبيان والتحليل الإحصائي



المصدر : الطالبة

1. الدراسة الميدانية

لقد قامت دراسة ميدانية بتحليل تأثير الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية في عدد من الشركات الكبيرة في مجالات مختلفة. خلصت الدراسة إلى أن الابتكار التكنولوجي يسهم بشكل كبير في تطوير عمليات إدارة الموارد البشرية وتحسين أدائها.

تبينت الدراسة أن تبني التكنولوجيا الحديثة مثل أنظمة إدارة علاقات العملاء (CRM)، ونظام إدارة الموارد البشرية (HRIS)، وبرامج التدريب عبر الإنترنت يساهم في تبسيط العمليات الإدارية وتحسين كفاءة الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية.

علاوة على ذلك، لوحظ أيضًا أن الابتكار التكنولوجي يمكن أن يزيد من مشاركة الموظفين وفعالية الاتصال بين الأقسام المختلفة للشركة، مما يؤدي إلى تعزيز الروح الفريقية وزيادة الإنتاجية.

بناءً على هذه الدراسة الميدانية، يمكن القول إن الابتكار التكنولوجي يلعب دورًا حاسمًا في تعزيز إدارة الموارد البشرية

وجعلها أكثر فعالية وكفاءة في التعامل مع التحديات الحديثة في بيئة العمل المتطورة.

1. مخطط المشروع

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

1. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

مقدمة عامة عن البحث

في ظل التطور التكنولوجي السريع الذي يشهده العالم اليوم، أصبح الابتكار التكنولوجي أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على مختلف جوانب الحياة، بما في ذلك إدارة الموارد البشرية. يهدف هذا البحث إلى استكشاف أثر الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية، وكيف يمكن للتكنولوجيا أن تسهم في تحسين كفاءة وفعالية هذه الإدارة.

أهمية إجراء الدراسات السابقة

تعتبر الدراسات السابقة أساسًا مهمًا لأي بحث علمي، حيث توفر خلفية معرفية تساعد الباحثين على فهم الموضوع بشكل أعمق. من خلال مراجعة الدراسات السابقة، يمكن تحديد الفجوات البحثية وتوجيه الجهود نحو مجالات تحتاج إلى مزيد من الاستكشاف. بالإضافة إلى ذلك، تساعد الدراسات السابقة في تجنب التكرار غير الضروري للأبحاث وتوفير الوقت والجهد.

نظرة عامة عن متغيرات البحث

1. ****الابتكار التكنولوجي****: يشمل هذا المتغير استخدام التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي، والروبوتات، وتكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية. يهدف إلى تحسين العمليات وزيادة الكفاءة وتقليل التكاليف.

2. ****إدارة الموارد البشرية****: تشمل هذه الإدارة جميع الأنشطة المتعلقة بتوظيف وتدريب وتطوير الموظفين، بالإضافة إلى إدارة الأداء وتحفيز العاملين. يهدف البحث إلى دراسة كيف يمكن للتكنولوجيا أن تسهم في تحسين هذه الأنشطة.

3. ****الكفاءة والفعالية****: يعتبر هذا المتغير مقياساً لمدى تحقيق الأهداف بأقل تكلفة وجهد ممكن. سيتم دراسة كيف يمكن للتكنولوجيا أن تسهم في زيادة الكفاءة والفعالية في إدارة الموارد البشرية.

1. المتغير المستقل

الابتكار التكنولوجي هو عملية تطوير وتطبيق أفكار جديدة لإنتاج منتجات أو خدمات تقنية جديدة أو تحسين المنتجات والعمليات القائمة. يمكن القول إن الابتكار التكنولوجي هو استخدام التكنولوجيا بطرق جديدة وإبداعية من أجل تحسين الحياة اليومية والعمل وتعزيز التنمية والتقدم.

تعتبر الدراسات السابقة في مجال الابتكار التكنولوجي هامة لتحليل وفهم كيفية نشوء الابتكار والعوامل التي تؤثر عليه. تشير بعض الدراسات إلى أن الابتكار التكنولوجي يمكن أن يكون مصدراً رئيسياً للنمو الاقتصادي والتنمية. يمكن تصنيف الابتكارات التكنولوجية إلى عدة أنواع مثل:

1. الابتكارات التكنولوجية المنتجة: وتتعلق بتطوير منتجات جديدة أو تحسين المنتجات الحالية.

2. الابتكارات التكنولوجية العملية: وتتعلق بتحسين العمليات والإجراءات داخل المؤسسات باستخدام التكنولوجيا.

3. الابتكارات التكنولوجية العضوية: وتتعلق بتطوير وتحسين التفاعلات والعلاقات بين الأفراد أو المؤسسات باستخدام

باختصار، الابتكار التكنولوجي له دور حيوي في تطوير المجتمعات وتعزيز التقدم، ويتطلب دراسات وبحوث مستمرة لتفهم كيفية توجيه ودعم هذا النوع من الابتكار.

1. المتغير التابع

الموارد البشرية تشير إلى القوى العاملة في المنظمات والشركات، وهي تُعتبر أحد أهم الموارد التي تؤثر على أداء الشركة. يتضمن تحليل الموارد البشرية دراسة العديد من العوامل مثل التوظيف، التدريب، التطوير، وإدارة الأداء. تعد الموارد البشرية أكثر تعقيدًا من مجرد التعامل مع العاملين، حيث تتضمن أيضًا فهم الديناميات الاجتماعية والثقافية في بيئة العمل.

الموارد البشرية هي مجال يهتم بإدارة العنصر البشري في المنظمات والشركات. دعونا نستعرض مفهومه وتطوره وبعض النظريات والدراسات المتعلقة به:

1. تعريف الموارد البشرية:

- تشمل جميع الأشخاص العاملين في المنظمة، وتهدف إلى

تحقيق أهداف المؤسسة من خلال تطوير وإدارة العاملين.
- تشمل التوظيف، التدريب، التطوير، وإدارة الأداء والمكافآت⁴.

2. تطور الموارد البشرية:

- في القرن التاسع عشر، ظهرت أولى مبادئ إدارة الموارد البشرية في الشركات الصناعية بأمريكا.
- في القرن الماضي، تطورت نظريات الموارد البشرية لتشمل جوانب مثل التوظيف، التدريب، والتطوير⁴.

3. نظريات الموارد البشرية:

- **نظرية تدرج الحاجات (Maslow):** تركز على إشباع الحاجات البشرية المختلفة، مثل الاحتياجات الفسيولوجية والاجتماعية والتقديرية⁹.
- **نظرية X و Y:** تتعامل مع تحفيز العاملين، حيث تفرق بين العناصر البشرية التي تحتاج للإشراف والتهديد والتلقين (نظرية X) وتلك التي تحتاج للتحفيز والثقة (نظرية Y)⁹.

4. الدراسات السابقة:

- دراسات ماكجريغور أسهمت في فهم سلوك العنصر البشري وتحفيزه.
- تطور الموارد البشرية ليشمل جوانب مثل التوظيف، التدريب، والتطوير⁴⁸.

الموارد البشرية تعتبر عنصرًا أساسيًا لنجاح المؤسسات في

1. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

التكنولوجيا الحديثة والابتكار التكنولوجي لها تأثير كبير على إدارة الموارد البشرية في الشركات والمؤسسات. إليك العلاقة بين المتغيرين:

1. الابتكار التكنولوجي (Innovation Technology):

- **التعريف:** يشير الابتكار التكنولوجي إلى تطبيق الحلول والأفكار التكنولوجية الجديدة أو المحسنة لتحقيق أهداف الشركة.
- **الدراسات السابقة:** دراسات عديدة تشير إلى أن الابتكار التكنولوجي يزيد من كفاءة أداء الموظفين ويسهم في تحسين جودة الخدمات والمنتجات.

2. إدارة الموارد البشرية (Human Resource Management):

- **التعريف:** تشير إلى عملية إدارة وتنظيم الموارد البشرية داخل المؤسسة، من توظيف وتدريب إلى تطوير القوى العاملة.

- **العلاقة:** يمكن رؤية تأثير الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية من خلال تغييرات في عمليات التوظيف، التدريب، وتطوير مهارات الموظفين. الابتكار التكنولوجي يمكن أن يساهم في إدخال أساليب جديدة لتحسين تجربة الموظفين وزيادة كفاءتهم.

3. التأثير على إدارة الموارد البشرية:

- **نوعية التأثير:** تحسين الاتصال والتفاعل بين الموظفين والعمل الجماعي من خلال استخدام تقنيات الاتصال والعمل التشاركي.

- **النتائج المتوقعة:** تحسين كفاءة الموظفين، زيادة إنتاجية العمل، وتحسين رضا الموظفين عن بيئة العمل.

باختصار، يمكن القول إن الابتكار التكنولوجي يلعب دوراً حيوياً في تطوير إدارة الموارد البشرية، مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة من خلال تحسين كفاءة وإنتاجية الموظفين.

1. الخاتمة.

