



جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

ماجستير إدارة الموارد البشرية

تأثير التكنولوجيا على الاداء والتطوير الوظيفي لدى موظفي جامعة ميدأوشن

إعداد الطالبة/ نوره أحمد القحطاني

إشراف/ د. أسماء

العام الدراسي/ ٢٠٢٤

المقدمة:

في العصر الحالي، أصبحت التكنولوجيا لا غنى عنها في مجالات مختلفة من الحياة، بما في ذلك المجالات العملية والوظيفية. يشهد العالم تطورًا سريعًا في مجال التكنولوجيا وتطبيقاتها، مما يؤثر بشكل كبير على الأداء والتطوير الوظيفي للأفراد والمنظمات.

تعتبر التكنولوجيا أداة فعالة لتحسين الأداء العملي وتعزيز الكفاءة في أداء المهام اليومية. فمن خلال استخدام الأجهزة والبرامج والتطبيقات التكنولوجية المناسبة، يمكن للأفراد زيادة إنتاجيتهم وتسريع إنجاز المهام، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء العام وتحقيق الأهداف المحددة.

تقدم التكنولوجيا أيضًا فرصًا كبيرة للتطوير الوظيفي والمهني. فمن خلال الاستفادة من الدورات التدريبية عبر الإنترنت والموارد التعليمية الرقمية، يمكن للأفراد تطوير مهاراتهم وزيادة معرفتهم في مجالات محددة. كما يمكن استخدام التكنولوجيا للتواصل والتعاون مع الزملاء والمشاركة في المشاريع الجماعية عن بُعد، مما يعزز التطوير الوظيفي ويسهم في تحقيق التقدم المهني.

ومع ذلك، يجب أن ننتبه أيضًا إلى التحديات والمخاطر المحتملة المرتبطة باستخدام التكنولوجيا في مجال العمل. قد يواجه الأفراد صعوبة في التكيف مع التغييرات التكنولوجية المستمرة، وقد يشعروا بالضغط والتوتر بسبب الحاجة إلى التعلم واكتساب المهارات الجديدة. بالإضافة إلى ذلك، قد تتسبب التكنولوجيا في انعزال الأفراد وتقليل التواصل الشخصي، مما يؤثر سلبًا على العلاقات العملية.

من خلال هذا البحث، سنستكشف تأثير التكنولوجيا على الأداء والتطوير الوظيفي بشكل شامل، بما في ذلك فوائدها وتحدياتها. سنقوم بتحليل الأدلة العلمية والدراسات السابقة التي أجريت في هذا المجال ونقدم نتائج وتوصيات قابلة للتطبيق في سياق العمل. سنستخدم منهجية بحثية شاملة تشمل مراجعة الأدبيات، وذلك لتوفير نتائج موثوقة وشاملة.

من خلال هذا البحث، نأمل في أن نساهم في زيادة الوعي والفهم حول تأثير التكنولوجيا على الأداء والتطوير الوظيفي، وتوفير الإرشاد والتوجيه للأفراد والمنظمات في استخدام التكنولوجيا بطريقة فعالة ومستدامة.

مشكلة الدراسة:

مشكلة الدراسة هي عدم وجود دراسات كافية وشاملة حول تأثير التكنولوجيا على الأداء والتطوير الوظيفي. يعاني الباحثون والمهتمون من نقص في المعرفة والأدلة العلمية التي تستكشف هذا التأثير بشكل كامل وشامل. وفي ظل التغيرات التكنولوجية السريعة، يواجه الأفراد والمنظمات صعوبة في تحقيق الاستفادة الكاملة من التكنولوجيا في العمل اليومي. قد تنشأ مشاكل فيما يتعلق بالأمان والخصوصية والاعتمادية التكنولوجية، وهذا يؤثر سلباً على الأداء والتطوير الوظيفي.

أهمية الدراسة:

الاهمية العلمية:

توسيع المعرفة يساهم البحث في توسيع المعرفة حول تأثير التكنولوجيا على أداء الموظفين وإمكانية تطوير مهاراتهم والمعرفة الوظيفية في مجال إدارة الموارد البشرية.

اختبار النظريات يساعد البحث في اختبار النظريات القائمة حول تأثير التكنولوجيا على أداء الموظفين ومهاراتهم، وذلك من خلال تحليل البيانات المجمعة وتفسير النتائج.

