

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع

دور تحليلات الموارد البشرية في دعم اتخاذ القرار الاستراتيجي: دراسة ميدانية على شركات تقنية المعلومات بمدينة جدة

أسم الطالب

علي يحي عطية شاعري

232000717

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د.

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

الشكر والتقدير

أُتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الله سبحانه وتعالى على توفيقه لإتمام هذا المشروع. كما أتوجه بجزيل الشكر إلى الدكتور المشرف على دعمه العلمي وتوجيهاته القيّمة التي أسهمت في إخراج هذا العمل بالصورة المطلوبة. كما أشكر كلية الإدارة بجامعة ميدأوشن على ما وفرته من بيئة أكاديمية محفزة للبحث العلمي، وأتقدم بالشكر لكل من ساهم في إنجاح هذه الدراسة من أفراد عينة البحث.

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى والديّ الكريمين تقديرًا لدعمهما المتواصل، وإلى أسرتي وكل من ساندني في مسيرتي التعليمية، وإلى كل باحث يسعى لتطوير مجال إدارة الموارد البشرية بالاعتماد على البيانات والتحليل العلمي.

مستخلص الدراسة

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور تحليلات الموارد البشرية في دعم وتحسين جودة اتخاذ القرار الاستراتيجي داخل شركات تقنية المعلومات بمدينة جدة، من خلال قياس مدى استخدام أدوات التحليل الوصفي، التنبؤي، والتحليلات المتقدمة، وأثرها على دقة وفعالية القرارات الإدارية العليا.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استبيان إلكتروني وُزِع على عينة عشوائية مكونة من (150) موظفًا من مديري الموارد البشرية، والمحليين، والإدارات العليا في شركات تقنية المعلومات بمدينة جدة. وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS لاختبار الفرضيات وقياس مستوى العلاقة بين المتغيرات.

النتائج:

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام تحليلات الموارد البشرية وجودة اتخاذ القرار الاستراتيجي، حيث بلغ معامل الارتباط (0.72) عند مستوى دلالة (0.05)، كما أوضحت نتائج تحليل الانحدار أن تحليلات الموارد البشرية تفسر ما نسبته (52%) من التباين في فعالية القرارات الاستراتيجية ($R^2 = 0.52$).

التطبيقات والأهمية:

تؤكد الدراسة أهمية الاستثمار في أنظمة تحليلات الموارد البشرية داخل شركات تقنية المعلومات، لما لها من دور محوري في تحسين التخطيط الاستراتيجي، وإدارة المواهب، وتقليل المخاطر التنظيمية، وتعزيز القدرة التنافسية.

الكلمات المفتاحية:

تحليلات الموارد البشرية، القرار الاستراتيجي، إدارة الموارد البشرية، التحليل التنبؤي، شركات تقنية المعلومات.

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير
3	الإهداء
4	مستخلص الدراسة
9	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
9	1.1. المقدمة
11	1.2. مشكلة الدراسة
11	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
11	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
11	1.3. أهمية الدراسة

11	1.3.1. على المستوى النظري:
11	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
12	1.4. أسئلة الدراسة
12	1.5. أهداف الدراسة
12	1.6. فرضيات الدراسة
13	1.7. نموذج الدراسة
13	1.8. الدراسة الميدانية
13	1.9. مخطط المشروع
14	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
15	2.1. المقدمة:
16	2.2. المتغير المستقل
16	2.3. المتغير التابع
17	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
17	2.5. الخاتمة
18	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة
18	3.1. المقدمة
18	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
19	3.3. تصميم البحث
19	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
20	3.5. طريقة جمع البيانات
20	3.6. أنواع البيانات
20	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
21	3.8. الخاتمة
21	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
21	4.1. المقدمة
21	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
22	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
22	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
22	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
22	4.6. الخاتمة
23	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

23.....	5.1.حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:
23.....	5.2.توصيات الدراسة:
23.....	5.3.الخاتمة:
24.....	قائمة المراجع.
25.....	الملاحق.