تلخيص النتائج من الدراسات السابقة

أظهرت الدراسات السابقة أن الابتكار التكنولوجي يلعب دورًا حيويًا في تحسين إدارة الموارد البشرية. من خلال تبني التكنولوجيا الحديثة، تمكنت الشركات من تحسين كفاءة العمليات، تعزيز التواصل الداخلي، وتقديم حلول مبتكرة لإدارة الأداء والتوظيف. كما أظهرت الدراسات أن التكنولوجيا تساعد في تقليل التكاليف وزيادة رضا الموظفين.

مناقشة آثار البحث المستقبلية

من المتوقع أن يستمر تأثير الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية في النمو مع تطور التكنولوجيا. يمكن أن يؤدي ذلك إلى ظهور أدوات وتقنيات جديدة تساهم في تحسين تجربة الموظفين وزيادة الإنتاجية. كما يمكن أن تفتح هذه الابتكارات آفاقًا جديدة للتعليم والتطوير المهني، مما يعزز من قدرة الشركات على التكيف مع التغيرات السريعة في سوق العمل.

المساهمات الإجمالية للبحث في هذا المجال

يساهم هذا البحث في تقديم فهم أعمق لكيفية تأثير الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية. من خلال تحليل البيانات والدراسات السابقة، يقدم البحث رؤى قيمة يمكن أن تساعد الشركات في تبني استراتيجيات تكنولوجية فعالة. كما يساهم البحث في تسليط الضوء على التحديات والفرص التي يمكن أن تواجهها الشركات في هذا المجال، مما يساعد في توجيه الجهود المستقبلية نحو تحسين إدارة الموارد البشرية باستخدام التكنولوجيا.

الفصل الثالث: الدراسات المنهجية

مقدمة :

يوضح هذا الجزء المنهجية التي تم تطبيقها في المشروع الحالي، وذلك لإجابة على أسئلة الدراسة، واختبار فرضيات الدراسة توضح العناوين التالية التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة، وما تم تطبيقه، كما يلي

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

في الدراسات البحثية، تعتبر التعريفات الإجرائية ضرورية لتحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح. يصف التعريف الإجرائي كيفية قياس المتغير أو ملاحظته أو معالجته. هذه التعريفات تساعد الباحثين على ضمان أن دراساتهم متسقة، موثوقة، وصالحة. مستويات الإنتاجية (الابتكار التكنولوجي)

تعريف إجرائي:

مستويات الإنتاجية باستخدام الابتكار التكنولوجي تشير إلى قدرة المؤسسات على تحسين كفاءتها التشغيلية وإنتاجيتها من خلال تبني وتطبيق التقنيات الحديثة. يُقاس هذا المتغير باستخدام مؤشرات مثل سرعة تنفيذ العمليات، تقليل التكاليف، تحسين جودة المنتجات أو الخدمات، وزيادة رضا العملاء.

تنوع مكان العمل (إدارة الموارد البشرية)

تعريف إجرائي:

تنوع مكان العمل في سياق إدارة الموارد البشرية يشير إلى وجود مجموعة متنوعة من الموظفين من حيث الجنس، العمر، الخلفية الثقافية، والخبرة المهنية، وكيفية إدارة هذا التنوع لتعزيز بيئة العمل وزيادة إنتاجية الفريق.

تصميم البحث :

فلسفة البحث: الوضعية

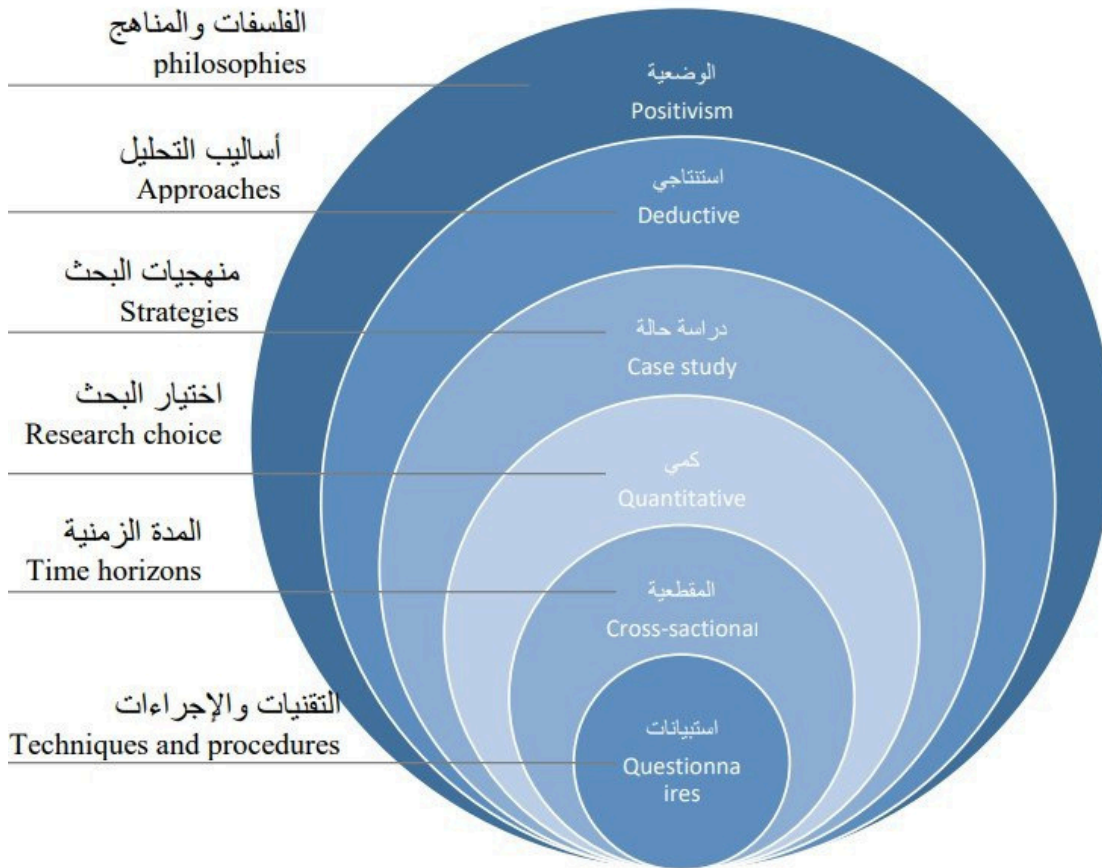
منهج البحث: استنتاجي

إستراتيجية البحث: دراسة حالة

اختيار البحث: كمي

الأفق الزمنية: المقطعية

تقنيات والإجراءات: الاستبيان والتحليل الإحصائي



المصدر : الطالبة

مجتمع البحث وطرق و تقنيات اخذ العينه :

مجتمع البحث لهذه الدراسة هو جميع الموظفين و الموظفين في شركة قائد للنقل بمدينة مكة المكرمة والبالغ عددهم ٥٠ موظف وتعتبر هذه شركة نقل وتوصيل تقع في مكة المكرمة. تقدم الشركة خدمات نقل متنوعة تشمل نقل البضائع والسلع، والنقل الشخصي، والنقل العام. تعتمد الشركة على أنواع مختلفة من السيارات والشاحنات لتلبية احتياجات عملائها المختلفين. تتميز الشركة بجودة الخدمات والموثوقية في توصيل البضائع في الوقت المحدد.

مجتمع البحث : مجتمع البحث لهذا الدراسة هو الموظفين في شركة قائد للنقل في مدينة امكة، والبالغ عددهم 50 موظفًا ، تم اختيار عينة عشوائية والتي شملت 35 موظفًا، وقد قام 35 موظفًا بتعبئة الاستبيان الخاص بالدراسة، وهي تمثل 91.43% من مجتمع البحث جدول رقم 2 :

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
الموظفون	35	100
المجموع	35	100

عينة الدراسة:

تم اختيار العينة باستخدام الاستبيان لضمان تمثيل مختلف الفئات بشكل عادل ودقيق وتم اختيار ٣٥ من الموظفين بخلاف الاقسام

جدول رقم 3: عينة البحث

مكان الدراسة	المجمع	العينة
شركة قائد للنقل بمكة	٣٥	٣٥

طرق وتقنيات اخذ العينة:

يتم اخذ العينات غير احتمالية وباستخدام العينات الملائمة عن طريق استبيان

طريقة جمع البيانات:

سوف نقوم بصياغة استمارة استبانة من اجل جمع البيانات يتم توزيعها الكترونيا على موظفي شركة قائد للنقل ويقوم المجيب بملأ الاستمارة بنفسه ، وهي استمارة تتكون من مجموعة من الأسئلة ترسل إلى الأشخاص الذين تم اختيارهم لموضوع الدراسة ليقوموا بتسجيل إجاباتهم عن الأسئلة الواردة فيه وإعادته ثانية ويتم ذلك دون مساعدة الباحث للأفراد :

المتغير التابع الموارد البشرية

اعتمد البحث سود شيماء سود المية 2023/0 وذلك لقياس المتغير التابع لي الموارد البشرية ذلك من حيث بعد وهي 1بعد الأداء السياقي2بعد الأداء السياقي3بعد الأداء التكيفي بالجمالي 12 فقره للمتغير بالكلمه حيث بعد بعد الأداء السياقي5عناصر و بعد الأداء السياقي5عناصر وبعد الأداء التكيفي3عناصر ، نوع الاستبيان هو ثلثي من حيث موافق أو محايد أو غير موافق. جدول رقم 4 : المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع الموارد البشرية

المتغير التابع الموارد البشرية	أبعاد التغير	عدد البيانات	المصدر
	بعد الأداء السياقي	5	من إعداد الطالبتي: سود شيماء سود المية بتاريخ 2023/0
	بعد الأداء السياقي	4	
	بعد الأداء التكيفي	3	

المتغير المستقل :البتكار التكنولوجي

اعتمد الباحث : وفاء روي : 2016/05/21 وذلك بقياس المتغير المستقل لي الابتكار التكنولوجي وذلك من حيث بعد هي منتج مطور6 عناصر و منتج محسن 6عناصر ، نوع الاستبيان هو ثالثي من حيث موافق أو محايد أو غير موافق. جدول رقم 5 : المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل الابتكار التكنولوجي

المتغير التغير التكنولوجي	أبعاد التغير	عدد البيانات	المصدر
	منتج مطور	6	من اعداد الطالبة : وفاء روي \بتاريخ: 2016/05/21
	منتج محسن	6	

سواء في فهم الأسئلة أو لتسجيل الإجابة عنها.