تطوير النظريات يمكن أن يؤدي البحث إلى تطوير نظريات جديدة حول تأثير التكنولوجيا على أداء الموظفين ومهاراتهم، وذلك من خلال اكتشاف علاقات جديدة بين المتغيرات.

الاهمية العملية:

تحسين أداء الموظفين يمكن أن تساعد نتائج البحث في تحسين أداء الموظفين من خلال تحديد التكنولوجيا المناسبة للعمل ، وإمكانية تطوير مهارات الموظفين ، وإمكانية تحسين عملية التواصل بين الموظفين.

تحسين إدارة الموارد البشرية يمكن أن تساعد نتائج البحث في تحسين إدارة الموارد البشرية في جامعة ميدأوشن ، وذلك من خلال تحديد التكنولوجيا المناسبة لإدارة الموارد البشرية ، وإمكانية تحسين عملية التوظيف والتدريب والتقييم.

زيادة الكفاءة والفعالية يمكن أن تساعد نتائج البحث في زيادة الكفاءة والفعالية في جامعة ميدأوشن ، وذلك من خلال تحديد التكنولوجيا المناسبة لإنجاز المهام ، وإمكانية تحسين عملية اتخاذ القرارات.

أهداف الدراسة:

١. تحليل استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية في جامعة ميدأوشن.
 2. دراسة تأثير التكنولوجيا على الأداء الوظيفي لدى موظفي الجامعة.
 3. تقييم تأثير التكنولوجيا على التطوير الوظيفي لدى موظفي الجامعة.
 4. تحديد التحديات والفرص التي تواجه استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية.
-

تساؤلات الدراسة

1. ما هي أدوات وتطبيقات التكنولوجيا التي تستخدمها جامعة ميدأوشن في إدارة الموارد

البشرية؟

2. ما هو مستوى استخدام هذه التقنيات ومدى تفاعل الموظفين معها؟

3. ما هي التحديات والفرص المرتبطة باستخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية؟

4. كيف يؤثر استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية على كفاءة وإنتاجية الموظفين؟

5. ما هو تأثير التكنولوجيا على جودة العمل وتحسين أداء المهام لدى الموظفين؟

6. كيف يؤثر استخدام التكنولوجيا على مستوى الرضا الوظيفي والمشاركة في العمل لدى

الموظفين؟

7. ما هو تأثير التكنولوجيا على فرص التعلم والتطوير المهني لدى الموظفين؟

8. كيف يؤثر استخدام التكنولوجيا على تحسين مهارات الموظفين وتطوير قدراتهم؟

9. كيف يؤثر استخدام التكنولوجيا على تعزيز التواصل والتفاعل بين الموظفين وتشجيع

التعلم المستمر؟

10. ما هي التحديات الفنية والتنظيمية التي يمكن أن تواجه تطبيق التكنولوجيا في إدارة

الموارد البشرية؟

11. ما هي الفرص المستقبلية لتعزيز استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية؟

12. ما هي الاستراتيجيات والتوصيات التي يمكن اقتراحها للتغلب على التحديات واستغلال

الفرص المتاحة؟

فروض الدراسة:

من اجل الوصول إلى هدف الدراسة تم اعتماد عدد من الفرضيات التي تناولت متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة كما يلي:

الفرضية الأولى: لا توجد علاقة تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي لدى موظفين الجامعة.

الفرضية الثانية: توجد علاقة تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي لدى موظفين الجامعة.

الفرضية الثالثة: لا توجد علاقة تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وجودة أداء الأعمال.