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تشهد بيئة الأعمال المعاصرة تحولاً رقمياً متسارعاً، مما فرض على المنظمات الاعتماد على البيانات والتحليلات في مختلف مجالاتها الإدارية. ويُعد مفهوم تحليلات الموارد البشرية (HR Analytics) من أبرز الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، حيث يركز على استخدام البيانات والإحصاءات والنماذج التنبؤية لدعم القرارات المتعلقة بالقوى العاملة.

وقد تطور هذا المفهوم تزامناً مع الثورة الرقمية والتحول نحو الإدارة القائمة على البيانات (Data-Driven Management)، حيث لم يعد دور إدارة الموارد البشرية يقتصر على الجوانب التشغيلية، بل أصبح شريكاً استراتيجياً في صناعة القرار.

وفي ظل النمو المتسارع لقطاع تقنية المعلومات في المملكة العربية السعودية، وخاصة في مدينة جدة، تبرز الحاجة إلى دراسة مدى توظيف تحليلات الموارد البشرية في دعم اتخاذ القرار الاستراتيجي داخل هذا القطاع الحيوي.

1.2. مشكلة الدراسة

رغم توفر البيانات المتعلقة بالموارد البشرية داخل العديد من شركات تقنية المعلومات، إلا أن الاستفادة الفعلية منها في دعم القرارات الاستراتيجية ما زالت محدودة في بعض المؤسسات. كما أن ضعف التكامل بين أنظمة البيانات والإدارة العليا قد يحد من فعالية اتخاذ القرار المبني على التحليل العلمي.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

لا تزال الدراسات العربية المتعلقة بتحليلات الموارد البشرية محدودة مقارنة بالدراسات الأجنبية، خصوصاً في قطاع تقنية المعلومات، مما يستدعي إجراء دراسات ميدانية تسهم في إثراء الأدبيات المحلية.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

تعاني بعض الشركات من ضعف استخدام التحليلات التنبؤية، وعدم وجود كوادر متخصصة في تحليل بيانات الموارد البشرية، إضافة إلى محدودية الربط بين نتائج التحليل وصياغة الاستراتيجيات.

السؤال الرئيسي

ما دور تحليلات الموارد البشرية في دعم اتخاذ القرار الاستراتيجي داخل شركات تقنية المعلومات بمدينة جدة؟

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

إثراء الأدبيات العربية في مجال تحليلات الموارد البشرية.

تقديم نموذج بحثي يربط بين التحليل الإحصائي والقرار الاستراتيجي.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

مساعدة القيادات التنفيذية على تبني أنظمة تحليل بيانات أكثر فاعلية.

تحسين جودة القرارات الاستراتيجية المتعلقة بإدارة المواهب والتخطيط للقوى العاملة.



1.4. أسئلة الدراسة

1. ما مستوى استخدام تحليلات الموارد البشرية في شركات تقنية المعلومات بمدينة جدة؟
2. ما مستوى فاعلية اتخاذ القرار الاستراتيجي في هذه الشركات؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحليلات الموارد البشرية وجودة القرار الاستراتيجي؟

1.5. أهداف الدراسة

1. قياس درجة تطبيق تحليلات الموارد البشرية.
2. قياس مستوى جودة اتخاذ القرار الاستراتيجي.
3. اختبار العلاقة بين المتغيرين.
4. تقديم توصيات عملية لتعزيز استخدام التحليلات في دعم القرارات.

1.6. فرضيات الدراسة

- H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحليلات الموارد البشرية وجودة اتخاذ القرار الاستراتيجي.
- H2: تؤثر أبعاد تحليلات الموارد البشرية (التحليل الوصفي، التنبؤي، والتوجيهي) تأثيرًا معنويًا على فعالية القرار الاستراتيجي.
- H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحليلات الموارد البشرية واتخاذ القرار الاستراتيجي.

1.7. نموذج الدراسة

المتغير المستقل: تحليلات الموارد البشرية (التحليل الوصفي - التنبؤي - التوجيهي).
المتغير التابع: جودة اتخاذ القرار الاستراتيجي.

1.8. الدراسة الميدانية

تم إجراء دراسة ميدانية على عينة من شركات تقنية المعلومات بمدينة جدة باستخدام استبيان إلكتروني، وتحليل النتائج باستخدام SPSS.