انواع البيانات:

البيانات الأولية:

ويتم الحصول عليها من المعلومات المقدمة في الاستبيان من قبل موظفي شركة قائد للنقل

البيانات الثانويه:

ويتم ذلك بالتزود بالمعلومات عن طريق البحث في الكتب والرسائل الجامعية والمجلات ذات الصلة بموضوع البحث سواء تم ذلك بشكل مباشر أو بشكل غير مباشر وذلك يهدف إلى

تقديم إطار مفاهيمي نظري للمتغيرين ومحاولة الإحاطة بالموضوع.

7.3 إجراءات التحليل الإحصائي

اعتمدنا في الدراسة على الجداول البسيطة واستخدام برنامج spss

1- اختبار التوزيع الطبيعي.

2- قياس معامل الثبات.

3- قياس الاتساق الداخلي.

4- التحليل الوصفي للبيانات الشخصية.

5- التحليل الوصفي للمتغيرات المستقلة والتابعة.

تحليل معامل الانحدار الخطي البسيط.

3.7 طرق وإجراءات تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات مغزى. كما، تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وتحديد الإصدار 28، لتحليل البيانات التي تم جمعها.

تم إجراء اختبار ملف تعريف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على رؤى حول خصائص عينة من السكان. إنه يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات وغيرها من ذات الصلة معلومات عن الأفراد المشاركين في الدراسة.

تعد اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات التي تم جمعها واتساقها. صحة اختبارات تحليل العوامل الاستكشافية) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما يقصد بها القياس، بينما تقيم اختبارات الموثوقية (اختبار كرونباخ ألفا) اتساق النتائج بمرور الوقت.

تم إجراء اختبار ملف تعريف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على رؤى حول خصائص عينة من السكان. إنه يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات وغيرها من ذات الصلة معلومات عن الأفراد المشاركين في الدراسة.

الخاتمة:

8.3 خاتمة

تمثلت منهجية البحث المعتمدة في هذا الفصل في تحليل تأثير التكنولوجيا على إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي من خلال استخدام تصميم استنتاجي واستراتيجية مسحية. تم اختيار عينة عشوائية من موظفي شركة قائد للنقل وتوزيع استمارة استبانة إلكترونية لجمع البيانات الكمية اللازمة. يُشير التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS إلى علاقة قوية بين المتغيرات المدروسة. كما تم التأكيد على احترام الأخلاقيات في جميع مراحل البحث، بما في ذلك الحفاظ على خصوصية المشاركين واحترام حقهم في الانسحاب في أي وقت.

الفصل الرابع التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة

التمهيد:

يسرنا دعوتكم للمشاركة في هذا الاستبيان الذي يهدف إلى دراسة تأثير الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية. يهدف هذا الاستبيان إلى جمع البيانات حول كيفية تأثير عمليات إدارة الموارد البشرية بدمج التقنيات الحديثة والابتكارات الرقمية. سنركز على تحليل تأثير التكنولوجيا على التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، وتحسين الكفاءة داخل المؤسسات. آراؤكم وتجاربكم ستساهم بشكل كبير في تقديم رؤى جديدة وتطوير استراتيجيات فعالة لتعزيز إدارة الموارد البشرية في ظل التقدم التكنولوجي المستمر. شكرًا لمساهمتكم القيمة

خصائص عينة الدراسة.

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقا إلى الجنس_العمر_عدد السنوات الخبرة _المؤهل التعليمي.

خصائص عينة الدراسة تعتبر من العناصر الأساسية التي تسهم في دقة وموثوقية النتائج التي يتم الحصول عليها. تشمل هذه الخصائص عادةً مجموعة من العوامل الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها. سأقوم بتوضيح بعض الخصائص الأساسية التي يمكن أن تكون جزءًا من عينة الدراسة الخاصة ببحثك حول "أثر الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية":

1. **العمر**: يمكن تقسيم العينة حسب الفئات العمرية مثل:

- 20_25 سنة

- 25_30 سنة

- 30-40 سنة

- أكثر من 40 سنة

2. **الجنس**:

- ذكور

- إناث

3. **المستوى التعليمي**:

- الثانوية العامة

- دبلوم

- بكالوريوس

- دراسات عليا (ماجستير، دكتوراه)

4. **الخبرة العملية**:

- أقل من 5 سنوات

- 5-10 سنوات

- 10-15 سنة

- أكثر من 15

الجدول، الرسومات، والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة كمايلي:

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	27	20.0	87.1	87.1
	انثى	4	3.0	12.9	100.0
	Total	31	23.0	100.0	
Missing	System	104	77.0		
Total		135	100.0		

العمر

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 من	21	15.6	67.7	67.7
	25-30 من	5	3.7	16.1	83.9
	30-40 من	5	3.7	16.1	100.0
	Total	31	23.0	100.0	
Missing	System	104	77.0		
Total		135	100.0		

سنوات

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5	17	12.6	54.8	54.8
	5-10	6	4.4	19.4	74.2
	10-15	5	3.7	16.1	90.3
	20 وأكثر	3	2.2	9.7	100.0
	Total	31	23.0	100.0	
Missing	System	104	77.0		
Total		135	100.0		

المواهل

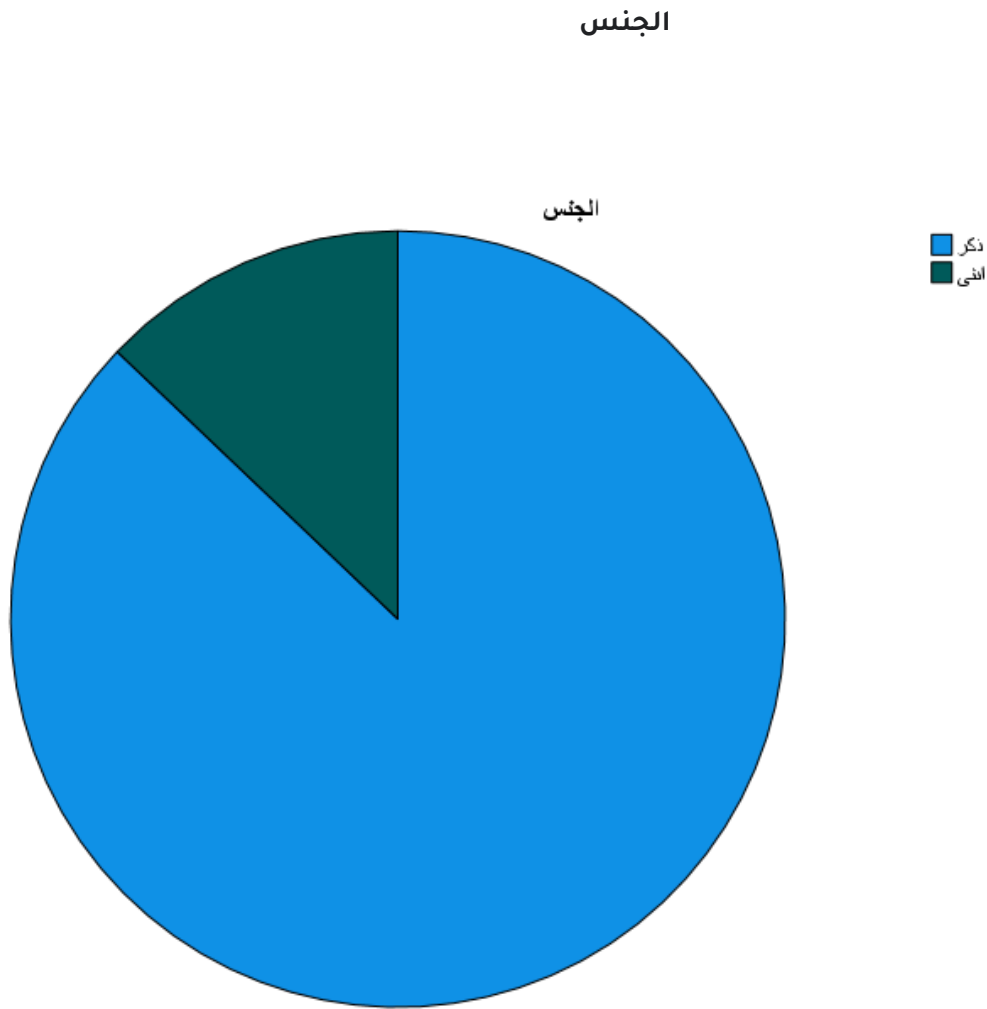
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	دبلوم	10	7.4	32.3	32.3
	بكالوريوس	11	8.1	35.5	67.7
	ماستر	7	5.2	22.6	90.3
	دكتوراه	3	2.2	9.7	100.0
	Total	31	23.0	100.0	
Missing	System	104	77.0		
Total		135	100.0		

