

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

1. الإطار العام للدراسة: الفصل الأول.	2
1.1. المقدمة.	4
1.2. مشكلة الدراسة.	5
1.3. أهمية الدراسة.	8
1.4. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.	6
1.5. (بوصلة البحث) تصميم البحث.	7
1.6. مجتمع البحث.	8
1.7. طرق وتقنيات أخذ العينات.	9
1.8. طريقة جمع البيانات.	10
1.9. أنواع البيانات.	11
1.10. إجراءات التحليل الإحصائي.	12
1.11. الفجوات النظرية والتطبيقية.	13
1.12. أسئلة الدراسة.	14
1.13. أهداف الدراسة.	15
1.14. فرضيات الدراسة.	16
1.15. نموذج الدراسة.	17
1.16. نطاق الدراسة.	18
1.17. منهجية الدراسة.	19
1.18. الدراسة الميدانية.	20
1.19. مخطط المشروع المقترح.	21
2. الدراسات السابقة: الفصل الثاني.	22
2.1. المقدمة.	23
2.2. المتغير المستقل.	24
2.3. المتغير التابع.	25
2.4. العلاقة بين المتغيرات.	26

الخاتمة 2.5.....	27
------------------	----

.....	3. 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)

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث 1.2

تكنولوجيا المعلومات: (Information Technology)

مجموعة الأدوات والأنظمة الرقمية التي تستخدم في معالجة، تخزين، ونقل المعلومات داخل المؤسسات، وتشمل الأجهزة والبرمجيات والشبكات.

أداء الموارد البشرية :

مدى تحقيق الأفراد للمهام الوظيفية المطلوبة منهم بجودة وكفاءة عالية، ويقاس عبر مؤشرات مثل الإنتاجية، الالتزام الوظيفي، والرضا الوظيفي.

تبني تكنولوجيا المعلومات :

عملية استخدام الموظفين والجهات داخل المؤسسة للأنظمة والأدوات الرقمية في إنجاز الأعمال والمهام اليومية.

1.3 تصميم البحث (بوصلة البحث)

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي لاستكشاف أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في المؤسسات، حيث يجمع البحث بين التحليل النظري والدراسة الميدانية التي تم تطبيقها على عينة من العاملين في عدة مؤسسات بهدف قياس العلاقة بين متغيرات البحث.

1.4 مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث من الموظفين العاملين في المؤسسات التي تبنت أنظمة تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية، حيث تم اختيار عينة تمثيلية منهم لأداء الدراسة الميدانية.

1.5 طرق وتقنيات أخذ العينات

تم استخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية لاختيار المشاركين من مختلف الأقسام الإدارية لضمان تمثيل جميع الفئات داخل المجتمع البحثي.

1.6 طريقة جمع البيانات

تم جمع البيانات باستخدام استبيان مكون من عدة أسئلة مغلقة ومفتوحة تم تصميمها لقياس مستوى تبني تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها على أداء الموارد البشرية. كما تم الاعتماد على مقابلات مع بعض المسؤولين لتدعيم البيانات الكمية.

1.7 أنواع البيانات

بيانات كمية: من الاستبيانات التي تعبر عن تقييمات المشاركين باستخدام مقياس ليكرت.

بيانات نوعية :من المقابلات المفتوحة والملاحظات الميدانية.

1.8 إجراءات التحليل الإحصائي

تم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات، شملت التحليل الوصفي) التكرارات، المتوسطات، الانحراف المعياري، (وتحليل العلاقات) الارتباط، الانحدار الخطي (لاختبار فرضيات الدراسة.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري :

رغم تعدد الدراسات التي تناولت العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية، إلا أن هناك قصوراً نظرياً واضحاً في تناول الموضوع في السياق العربي، وخصوصاً في المؤسسات العامة بالدول النامية. وتتمثل أبرز الفجوات النظرية في ما يلي:

- 1- غياب نماذج عربية متكاملة توضح آليات تأثير التكنولوجيا الرقمية على الأداء الوظيفي، مما يضطر الباحثين إلى استيراد نماذج غربية قد لا تتلاءم مع الواقع المحلي (قشي، 2021)
- 2- قلة الدراسات التي تربط بين النظم التقنية الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي أو الأتمتة وبين مفاهيم الأداء البشري طويلة الأمد مثل الالتزام المؤسسي أو الرضا الوظيفي (الحداد، 2024)
- 3- ندرة الأطر التحليلية المتخصصة في تحليل العلاقة بين مكونات نظم المعلومات البرمجيات، الشبكات، قواعد البيانات (وأداء الموارد البشرية في القطاعات الإدارية المختلفة) (عبيدي، 2023)

2.2.1. فجوات على المستوى التطبيقي

- على الرغم من تنامي استخدام تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات العربية، إلا أن التطبيق العملي ما زال يواجه تحديات كبيرة. وتتلخص الفجوات التطبيقية في:
- ضعف استراتيجيات الدمج الفعلي لتكنولوجيا المعلومات داخل أنظمة الموارد البشرية، حيث تُطبق غالباً كأدوات مساندة وليس كمكون أساسي في العمل الإداري (شلابي، 2024)
 - نقص البرامج التدريبية المتخصصة في تمكين الموظفين من استخدام نظم الموارد البشرية الإلكترونية بفاعلية، مما يؤثر على مردودها الحقيقي (القحطاني، 2024)
 - 4- محدودية الدراسات التي تقيس العائد العملي من استخدام التكنولوجيا، مثل تحسين الإنتاجية أو خفض التكاليف أو تسريع اتخاذ القرار (الحداد، 2024)

ما أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في المؤسسات؟

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:

تُسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العربية في مجالي تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية، وذلك من خلال تناول العلاقة بين أدوات التحول الرقمي ومستوى الأداء الوظيفي في المؤسسات. وتُعد هذه العلاقة من القضايا المعاصرة التي باتت تحظى باهتمام متزايد، خاصة في ظل ما أظهرته دراسات مثل دراسة بني وليد، (2024) واتصالات قالمة (2024) من وجود تأثير مباشر للتكنولوجيا على الكفاءة الإنتاجية والفعالية الإدارية. كما تسد الدراسة فجوة معرفية قائمة في السياق العربي حول تطبيقات التكنولوجيا الرقمية في بيئة العمل، وتؤكد ما توصلت إليه دراسات مثل دراسة شركة سونلغاز بالمسيلة (2023) من وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات والأداء المؤسسي.

2.3.1. على المستوى التطبيقي:

تبرز الأهمية التطبيقية للدراسة من خلال تقديم توصيات عملية للمؤسسات الحكومية والخاصة بشأن آليات دمج تكنولوجيا المعلومات ضمن ممارسات إدارة الموارد البشرية. وتشير الأدلة التطبيقية الواردة في دراسات مثل وزارة التعليم العالي الجزائرية، (2021) وإدارة تعليم جدة (2024) إلى أن استخدام الأجهزة والبرمجيات الحديثة يعزز من جودة العمليات الإدارية، ويُسهم في دعم اتخاذ القرار وتحسين التواصل الوظيفي. كما تؤكد الدراسة أهمية تدريب الموظفين على النظم الرقمية، وتحديث البنية التحتية للمعلومات من أجل تحقيق أداء أكثر فاعلية وكفاءة.