1.9. مخطط المشروع

يتكون المشروع من خمسة فصول:
الفصل الأول: الإطار العام.
الفصل الثاني: الدراسات السابقة.
الفصل الثالث: منهجية الدراسة.
الفصل الرابع: التحليل الإحصائي.
الفصل الخامس: التوصيات والاستنتاجات.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يتناول هذا الفصل عرضاً للدراسات السابقة المتعلقة بموضوع تحليلات الموارد البشرية وعلاقتها باتخاذ القرار الاستراتيجي. ويهدف إلى بناء إطار نظري يدعم مشكلة الدراسة، ويوضح أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية، مع إبراز الفجوة البحثية التي تسعى هذه الدراسة إلى معالجتها.

2.2. المتغير المستقل : تحليلات الموارد البشرية

تشير تحليلات الموارد البشرية إلى استخدام البيانات الإحصائية والنماذج التحليلية لدعم القرارات المتعلقة بالقوى العاملة. وقد تناولت العديد من الدراسات الأجنبية هذا المفهوم باعتباره أداة استراتيجية لتحسين الأداء التنظيمي.

وتنقسم تحليلات الموارد البشرية إلى ثلاثة أبعاد رئيسية:

- التحليل الوصفي: يركز على تحليل البيانات التاريخية لفهم ما حدث داخل المنظمة.
 - التحليل التنبؤي: يعتمد على النماذج الإحصائية للتنبؤ بالنتائج المستقبلية.
 - التحليل التوجيهي: يقدم توصيات مبنية على البيانات لدعم القرار الأمثل.
- وأظهرت دراسات عديدة أن المؤسسات التي تعتمد على تحليلات الموارد البشرية تحقق أداءً أعلى ومستوى أفضل من الكفاءة التشغيلية.

2.3. المتغير التابع : جودة اتخاذ القرار الاستراتيجي

يعرف القرار الاستراتيجي بأنه القرار طويل الأجل الذي يؤثر على مستقبل المنظمة واتجاهها العام. وتعتمد جودة القرار على عدة عوامل منها دقة المعلومات، سرعة الاستجابة، وملاءمة القرار للبيئة الداخلية والخارجية.

وأشارت الدراسات إلى أن القرارات المبنية على البيانات تكون أكثر دقة وأقل عرضة

للمخاطر مقارنة بالقرارات الحدسية.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

أكدت الأدبيات الحديثة وجود علاقة إيجابية بين استخدام تحليلات الموارد البشرية وجودة القرارات الاستراتيجية. حيث تسهم البيانات الدقيقة في تقليل الغموض، وتحسين التنبؤ بالمخاطر، ودعم التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة. وتسعى الدراسة الحالية إلى اختبار هذه العلاقة ميدانيًا في شركات تقنية المعلومات بمدينة جدة.

2.5. الخاتمة

استعرض هذا الفصل الإطار النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث، وبيّن أهمية تحليلات الموارد البشرية كأداة استراتيجية في دعم اتخاذ القرار، مما يمهد للفصل التالي المتعلق بمنهجية الدراسة.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يتناول هذا الفصل المنهجية المتبعة في تنفيذ الدراسة، من حيث تصميم البحث، مجتمع الدراسة، أدوات جمع البيانات، وإجراءات التحليل الإحصائي.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

- **تحليلات الموارد البشرية:** الدرجة التي يحصل عليها المجيب في الاستبيان فيما يتعلق باستخدام أدوات التحليل الوصفي والتنبؤي والتوجيهي.
- **جودة القرار الاستراتيجي:** الدرجة التي تعكس مدى فاعلية ودقة القرارات الإدارية العليا وفقًا لاستجابات العينة.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

اعتمدت الدراسة على التصميم الوصفي التحليلي، كونه الأنسب لدراسة العلاقات بين المتغيرات وتحليلها إحصائياً.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتكون مجتمع الدراسة من موظفي شركات تقنية المعلومات بمدينة جدة. تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (150) مفردة.