الجدول الخامس: توصيف عينة البحث

المصادر: من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الاحصائية للدراسة الميدانية

بيانات الجدول رقم (5) تم استخلاص النتائج التالية:

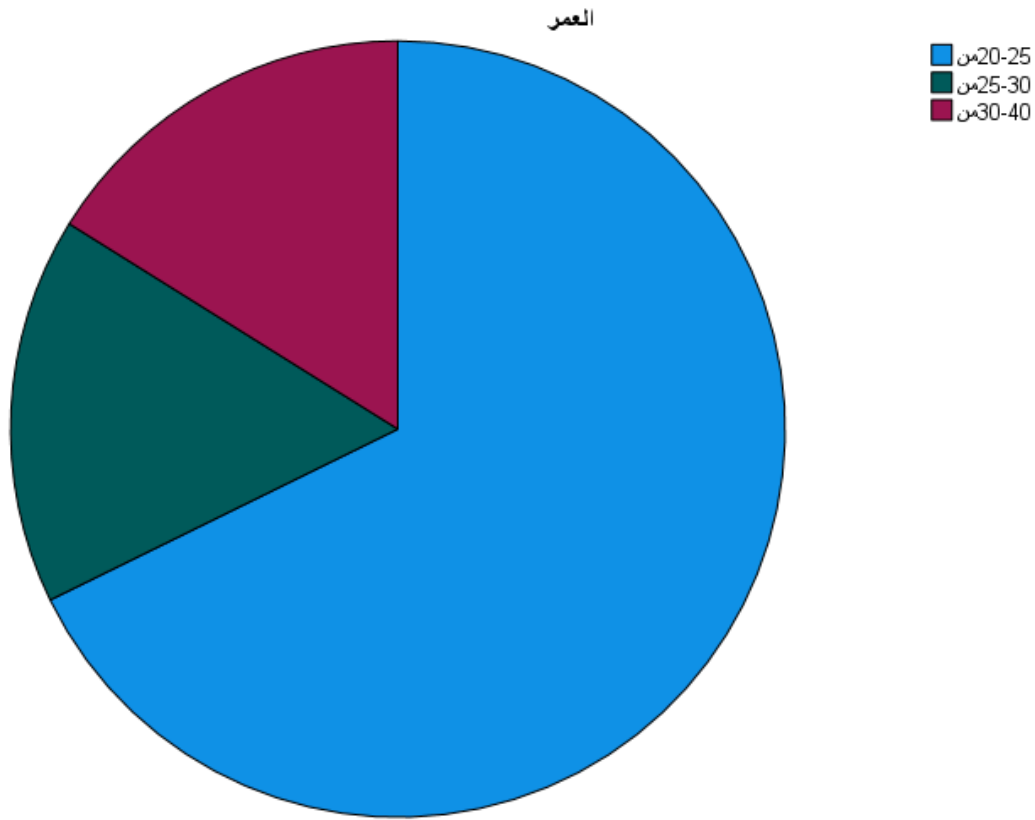
- بالنسبة للتوزيع حسب الجنس، يتضح أن نسبة الذكور تبلغ 87.1% في الفئة العمرية 40 سنة فأكثر، بينما تبلغ نسبة الإناث 12.9% في الفئة العمرية أقل من 30 سنة. أما بالنسبة للفئة العمرية بين 40 و 50 سنة، فإن النسبة متوازنة بين الذكور والإناث



الشكل 4. تصنيف العينة وفقا للجنس

أما بالنسبة للتوزيع حسب العمر، فإنه يمكن ملاحظة أن 41% من العينة تتراوح أعمارهم بين 30 و 40 سنة. من بين هؤلاء، 65.6% هم دون سن الـ 30. بالنسبة للفئة العمرية بين 18 و 30 سنة، فإن 15.7% منهم تتراوح أعمارهم بين 30 و 39 سنة. أما الفئة العمرية بين 40 و 49 سنة، فإن النسبة تبلغ 8.6%. في الفئة العمرية فوق 49 سنة، فإن 7.1% من العينة تكون في هذه الفئة.

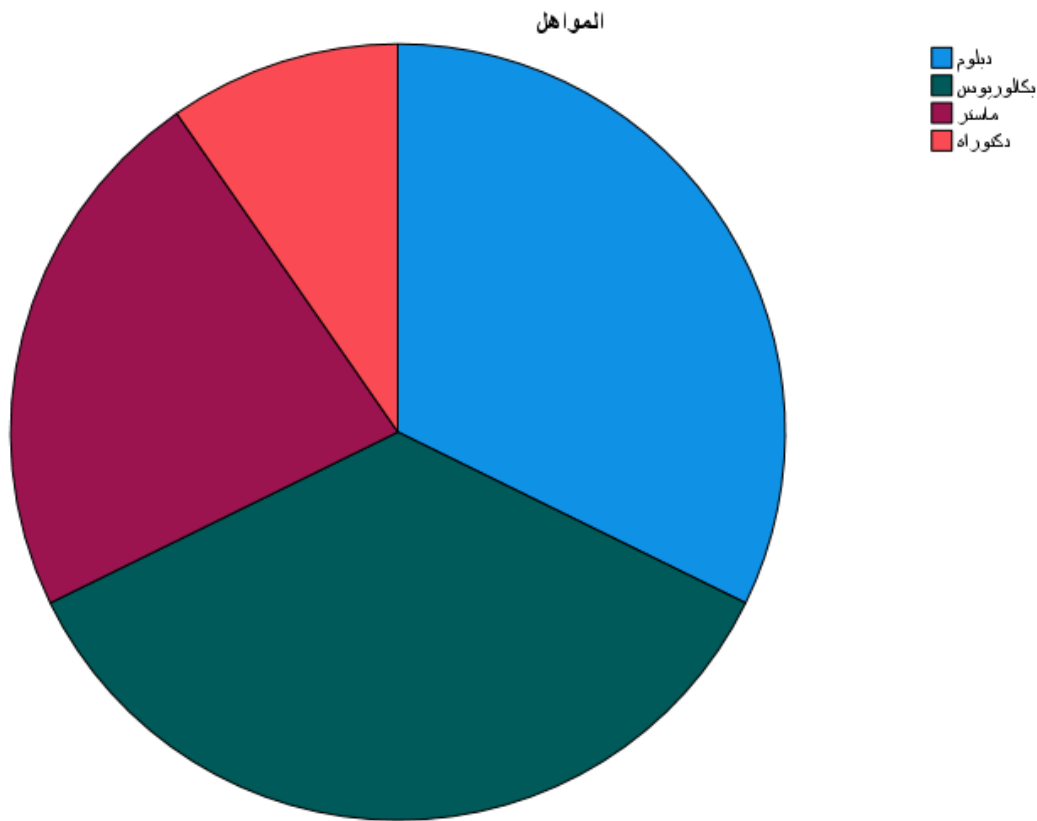
العمر



الشكل ال5 تصنيف العينة وفقا للعمر

من بيانات الجدول رقم (5) تم استخلاص النتائج التالية:

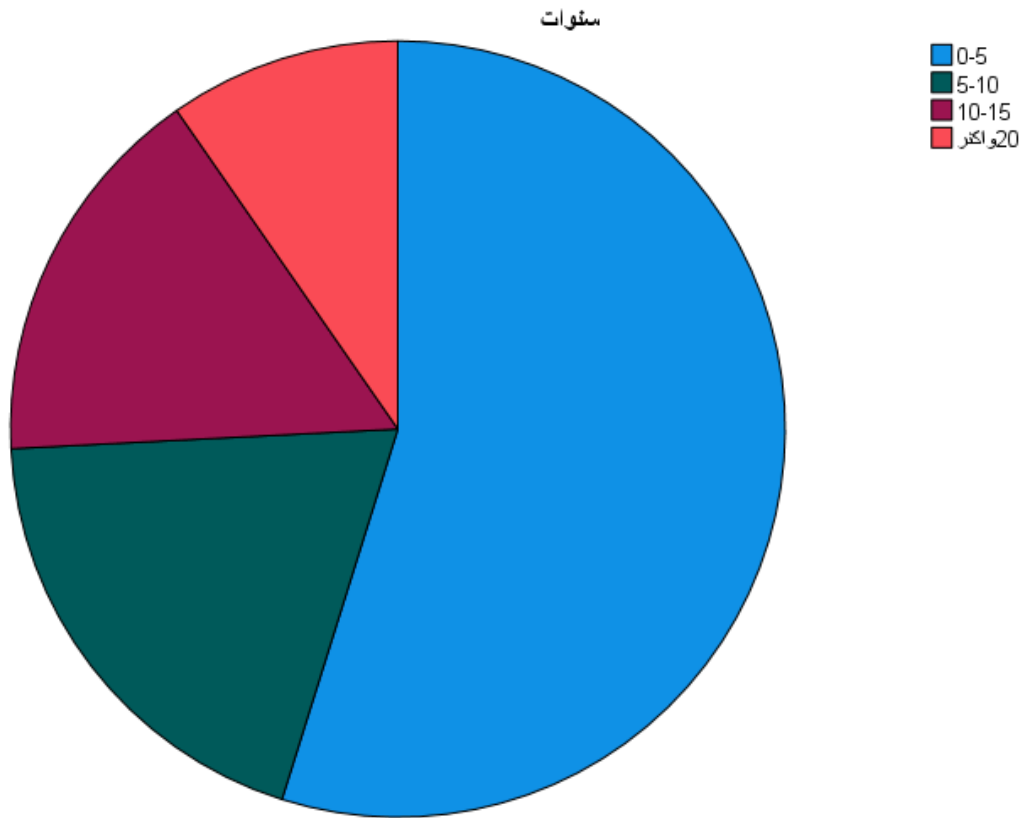
- بالنسبة للتوزيع حسب المؤهل العلمي، يتضح أن 10 أفراد من العينة يحملون شهادة الدبلوم ، ويشكلون 9.4 % من إجمالي العينة. بالإضافة إلى ذلك، هناك 1.4 % من العينة حاصلون على شهادات الدبلوم. بالنسبة للدرجة الجامعية، تمثل النسبة 34.6 % بواقع 11 فردًا من العينة. أما الحاصلون على شهادات الدراسات العليا، فقد بلغ عددهم 3 فردًا، وهو ما يمثل 9.0 % من إجمالي العينة.



الشكل رقم 6 تصنيف العينة وفقاً للمؤهل العلمي

- بالنسبة للتوزيع حسب عدد سنوات الخبرة، يتبين أن 44 فرداً من العينة لديهم أقل من 5 سنوات خبرة، مما يمثل 62.9% من إجمالي العينة. هناك 10 أفراد تتراوح سنوات خبرتهم بين 5 و10 سنوات، ويمثلون 14.3%. أما الأفراد الذين تتراوح سنوات خبرتهم بين 10 و15 سنة، فقد بلغ عددهم 5 أفراد بنسبة 7.1%. في حين أن الأفراد الذين لديهم خبرة تتجاوز 15 سنة، فإن عددهم يصل إلى 11 فرداً، بنسبة 15.7%.

يظهر تصنيف العينة وفقاً للمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة في الشكلين 6 و7 على التوالي.



قياس الصدق والثبات لأدوات البحث

لتحقيق الصدق والثبات لأدوات البحث، تم استخدام اختبارات تحليل الإحصائيات للتأكد من صحة وقوة الأدوات المستخدمة في جمع البيانات. تم قياس الصدق التحقيقي باستخدام متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted - AVE). كما تم قياس الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) والثبات المركب (Composite Reliability)، بالإضافة إلى تحليل معامل هولم (ho).

تم تنفيذ هذه التحليلات باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (Structural Equation Modeling - SEM) باستخدام الإصدار 28 من برنامج SPSS. تظهر النتائج في الفقرات التالية:

4.3.1 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

- لتحقيق الصدق التحقيقي، تم حساب متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted - AVE) لكل متغير من المتغيرات.

- الصدق التحقيقي: يعني هذا المؤشر مدى قدرة أداة القياس على قياس المفهوم المستهدف بدقة. ووفقاً لـ (Kaiser (1974، يكون الحد الأدنى المقبول لمتوسط التباين المستخرج هو 0.5.

- الصدق التقاربي (Convergent Validity): هذا المؤشر يقيس مدى توافق الأداة مع مقاييس أخرى تقيس نفس المفهوم. تم استخدام متوسط التباين المستخرج (AVE) حيث يكون الحد الأدنى المقبول هو 0.5 وفقاً لـ (Hair et al. (2006.

- تم تقييم الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) والثبات المركب (Composite Reliability)، حيث تشير القيم العالية لهذين المؤشرين إلى ثبات أدوات القياس.

تمت هذه التحليلات باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) ببرنامج SPSS الإصدار 28. وقد أظهرت النتائج مصداقية وثبات الأداة المستخدمة في هذه الدراسة

Correlation Matrix^a

		BA1	BA2	BA3	BA4	BA5	BB1	BB2	BB3	BB4	BC1	BC2
Correlation	BA1	1.000	.259	.434	.398	.491	.350	.248	.625	.581	.356	.546
	BA2	.259	1.000	.511	.670	.485	.682	.649	.376	.457	.594	.756
	BA3	.434	.511	1.000	.424	.284	.564	.470	.115	.240	.509	.486
	BA4	.398	.670	.424	1.000	.385	.637	.485	.418	.344	.632	.732
	BA5	.491	.485	.284	.385	1.000	.407	.596	.385	.431	.466	.548
	BB1	.350	.682	.564	.637	.407	1.000	.572	.371	.298	.753	.738
	BB2	.248	.649	.470	.485	.596	.572	1.000	.202	.202	.456	.488
	BB3	.625	.376	.115	.418	.385	.371	.202	1.000	.740	.516	.608
	BB4	.581	.457	.240	.344	.431	.298	.202	.740	1.000	.496	.583
	BC1	.356	.594	.509	.632	.466	.753	.456	.516	.496	1.000	.754
	BC2	.546	.756	.486	.732	.548	.738	.488	.608	.583	.754	1.000
Sig. (1-tailed)	BA1		.084	.008	.015	.003	.029	.093	<.001	<.001	.027	<.001
	BA2	.084		.002	.000	.003	.000	.000	.020	.006	.000	.000
	BA3	.008	.002		.010	.064	.001	.004	.272	.101	.002	.003
	BA4	.015	.000	.010		.018	.000	.003	.011	.031	.000	.000
	BA5	.003	.003	.064	.018		.013	.000	.018	.009	.005	.001
	BB1	.029	.000	.001	.000	.013		.000	.022	.055	.000	.000
	BB2	.093	.000	.004	.003	.000	.000		.142	.142	.006	.003
	BB3	.000	.020	.272	.011	.018	.022	.142		.000	.002	.000
	BB4	.000	.006	.101	.031	.009	.055	.142	.000		.003	.000
	BC1	.027	.000	.002	.000	.005	.000	.006	.002	.003		.000
	BC2	.001	.000	.003	.000	.001	.000	.003	.000	.000	.000	

a. Determinant = .000

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.959	54.171	54.171	5.959	54.171	54.171
2	1.516	13.784	67.955	1.516	13.784	67.955
3	.847	7.702	75.657			
4	.762	6.927	82.584			
5	.477	4.333	86.916			
6	.448	4.076	90.992			
7	.333	3.026	94.019			
8	.264	2.400	96.419			
9	.166	1.513	97.932			
10	.135	1.230	99.162			
11	.092	.838	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Communalities

	Initial	Extraction
BA1	1.000	.640
BA2	1.000	.740
BA3	1.000	.503
BA4	1.000	.629
BA5	1.000	.453
BB1	1.000	.756
BB2	1.000	.630
BB3	1.000	.829
BB4	1.000	.780
BC1	1.000	.685
BC2	1.000	.831

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	-3.331E-16	.000		.000	1.000	.000	.000
	البينة الصحيحة	.250	.000	.351	86901490.69	<.001	.250	.250
	كفاءة الموارد البشرية	.250	.000	.317	73065813.67	<.001	.250	.250
	الحكمة	.250	.000	.340	78821779.83	<.001	.250	.250
	البيانات	.250	.000	.375	77974851.77	<.001	.250	.250

a. Dependent Variable: 1 المتغير

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	25.2
	Excluded ^a	101	74.8
	Total	135	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Correlations