4.1. أسئلة الدراسة

- ما مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في المؤسسات؟
- هل تساهم الأنظمة الإلكترونية في تحسين الكفاءة الفردية؟
- هل تعزز التقنية سرعة اتخاذ القرار الإداري؟
- ما العوامل التي قد تؤثر على العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وأداء الموارد البشرية؟

5.1. أهداف الدراسة

- قياس أثر تبني تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي على الموظفين
- تحديد العوامل التي تعزز أو تعيق تأثير التكنولوجيا على الأداء
- تقديم توصيات لتحسين دمج التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية

6.1. فرضيات الدراسة

- العوامل التنظيمية تؤثر على فعالية استخدام تكنولوجيا المعلومات
- زيادة التدريب على استخدام أنظمة تكنولوجيا المعلومات ترتبط بتحسين الأداء.
- العوامل التنظيمية تؤثر على فعالية استخدام تكنولوجيا المعلومات

7.1. نموذج الدراسة

8.1. نطاق الدراسة

تقتصر الدراسة على المؤسسات الحكومية والخاصة التي تعتمد أنظمة تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية داخل مدينة (الرياض) مثلاً.

9.1. منهجية الدراسة

10.1. الدراسة الميدانية

11.1. مخطط المشروع المقترح

المرحلة	المحتوى	الزمن المتوقع
1	مراجعة الأدبيات والنظرية	أسبوعان

المرحلة	المحتوى	الزمن المتوقع
2	تصميم أداة البحث	أسبوع (الاستبيان)
3	جمع البيانات الميدانية	أسبوعان
4	تحليل البيانات وكتابة النتائج	أسبوعان
5	صياغة التوصيات والخاتمة	أسبوع

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

1.2. المقدمة:

تستعرض هذه الفصل الدراسات التي تناولت أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية، سواء على المستوى النظري أو التطبيقي، مع التركيز على الفجوات البحثية التي تسدها هذه الدراسة

2.2. المتغير المستقل

تكنولوجيا المعلومات وأدواتها في المؤسسات.

3.2. المتغير التابع

أداء الموارد البشرية وعناصره

4.2. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

توضح الدراسات وجود علاقة إيجابية تؤكد أن تبني التكنولوجيا يعزز الأداء الوظيفي، مع اختلافات مرتبطة بالسياق التنظيمي والثقافي

5.2. الخاتمة

أظهرت الدراسة أهمية تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء الموارد البشرية، مع وجود تحديات مرتبطة بالتدريب والتكامل بين العنصر البشري والتقني. توصي الدراسة بضرورة تبني استراتيجيات شاملة لتعزيز الاستخدام الأمثل للتكنولوجيا بما ينعكس إيجابياً على الأداء المؤسسي.

3. قائمة المراجع :

Alshurideh, M., Al Kurdi, B., Salloum, S. A., & Ghazal, R. (2021). The -1
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- الحداد، هبة. (2024). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي في جامعة بني وليد. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، الأكاديمية الأمريكية الدولية للعلوم*. (25) 7 ,

1068<https://aaasjournals.com/index.php/ajashss/article/view/>

3- القحطاني، نورة. (2024). أثر تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي في إدارة تعليم جدة. *مجلة العلوم التربوية والقانونية*. (2) 8 ,

8344<https://www.journals.ajsrp.com/index.php/jeals/ar/article/view/>

4- قشي، هاجر. (2021). دور نظم المعلومات في تحسين أداء الموارد البشرية - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجزائرية. *جامعة الجزائر 3*

2590/123456789.dz/jspui/handle/3<https://dspace.univ-alger>

Laumer, S., Maier, C., Eckhardt, A., & Weitzel, T. (2019). Workplace -5
information systems and employee performance: The role of human-technology
interaction. *Information Systems Journal*, 29(2), 308-345.

Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR -6
Analytics. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 3-
26.

7- شلابي، طارق. (2024). تأثير تكنولوجيا المعلومات على تحسين الأداء الوظيفي - دراسة حالة مديرية اتصالات قالمة .
جامعة 8 ماي 1945 قالمة

15971/123456789<https://dspace.univ-guelma.dz/jspui/handle/>

8- عبيدي، حنان. (2023). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية - دراسة ميدانية بشركة سونلغاز المسيلة. *جامعة محمد بوضياف المسيلة*.

bfd10c30004e-c29ce-a46-9c7a-d8f14063<https://repository.univ-msila.dz/items/>