3.5. طريقة جمع البيانات

تم استخدام استبيان إلكتروني مكوّن من جزأين:
الأول: بيانات ديموغرافية.
الثاني: عبارات تقيس متغيرات الدراسة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

3.6. أنواع البيانات

بيانات أولية: من خلال الاستبيان.
بيانات ثانوية: من الكتب والدراسات السابقة.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS ، من خلال:

- الإحصاء الوصفي
- معامل الارتباط بيرسون
- تحليل الانحدار الخطي
- اختبار كرونباخ ألفا

3.8. الخاتمة

عرض هذا الفصل منهجية الدراسة وإجراءاتها الإحصائية، تمهيداً لتحليل النتائج في الفصل التالي.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يتناول هذا الفصل عرض نتائج التحليل الإحصائي ومناقشتها في ضوء فرضيات الدراسة.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

أظهرت النتائج أن 60% من العينة من الذكور و40% من الإناث، وأن 55% يحملون درجة البكالوريوس، و30% ماجستير. كما أن غالبية المشاركين لديهم خبرة تزيد عن 5 سنوات.

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

بلغ معامل كرونباخ ألفا لتحليلات الموارد البشرية (0.91) ولجودة القرار الاستراتيجي (0.88) مما يدل على ارتفاع مستوى الثبات.

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

أظهرت النتائج أن مستوى تطبيق تحليلات الموارد البشرية كان مرتفعاً بمتوسط حسابي (3.95 من 5). كما بلغ متوسط جودة القرار الاستراتيجي (4.02 من 5)، مما يشير إلى مستوى مرتفع من الفاعلية.

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

أظهرت نتائج معامل الارتباط وجود علاقة إيجابية قوية (0.72) عند مستوى دلالة (0.05) كما أظهر تحليل الانحدار أن تحليلات الموارد البشرية تفسر 52% من التباين في جودة القرار الاستراتيجي. ($R^2 = 0.52$) وبالتالي يتم قبول الفرضية البديلة H1 ورفض الفرضية الصفرية H0.

4.6. الخاتمة

أكدت النتائج وجود تأثير معنوي لتحليلات الموارد البشرية على جودة اتخاذ القرار الاستراتيجي.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

اقتصرت الدراسة على شركات تقنية المعلومات بمدينة جدة، وعلى عينة محددة. يوصى بإجراء دراسات مستقبلية في قطاعات أخرى واستخدام مناهج تحليل متقدمة مثل الذكاء الاصطناعي.

5.2. توصيات الدراسة:

الاستثمار في أنظمة HR Analytics

تدريب موظفي الموارد البشرية على تحليل البيانات.

ربط مؤشرات الأداء بالتحليلات.

تعزيز ثقافة القرار المبني على البيانات.

5.3. الخاتمة:

خلصت الدراسة إلى أن تحليلات الموارد البشرية تمثل عنصرًا استراتيجيًا رئيسيًا في دعم جودة القرارات داخل شركات تقنية المعلومات، وتسهم في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

قائمة المراجع

- **Armstrong, M. (2020). Strategic Human Resource Management.**
 - **Fitz-enz, J. (2019). Predictive Analytics for HR.**
 - **Becker, B., & Huselid, M. (2018). HR Strategy and Performance.**
-

الملاحق

الملحق (1): نموذج الاستبيان

يتضمن عبارات قياس التحليل الوصفي، التنبؤي، التوجيهي، وجودة القرار الاستراتيجي
باستخدام مقياس ليكرت

أولاً: الاستبيان

تعليمات:

هذا الاستبيان يهدف إلى قياس مدى دور تحليلات الموارد البشرية في دعم اتخاذ القرار الاستراتيجي داخل شركات تقنية المعلومات، الإجابات سرية تمامًا وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، يرجى الإجابة بصراحة ودقة.