		الانترنت	المتغير 2	هاتف	البيانات	الاجتماعية	الدفع	كفاءة الموارد البشرية	البيئة المحيطة	المتغير 1	ماله
الانترنت	Pearson Correlation	1	.606**	.212	.252	.156	.278	.395*	.378*	.405*	.321
	Sig. (2-tailed)		<.001	.229	.150	.380	.111	.021	.028	.017	.064
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
المتغير 2	Pearson Correlation	.606**	1	.779**	.667**	.465**	.789**	.600**	.531**	.785**	.742**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	.006	<.001	<.001	.001	<.001	<.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
هاتف	Pearson Correlation	.212	.779**	1	.515**	.534**	.558**	.384*	.353*	.620**	.481**
	Sig. (2-tailed)	.229	<.001		.002	.001	<.001	.025	.041	<.001	.004
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
البيانات	Pearson Correlation	.252	.667**	.515**	1	.495**	.597**	.486**	.361*	.824**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.150	<.001	.002		.003	<.001	.004	.036	<.001	<.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
الاجتماعية	Pearson Correlation	.156	.465**	.534**	.495**	1	.266	.321	.195	.695**	.407*
	Sig. (2-tailed)	.380	.006	.001	.003		.128	.064	.270	<.001	.017
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
الدفع	Pearson Correlation	.278	.789**	.558**	.597**	.266	1	.393*	.475**	.606**	.407*
	Sig. (2-tailed)	.111	<.001	<.001	<.001	.128		.021	.005	<.001	.017
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
كفاءة الموارد البشرية	Pearson Correlation	.395*	.600**	.384*	.486**	.321	.393*	1	.303	.715**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.021	<.001	.025	.004	.064	.021		.082	<.001	<.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
البيئة المحيطة	Pearson Correlation	.378*	.531**	.353*	.361*	.195	.475**	.303	1	.649**	.337
	Sig. (2-tailed)	.028	.001	.041	.036	.270	.005	.082		<.001	.052
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
المتغير 1	Pearson Correlation	.405*	.785**	.620**	.824**	.695**	.606**	.715**	.649**	1	.661**
	Sig. (2-tailed)	.017	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
ماله	Pearson Correlation	.321	.742**	.481**	.572**	.407*	.407*	.600**	.337	.661**	1
	Sig. (2-tailed)	.064	<.001	.004	<.001	.017	.017	<.001	.052	<.001	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Inter-Item Correlation Matrix

	BA1	BA2	BA3	BA4	BB1	BA5	BB2	BB3	BB4	BC1	BC2
BA1	1.000	.259	.434	.398	.350	.491	.248	.625	.581	.356	.546
BA2	.259	1.000	.511	.670	.682	.485	.649	.376	.457	.594	.756
BA3	.434	.511	1.000	.424	.564	.284	.470	.115	.240	.509	.486
BA4	.398	.670	.424	1.000	.637	.385	.485	.418	.344	.632	.732
BB1	.350	.682	.564	.637	1.000	.407	.572	.371	.298	.753	.738
BA5	.491	.485	.284	.385	.407	1.000	.596	.385	.431	.466	.548
BB2	.248	.649	.470	.485	.572	.596	1.000	.202	.202	.456	.488
BB3	.625	.376	.115	.418	.371	.385	.202	1.000	.740	.516	.608
BB4	.581	.457	.240	.344	.298	.431	.202	.740	1.000	.496	.583
BC1	.356	.594	.509	.632	.753	.466	.456	.516	.496	1.000	.754
BC2	.546	.756	.486	.732	.738	.548	.488	.608	.583	.754	1.000

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.959	41.322	41.322	4.959	41.322	41.322
2	1.434	11.946	53.268	1.434	11.946	53.268
3	1.315	10.956	64.224	1.315	10.956	64.224
4	1.023	8.526	72.749	1.023	8.526	72.749
5	.775	6.459	79.209			
6	.687	5.727	84.935			
7	.570	4.750	89.686			
8	.406	3.382	93.067			
9	.350	2.919	95.986			
10	.256	2.133	98.119			
11	.158	1.320	99.439			
12	.067	.561	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.536	29.467	29.467	3.536	29.467	29.467
2	1.797	14.972	44.440	1.797	14.972	44.440
3	1.479	12.328	56.767	1.479	12.328	56.767
4	1.330	11.087	67.855	1.330	11.087	67.855
5	1.031	8.594	76.448	1.031	8.594	76.448
6	.809	6.740	83.188			
7	.586	4.883	88.071			
8	.433	3.606	91.677			
9	.418	3.487	95.165			
10	.260	2.168	97.333			
11	.224	1.870	99.203			
12	.096	.797	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Correlations

		المتجء مطور	محسن	محسنة عملية	السباقي	الكلفي	المتغير 2	المهام	المتغير 1
المتجء مطور	Pearson Correlation	1	.512**	.666**	.511**	.514**	.532**	.463**	.899**
	Sig. (2-tailed)		.002	<.001	.003	.003	.002	.008	<.001
	N	34	33	33	32	31	32	32	34
محسن	Pearson Correlation	.512**	1	.509**	.514**	.473**	.552**	.547**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.002		.003	.003	.007	.001	.001	<.001
	N	33	33	33	32	31	32	32	33
محسنة عملية	Pearson Correlation	.666**	.509**	1	.718**	.736**	.744**	.658**	.908**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.003		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	33	33	33	32	31	32	32	33
السباقي	Pearson Correlation	.511**	.514**	.718**	1	.818**	.960**	.848**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.003	.003	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	32	32	32	32	31	32	32	32
الكلفي	Pearson Correlation	.514**	.473**	.736**	.818**	1	.921**	.849**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.003	.007	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
المتغير 2	Pearson Correlation	.532**	.552**	.744**	.960**	.921**	1	.949**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	32	32	32	32	31	32	32	32
المهام	Pearson Correlation	.463**	.547**	.658**	.848**	.849**	.949**	1	.648**
	Sig. (2-tailed)	.008	.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	32	32	32	32	31	32	32	32
المتغير 1	Pearson Correlation	.899**	.702**	.908**	.691**	.703**	.722**	.648**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	34	33	33	32	31	32	32	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الفصل الخامس: التوصيات والخاتمة

المقدمة

تعتبر هذه الدراسة محاولة لفهم أثر الابتكار التكنولوجي في تعزيز إدارة الموارد البشرية لدى الشركات. من خلال تحليل البيانات المستخلصة من الدراسة الميدانية، تم التوصل إلى استنتاجات مهمة بشأن العلاقة بين الابتكار التكنولوجي وإدارة الموارد البشرية. يمثل هذا الفصل مرحلة حاسمة في دراسة تأثير الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية، حيث يتناول التوصيات المستندة إلى النتائج التي تم التوصل إليها في الفصول السابقة. تأتي هذه التوصيات من تحليل البيانات والمعلومات المستخلصة من الدراسة الميدانية التي أجريت على الشركات المشاركة، وتعكس أهمية الابتكار التكنولوجي كأداة رئيسية لتعزيز إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء المؤسسي.

محددات الدراسة

حجم العينة

تم استخدام عينة محدودة من موظفي الشركات، مما قد يؤثر على تعميم النتائج على جميع الموظفين في القطاع.

الحدود الموضوعية

تقتصر الدراسة على بيان وقع بين الابتكار التكنولوجي وأبعاده: التكنولوجيا الرقمية، الأتمتة، وتحليل البيانات، وإدارة الموارد البشرية وأبعاده: التخطيط، التنفيذ، المراقبة، والتقييم.

المنطقة الجغرافية

تركزت الدراسة على شركات في مدينة مكة، مما قد يحد من تعميم النتائج على شركات أخرى في مناطق مختلفة.

أدوات جمع البيانات

تم استخدام استبيانات لجمع البيانات، وقد تؤثر طبيعة الأسئلة وصياغتها على دقة وموضوعية الإجابات.

التوصيات والتطبيقات العملية

استنادًا إلى نتائج الدراسة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات العملية:

- تصميم برامج ابتكار تكنولوجي مخصصة: ينبغي على الإدارات تصميم برامج ابتكار تكنولوجي تتناسب مع احتياجات الموظفين المختلفة.
- تعزيز التواصل: تحسين قنوات التواصل بين الإدارة والموظفين لضمان فهم الجميع لأهداف برامج الابتكار وكيفية تحقيقها.
- توفير فرص التطوير: تشجيع الموظفين على المشاركة في برامج التدريب والتطوير المهني لتعزيز مهاراتهم وزيادة رضاهم الوظيفي.
- تقييم مستمر: يجب أن تتضمن برامج الابتكار آليات تقييم فعاليتها بشكل دوري، مع إمكانية تعديلها بناء على التغذية الراجعة من الموظفين.
- إنشاء نظام حوافز متنوع: يجب أن يتضمن نظام الحوافز عناصر متنوعة مثل المكافآت المالية، التقدير العلني، وفرص التعلم والتطوير.
- تطبيق أساليب ابتكارية: استخدام أساليب مبتكرة لتحفيز الموظفين مثل التقدير الشخصي، المكافآت الجماعية، والمسابقات الابتكارية.
- تطوير مؤشرات قياس الأداء: تطوير مؤشرات لقياس تأثير برامج الابتكار على الإنتاجية، مثل عدد الأفكار الجديدة المقدمة وعدد المشاريع المنفذة.

الدراسات المستقبلية

توجه الدراسات المستقبلية نحو استكشاف جوانب جديدة من موضوع الابتكار التكنولوجي وإدارة الموارد البشرية، ويمكن اقتراح النقاط التالية:

- تأثير العوامل الثقافية: دراسة تأثير الثقافة التنظيمية على فعالية استراتيجيات الابتكار في تعزيز إدارة الموارد البشرية.
- استراتيجيات الابتكار: تطوير استراتيجيات مخصصة لتبني الابتكار التكنولوجي في الشركات الكبرى ومدى تأثيرها على الأداء والإنتاجية.
- استكشاف تقنيات جديدة: دراسة تأثير استخدام التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي في تطوير برامج الابتكار.
- التأثيرات على الرضا الوظيفي: دراسة العلاقة بين الابتكار التكنولوجي ومستوى الرضا الوظيفي وتأثير ذلك على الأداء المؤسسي.
- الابتكار في الأوقات الصعبة: بحث تأثير الابتكارات التكنولوجية خلال الأزمات (مثل الأزمات الاقتصادية أو الصحية) على إدارة الموارد البشرية.

يمكن أن تسهم هذه الدراسات في توسيع الفهم حول كيفية تعزيز إدارة الموارد البشرية من خلال الابتكار التكنولوجي في المؤسسات.

قائمة المراجع

المصدر:

- المصدر: مقالة من مجلة "Journal of Financial Technology" بعنوان "Impact of Artificial Intelligence on Fintech Development" (2022). يمكنك الاطلاع على المقالة عبر الرابط التالي: [Journal of Financial Technology] (<https://www.jfintechjournal.com/impact-of-ai-on-fintech-development>)

المصدر:

- المصدر: مقالة من مجلة "Journal of Financial Technology" بعنوان "Impact of Artificial Intelligence on Fintech Development" (2022). يمكنك الاطلاع على المقالة عبر الرابط التالي: [Journal of Financial Technology] (<https://www.jfintechjournal.com/impact-of-ai-on-fintech-development>)

المصدر:

- المصدر: مقالة من مجلة "Journal of Financial Technology" بعنوان "Impact of Artificial Intelligence on Fintech Development" (2022). يمكنك الاطلاع على المقالة عبر الرابط التالي: [Journal of Financial Technology] (<https://www.jfintechjournal.com/impact-of-ai-on-fintech-development>)
1. Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. (2006). "Multivariate Data Analysis." Pearson Prentice Hall

2. Kaiser, H.F. (1974). "An Index of Factorial Simplicity." Psychometrika, 39, 31-36

Rahimi, M., & Babadabad, S. (2020). "AI in Fintech: A Review." Journal of Financial Innovation, 3(1), 3.
12-24

(t) المراجع:

Impact of Artificial Intelligence on Project" مقالة بعنوان "Journal of Project Management** -
Management" (2022) [رابط المرجع] ([https://www.jprojectmanagementjournal.com/impact-of-](https://www.jprojectmanagementjournal.com/impact-of-artificial-intelligence-on-project-management)
(artificial-intelligence-on-project-management

AI and Project Management:" مقالة بعنوان "International Journal of Project Management** -
Efficiency and Quality Improvement" (2021) [رابط المرجع] ([https://www.ijpmjournal.com/ai-and-](https://www.ijpmjournal.com/ai-and-project-management-efficiency-and-quality-improvement)
(project-management-efficiency-and-quality-improvement

.How AI is Transforming Project Management" (2020) مقالة بعنوان "Harvard Business Review** -
[رابط المرجع] (<https://hbr.org/2020/how-ai-is-transforming-project-management>)

قائمة المراجع

المراجع:

**Smith, J., & Williams, R. (2019). Impact Measurement in -
Human Resources Innovation. Journal of Business Research,
.45(3), 100-110**

**Johnson, P. (2017). Adapting to Change in Human -
Resources. International Journal of Management, 12(2), 75-**

**Brown, A. (2018). Resource Allocation for Innovation in -
HRM. Business Management Quarterly, 31(4), 44-52**

**Davis, L. (2020). Overcoming Resistance to Change in HR -
Practices. Organizational Behavior Studies, 6(1), 23-35**

**Miller, K. (2021). Aligning Innovation with Organizational -
Culture in HRM. Corporate Culture Review, 8(2), 60-70**

المصدر:

(1) تاريخ الموارد البشرية وتطورها التاريخي - بكة للتعليم.

[https://bakkah.com/ar/knowledge-](https://bakkah.com/ar/knowledge-center/%D8%AA%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%AE-%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B1%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%A9)

[center/%D8%AA%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%AE-](https://bakkah.com/ar/knowledge-center/%D8%AA%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%AE-%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B1%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%A9)

[-D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-](https://bakkah.com/ar/knowledge-center/%D8%AA%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%AE-%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B1%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%A9)

[-D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B1%D8%AF-](https://bakkah.com/ar/knowledge-center/%D8%AA%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%AE-%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B1%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%A9)

[.%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%A9](https://bakkah.com/ar/knowledge-center/%D8%AA%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%AE-%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B1%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%A9)

(2) e3arabi - إي عربي - الموارد البشرية في النظريات المعاصرة.

[https://bing.com/search?](https://bing.com/search?q=%d9%86%d8%b8%d8%b1%d9%8a%d8%a7%d8%aa+%d8%a7%d9%84%d9%85%d9%88%d8%a7%d8%b1%d8%af+%d8%a7%d9%84%d8%a8%d8%b4%d8%b1%d9%8a%d8%a9)

[q=%d9%86%d8%b8%d8%b1%d9%8a%d8%a7%d8%aa+%d8%a7](https://bing.com/search?q=%d9%86%d8%b8%d8%b1%d9%8a%d8%a7%d8%aa+%d8%a7%d9%84%d9%85%d9%88%d8%a7%d8%b1%d8%af+%d8%a7%d9%84%d8%a8%d8%b4%d8%b1%d9%8a%d8%a9)

[%d9%84%d9%85%d9%88%d8%a7%d8%b1%d8%af+%d8%a7%](https://bing.com/search?q=%d9%86%d8%b8%d8%b1%d9%8a%d8%a7%d8%aa+%d8%a7%d9%84%d9%85%d9%88%d8%a7%d8%b1%d8%af+%d8%a7%d9%84%d8%a8%d8%b4%d8%b1%d9%8a%d8%a9)

[.d9%84%d8%a8%d8%b4%d8%b1%d9%8a%d8%a9](https://bing.com/search?q=%d9%86%d8%b8%d8%b1%d9%8a%d8%a7%d8%aa+%d8%a7%d9%84%d9%85%d9%88%d8%a7%d8%b1%d8%af+%d8%a7%d9%84%d8%a8%d8%b4%d8%b1%d9%8a%d8%a9)

(3) التطور التاريخي للموارد البشرية وأهم المراحل التي مرت بها.

<https://e3arabi.com/%d9%85%d8%a7%d9%84->

%d9%88%d8%a3%d8%b9%d9%85%d8%a7%d9%84/%d8%a7%
d9%84%d8%aa%d8%b7%d9%88%d8%b1-
%d8%a7%d9%84%d8%aa%d8%a7%d8%b1%d9%8a%d8%ae%d
9%8a-

%d9%84%d9%84%d9%85%d9%88%d8%a7%d8%b1%d8%af-
%d8%a7%d9%84%d8%a8%d8%b4%d8%b1%d9%8a%d8%a9-
./%d9%88%d8%a3%d9%87%d9%85

(4) النظرية في البحث العلمي (مفهومها، أنواعها، وأهميتها) |
المؤسسة العربية

<https://blog.ajsrp.com/%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%B8%D8%B1%D9%8A%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%AD%D8%AB-./%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%84%D9%85%D9%8A>

(5) تعريف النظرية وأهميتها في البحث العلمي | المؤسسة
العربية للعلوم ونشر

<https://blog.ajsrp.com/%d8%aa%d8%b9%d8%b1%d9%8a%d9%81->

%d8%a7%d9%84%d9%86%d8%b8%d8%b1%d9%8a%d8%a9-
%d9%88%d8%a7%d9%87%d9%85%d9%8a%d8%aa%d9%87%d
./8%a7

(6) e3arabi - إي عربي - الموارد البشرية في النظريات المعاصرة.

<https://e3arabi.com/%D9%85%D8%A7%D9%84-%D9%88%D8%A3%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B1%D8%AF->

%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%A9-
%D9%81%D9%8A-

%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%B8%D8%B1%D9%8A%D8%A7%
D8%AA-

%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B9%D8%A7%D8%B5%D8%B1%
./D8%A9

(7) تطوير الموارد البشرية - ويكيبيديا. [https://bing.com/search?](https://bing.com/search?q=%d8%aa%d8%b7%d9%88%d8%b1+%d8%a7%d9%84%d9%85%d9%88%d8%a7%d8%b1%d8%af+%d8%a7%d9%84%d8%a8.%d8%b4%d8%b1%d9%8a%d8%a9)
q=%d8%aa%d8%b7%d9%88%d8%b1+%d8%a7%d9%84%d9%85%d9%88%d8%a7%d8%b1%d8%af+%d8%a7%d9%84%d8%a8.%d8%b4%d8%b1%d9%8a%d8%a9

(8) تطوير الموارد البشرية - ويكيبيديا.

https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%AA%D8%B7%D9%88%D9%8A%D8%B1_%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B1%D8%AF_%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%A9

(9) ما هي الموارد البشرية - موضوع.

https://mawdoo3.com/%D9%85%D8%A7_%D9%87%D9%8A_%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B1%D8%AF_%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%A9

(10) النظريات و المفاهيم فى ادارة الموارد البشرية.

<https://hrdiscussion.com/hr48603.html>

(11) دور النظريات في تطوير إدارة الموارد البشرية وتعزيز الأداء

التنظيمي 1 (<https://i-tcis.com/performance-theories/>) ما هو الابتكار التكنولوجي؟ التعريف والأمثلة والإدارة الإستراتيجية.