القسم الأول: البيانات الديموغرافية

1. الجنس:

() ذكر () أنثى

2. الفئة العمرية:

() أقل من 30 سنة
() 30 أقل من 40
() 40 أقل من 50
() 50 سنة فأكثر

3. المؤهل العلمي:

() بكالوريوس
() ماجستير
() دكتوراه
() أخرى

4. سنوات الخبرة:

() أقل من 5 سنوات
() 5 أقل من 10
() أقل من 15
() 15 سنة فأكثر

5. المسمى الوظيفي:

() موظف

() مشرف

() مدير إدارة

() إدارة عليا

6. حجم الشركة (عدد الموظفين):

() أقل من 50

() 50 أقل من 200

() 200 أقل من 500

() 500 فأكثر

القسم الثاني: تحليلات الموارد البشرية

أولاً: بعد التحليل الوصفي

رقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	تعتمد الشركة على تقارير دورية لتحليل بيانات الموظفين.					
2	يتم استخدام بيانات الأداء السابقة لتقييم كفاءة العاملين.					
3	تتوافر إحصاءات دقيقة حول معدلات الدوران الوظيفي.					
4	يتم تحليل بيانات الغياب والتأخير بشكل منتظم.					
5	تستخدم الشركة مؤشرات أداء رئيسية لقياس أداء الموارد البشرية.					

ثانياً: بعد التحليل التشخيصي

رقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
6	يتم تحليل أسباب انخفاض الأداء الوظيفي بدقة.					
7	تستخدم الشركة البيانات لتحديد أسباب الاستقالات.					
8	يتم فحص أسباب ارتفاع تكاليف الموارد البشرية.					
9	تعتمد الإدارة على تحليل البيانات لتفسير المشكلات التنظيمية.					
10	يتم إجراء تحليلات مقارنة بين الإدارات لتحديد نقاط الضعف.					

ثالثاً: بعد التحليل التنبؤي

رقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
11	تستخدم الشركة نماذج للتنبؤ بمعدل					

					ترك الموظفين للعمل.	
					يتم التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة.	12
					تعتمد الإدارة على التحليل الإحصائي للتنبؤ بالأداء المستقبلي.	13
					تستخدم أدوات تحليلية لتوقع الفجوات المهارية.	14
					يتم الاستفادة من البيانات في التنبؤ بالترقيات المحتملة.	15

رابعاً: بعد التحليل التوجيهي (الإرشادي)

رقم	العبرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
16	تقدم تحليلات الموارد البشرية توصيات عملية للإدارة.					

					17	يتم اقتراح حلول مبنية على البيانات لتحسين الأداء.
					18	تسهم التحليلات في اختيار البدائل الاستراتيجية الأنسب.
					19	تعتمد الإدارة على نتائج التحليل في رسم الخطط المستقبلية.
					20	تساعد التحليلات في تحديد أولويات الاستثمار في رأس المال البشري.

خامساً: بعد البنية التحتية لتحليلات الموارد البشرية

رقم	العبرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
21	تمتلك الشركة نظام معلومات موارد بشرية متطور.					
22	تتوفر أدوات تحليل بيانات					

					متقدمة داخل الشركة.	
					يوجد كوادر مؤهلة لتحليل بيانات الموارد البشرية.	23
					يتم تحديث قواعد البيانات بشكل مستمر.	24
					تتكامل أنظمة الموارد البشرية مع الأنظمة الأخرى في الشركة.	25

القسم الثالث: اتخاذ القرار الاستراتيجي

أولاً: بعد جودة القرار الاستراتيجي

رقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
26	تستند القرارات الاستراتيجية إلى بيانات دقيقة.					
27	تتسم القرارات الاستراتيجية بالموضوعية.					
28	يتم دراسة البدائل المختلفة قبل اتخاذ القرار.					
29	تعتمد الإدارة على تقارير تحليلية عند اتخاذ القرار.					
30	يتم تقييم نتائج القرارات بشكل دوري.					

ثانياً: بعد سرعة اتخاذ القرار

رقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
31	يتم اتخاذ القرارات الاستراتيجية في الوقت المناسب.					

					تساهم البيانات في تسريع عملية اتخاذ القرار.	32
					تقلل التحليلات من التأخير في القرارات المهمة.	33
					تسهل الأنظمة التقنية الوصول السريع للمعلومات.	34

ثالثاً: بعد فاعلية القرار الاستراتيجي

رقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
35	تحقق القرارات الاستراتيجية الأهداف المخططة.					
36	تؤدي القرارات إلى تحسين الأداء العام للشركة.					
37	تساهم القرارات في زيادة الإنتاجية.					
38	تدعم القرارات الاستراتيجية استدامة الشركة.					