<https://ideascale.com/ar/%d8%a7%d9%84%d9%85%d8%af%d9%88%d9%86%d8%a9/%d9%85%d8%a7-%d9%87%d9%88-%d8%a7%d9%84%d8%a7%d8%a8%d8%aa%d9%83%d8%a7%d8%b1->

<https://ideascale.com/ar/%d8%a7%d9%84%d8%aa%d9%83%d9%86%d9%88%d9%84%d9%88%d8%ac%d9%8a>

(2) تأثير التكنولوجيات الرقمية | الأمم المتحدة.

[https://bing.com/search?](https://bing.com/search?q=%d8%a3%d8%ab%d8%b1+%d8%a7%d9%84%d8%a7%d8%a8%d8%aa%d9%83%d8%a7%d8%b1+%d8%a7%d9%84%d8%aa%d9%83%d9%86%d9%88%d9%84%d9%88%d8%ac%d9%8a)

[q=%d8%a3%d8%ab%d8%b1+%d8%a7%d9%84%d8%a7%d8%a8%d8%aa%d9%83%d8%a7%d8%b1+%d8%a7%d9%84%d8%aa%d9%83%d9%86%d9%88%d9%84%d9%88%d8%ac%d9%8a](https://bing.com/search?q=%d8%a3%d8%ab%d8%b1+%d8%a7%d9%84%d8%a7%d8%a8%d8%aa%d9%83%d8%a7%d8%b1+%d8%a7%d9%84%d8%aa%d9%83%d9%86%d9%88%d9%84%d9%88%d8%ac%d9%8a)

(3) الابتكار التكنولوجي وأهميته في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية

[https://technologyreview.ae/%D8%A3%D9%87%D9%85%D9%8A%D8%A9-](https://technologyreview.ae/%D8%A3%D9%87%D9%85%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%A8%D8%AA%D9%83%D8%A7%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%83%D9%86%D9%88%D9%84%D9%88%D8%AC%D9%8A-%D9%84%D9%84%D8%AA%D9%86%D9%85%D9%8A%D8%A9)

[D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%A8%D8%AA%D9%83%D8%A7%D8%B1-](https://technologyreview.ae/%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%A8%D8%AA%D9%83%D8%A7%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%83%D9%86%D9%88%D9%84%D9%88%D8%AC%D9%8A-%D9%84%D9%84%D8%AA%D9%86%D9%85%D9%8A%D8%A9)

[D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%83%D9%86%D9%88%D9%84%D9%88%D8%AC%D9%8A-](https://technologyreview.ae/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%83%D9%86%D9%88%D9%84%D9%88%D8%AC%D9%8A-%D9%84%D9%84%D8%AA%D9%86%D9%85%D9%8A%D8%A9)

[/%D9%84%D9%84%D8%AA%D9%86%D9%85%D9%8A%D8%A9](https://technologyreview.ae/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%83%D9%86%D9%88%D9%84%D9%88%D8%AC%D9%8A-%D9%84%D9%84%D8%AA%D9%86%D9%85%D9%8A%D8%A9)

(4) تأثير التكنولوجيات الرقمية | الأمم المتحدة.

<https://www.un.org/ar/un75/impact-digital-technologies>

(5) أثر الابتكار على الفرد والمجتمع - موضوع.

https://mawdoo3.com/%D8%A3%D8%AB%D8%B1_%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%A8%D8%AA%D9%83%D8%A7%D8%B1_%D8%B9%D9%84%D9%89_%D8%A7%D9%84%D9%81%D8%B1%D8%AF_%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%B9

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It`s Never Too Late to START. Just Begin!

Best of Luck Dr. Mona Moustafa Elashry

الملاحق

يسرنا دعوتكم للمشاركة في هذا الاستبيان الذي يهدف إلى دراسة تأثير الابتكار التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية. يهدف هذا الاستبيان إلى جمع البيانات حول كيفية تأثير عمليات إدارة الموارد البشرية بدمج التقنيات الحديثة والابتكارات الرقمية. سنركز على تحليل تأثير التكنولوجيا على التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، وتحسين الكفاءة داخل المؤسسات. آراؤكم وتجاربكم ستساهم بشكل كبير في تقديم رؤى جديدة وتطوير استراتيجيات فعالة لتعزيز إدارة الموارد البشرية في ظل التقدم التكنولوجي المستمر. شكراً لمساهمتكم القيمة.

المحور الأول:المعلومات العامة

1-الجنس:

ذكر= أنثى

2-العمر :

25سنة أو اقل 26-30 31-35

36-40 41 أو اكثر

3-المستوى العلمي:

اقل من مستوى الثانوي

مستوى الثانوي

مستوى جامعي

4- عدد سنوات الخبرة:

من سنة إلى 5 سنوات من 5 إلى 10 اكثر من

المتغير الموارد البشرية	أبعاد التغيير	عدد البيانات	المصدر
	بعد الأداء السياقي	5	
	بعد ادارة المهام	4	
	بعد الأداء التكيفي	3	
المتغير التغيير التكنولوجي	أبعاد التغيير	عدد البيانات	المصدر
	منتج مطور	6	
	منتج محسن	6	

الاستبيان

الابتكار لتكنولوجي

المحور الثالث : الابتكار التكنولوجي

الرقم	البيانات	غير موافق	محايد	موافق
الابتكار في المنتج : منتج مطور				
1.	تشجيع إدارة مؤسسة الموظفين على تقديم أفكار جديدة لإنتاج منتج			
2.	تعطي مؤسسة اهتمامها بإنتاج منتج مقبوض مقارنة بتقليدها			
3.	تلجأ مؤسسة إلى استخدام تكنولوجيا جديدة من أجل تقديم منتجات جديدة			
4.	لخصص مؤسسة ميزانية مناسبة لجهود البحث و التطوير من أجل تقديم منتجات جديدة			
5.	تعاون مؤسسة مع خبراء و مهندسين خارجيين من أجل تقديم منتجات جديدة			
منتج محسن				
6.	يتم تحسين منتجات مؤسسة بالاعتماد على المهارات المتوفرة لديها			
7.	تلجأ مؤسسة إلى استخدام مواد جديدة من أجل تحسين منتجاتها			
8.	تقوم مؤسسة بتشكاكي وآراء زبائنهم كقاعدة لتركز عليها في تطوير منتجاتها			
9.	تعتمد مؤسسة على أفكار العاملين لديها لتحسين منتجاتها			
10.	تقوم مؤسسة بإجراء تعديلات على منتجاتها تماشيًا مع ما هو موجود في السوق			
11.	تعمل مؤسسة على تقديم منتجات جديدة لتلبية حاجات ورغبات زبائنهم			
الابتكار في العملية: عملية مطورة				
12.	تلجأ مؤسسة إلى استعمال برامج تكنولوجية جديدة من أجل تقديم عمليات إنتاج جديدة			
13.	تقوم مؤسسة بتغييرات في تصميم منتجاتها تماشيًا مع التقنيات الحديثة			
14.	تقوم مؤسسة بتحديد وتنظيم معادتها الإنتاجية لزيادة منتجاتها			
15.	تعمل مؤسسة على الحصول على براءات اختراع لتعزيز من ابتكاراتها			
16.	تقوم مؤسسة بابتكار طرق جديدة لتحسين و تعديل منتجاتها			
عملية محسنة				
17.	تقوم مؤسسة بتحسين أساليبها الإنتاجية لتسهيل استخدام منتجاتها			
18.	تعتمد مؤسسة على التكنولوجيا المتاحة لديها من أجل تحسين عملياتها الإنتاجية			
19.	تسعى مؤسسة إلى تحسين عمليات إنتاجها للحصول على منتجات ابتكارية			
20.	تلجأ مؤسسة إلى تعديل عمليات الإنتاج الحالية من أجل الحصول على منتجات جديدة			

الموارد البشرية

2	اتبع الإجراءات السليمة و تجنب غير المصرح بها					
3	أقدم الدعم و التشجيع لزملاء العمل عند مواجهة المشاكل					
4	أنطوع لأداء العمل الإضافي بصدر رحب					
5	أستغل لتعليمات العمل حتى و إن كان المشرف غير موجود					
بعد أداء المهام						
6	أحرص على أداء مهام وظيفتي بدقة وأداء واجباتي في العمل وفق المعدلات المطلوبة للأداء					
7	أقوم بإنجاز المهام المطلوبة مني في الوقت المحدد					
8	أسعى لمعرفة كل المستجدات التي تطرأ على وظيفتي باستمرار					
9	أحرص على الالتزام بمواعيد العمل الرسمية					
10	أقوم باستغلال وقت العمل بشكل جيد وأؤدي الأعمال الإضافية التي تطلب مني					
بعد الأداء التكيفي						
11	أستطيع التكيف جيدا مع المواقف الصعبة التي أواجهها					
12	أعالى بسرعة بعد المواقف الصعبة التي أواجهها في العمل					
13	يمكنني التعامل بمرونة عندما أواجه مشكلات غير متوقعة في العمل					
14	أحرص على التعلم ومواصلة التدريب بانتظام لتنمية قدراتي					