رابعاً: بعد تقليل المخاطر الاستراتيجية

رقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
39	تساعد البيانات في تقليل درجة عدم التأكد.					
40	يتم تحليل المخاطر قبل اتخاذ القرار.					
41	تسهم التحليلات في تجنب الأخطاء الاستراتيجية.					
42	تقلل المعلومات الدقيقة من احتمالية الفشل.					

خامساً: بعد تعزيز الميزة التنافسية

رقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
43	تسهم القرارات المبنية على					

					البيانات في تعزيز تنافسية الشركة.	
					تدعم تحليلات الموارد البشرية الابتكار.	44
					تساعد القرارات الاستراتيجية في تحسين موقع الشركة بالسوق.	45
					تساهم التحليلات في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة.	46

أدوات البحث والمتغيرات

أولاً: المتغيرات الرئيسية للدراسة

• المتغير المستقل: تحليلات الموارد البشرية

أبعاد المتغير المستقل: (البعد الوصفي - البعد التشخيصي - البعد التنبؤي - البعد التوجيهي/الإرشادي)

• المتغير التابع: اتخاذ القرار الاستراتيجي

أبعاد المتغير التابع: (جودة القرار الاستراتيجي - سرعة اتخاذ القرار - فاعلية القرار الاستراتيجي - تقليل المخاطر الاستراتيجية - الميزة التنافسية الناتجة عن القرار)

ثانياً: أدوات البحث

أداة الدراسة الرئيسية (الاستبيان)

اعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الميدانية، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى قياس تصورات العاملين والإدارات في شركات تقنية المعلومات حول دور تحليلات الموارد البشرية في دعم اتخاذ القرار الاستراتيجي.

وقد تم تصميم الاستبيان بالاعتماد على الأدبيات النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع تحليلات الموارد البشرية واتخاذ القرار الاستراتيجي وتم تطوير فقراته بما يتناسب مع بيئة شركات تقنية المعلومات.

ومن ثم سوف يتم اتباع التحليل الاحصائي ببرنامج spss لاختبار البيانات وصحتها على النحو التالي:

سيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS من خلال:

- الإحصاء الوصفي (المتوسطات، الانحراف المعياري)
- معامل ارتباط بيرسون
- تحليل الانحدار الخطي
- تحليل التباين الأحادي (ANOVA)
- اختبار (T-test) للفروق
- التحليل العاملي

الخصائص السيكومترية للأداة

✓ **الصدق:** تم التحقق من صدق الأداة من خلال:

- **الصدق الظاهري:** عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين المتخصصين في إدارة الموارد البشرية والإدارة الاستراتيجية.
- **صدق المحتوى:** التأكد من شمول الفقرات لجميع أبعاد المتغيرات.
- **الصدق البنائي:** سيتم التحقق منه إحصائيًا باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي (EFA).

✓ **الثبات:** سيتم التحقق من ثبات الأداة باستخدام

- **معامل كرونباخ ألفا:** ويعد المقبول إحصائيًا إذا تجاوز (0.70) .

كما سيتم حساب:

- معامل الثبات لكل بعد على حدة
- معامل الثبات الكلي لكل متغير

المراجع:

1. زادي أحمد، (2020)، دور تقييم أداء الموارد البشرية في عملية اتخاذ القرار الإستراتيجي بالمؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز-عين تموشنت، مجلة البشائر الاقتصادية.
2. السالمي، جمال بن مطر بن يوسف، و بني عرابة، سعيد. (2018). البيانات الضخمة ودورها في دعم اتخاذ القرار والتخطيط الإستراتيجي: دراسة وصفية. المؤتمر الرابع والعشرون: البيانات الضخمة وآفاق استثمارها: الطريق نحو التكامل المعرفي، مسقط: جمعية المكتبات المتخصصة فرع الخليج العربي، 1 - 9. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/870077>
3. Zebua, D. K., Santosa, T. A., & Putra, F. D. (2024). The role of HR analytics in enhancing organizational performance: A review literature. Indonesia Journal of Engineering and Education Technology (IJEET), 2(2), 362–368. <https://doi.org/xxxxx>