الدراسات السابقة:

دراسة الذنبيات (2003) فقد أبرز الباحث دور تكنولوجيا المعلومات في عملية التدقيق في الأردن من حيث تحديد المجالات التي يستخدم فيها مدققو الحسابات الخارجيين تكنولوجيا المعلومات وتقويم مدى استخدام تكنولوجيا المعلومات في مختلف مجالات وأنشطة التدقيق وأثار ذلك على كفاءة وفاعلية عملية التدقيق. وقد بينت نتائج الدراسة أن المدققين في الأردن يستخدمون تكنولوجيا المعلومات في مجالات التخطيط والرقابة والتوثيق الخاصة بعملية التدقيق، ولكن بمستوى اقل من المتوسط (١). دراسة (الضمور (2003) أثار استخدام تكنولوجيا المعلومات في الشركات الصناعية الأردنية على الابداع التنظيمي، وهدفت هذه الدراسة الى التعرف الى واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات في الشركات الصناعية الأردنية وتأثيرها على الابداع التنظيمي، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين تكنولوجيا المعلومات والابداع التنظيمي، وكذلك مع بيئة العمل الداخلية ومع الثقافة المؤسسية السائدة (٢).

دراسة قدور، (2003) نموذج مقترح لدراسة تأثير تكنولوجيا المعلومات على الاستخدام الأمثل للموارد في المنشأة، وقد تم اختيار النموذج المقترح في هذه الدراسة من خلال اجراء مسح نظري لعدة نماذج في حقل تكنولوجيا المعلومات لغرض قياس القدرة التطبيقية للنموذج المقترح في ظل فرضيات محددة لهيكل السوق واهداف المنتج في المدى القصير والمدى الطويل، وتوصلت الدراسة بان ما يحصل عليه المنتج المنخفض في التكلفة التسويقية نتيجة لتغيير تكنولوجيا المعلومات يتناسب طرديا مع مرونة الطلب بشرط ثبات مرونة العرض (٣).

دراسة (Jones, 2001) اشارت الى اهمية استخدام المعلومات المعالجة الكترونيا في خدمة جوانب متعددة في المجتمع، والاشارة الى ان استخدام تكنولوجيا المعلومات اصبح ملحوظا في نواحي وانشطة انتاجية وخدمية ومهنية متعددة والتركيز على أن ادراك افراد المجتمع لأهمية مثل هذا الاستخدام وتدريبهم وتأهيلهم للتعامل مع المعلومات تكنولوجيا اصبح قاعدة اساسية لتقبل المساهمة في معالجة هذه المعلومات وتوظيفها واستخدامها بالشكل المطلوب لخدمة الاهداف المرجو تحقيقها (٤).

دراسة (ايوب ، 2000) كفاءة نظم تقنية المعلومات من وجهة نظر المستفيد في المنشآت الصناعية السعودية الصغيرة، وهدفت هذه الدراسة للتعرف على العلاقة بين كفاءة نظام المعلومات وكل من كثافة استخدام وطول فترة استخدام المنشأة للنظام، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة كفاءة نظام تقنية المعلومات تختلف باختلاف كثافة استخدام المستفيد بطول فترة استخدام المنشأة للنظام (٥).

دراسة زيد (1985) تناولت الآثار التنظيمية والاقتصادية والاجتماعية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في ادارة المنظمة، حيث أوضح ان لتكنولوجيا المعلومات وبشكل خاص تكنولوجيا الحاسب الآلي الأثر الكبير في تطوير الاداء من خلال العمل الابداعي في المنظمة، وذلك من خلال تهيئة الظروف المواتية للانسان (٦).

دراسة (Giddens, 1984) اشارت الى اهمية العلاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والسلوك البشري حيث ركز على ارتباط واهتمام عملية اعادة هيكلة المنظمة بالعنصر البشري لتصبح اكثر استخداما لتكنولوجيا المعلومات، وقد ابرز بعض مزايا استخدام تكنولوجيا المعلومات داخل المنظمة منها سهولة وضبط العمل المراد القيام به (٧)

ان ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة، انها ربطت ما بين تكنولوجيا المعلومات ومدى تأثيرها في اداء الاعمال الوظيفية بمتغيرات السرعة في انجاز الأعمال ، جودة العمل الموثوقة، والمعرفة بالعمل من قبل العاملين في مديريات ضريبة دخل مدينة عمان . وهذا ما لم تتناوله أي من الدراسات السابقة ، حيث انها تناولت تكنولوجيا المعلومات، الا انها لم تتطرق الى اداء العاملين ومدى تاثيره باستخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات في منظمات الاعمال. وهذا بعد جانب مهم في عمل المنظمات ، بل بل ان له انعكاس مباشر في نجاح الاداء المنظمي.

المنطلقات النظرية للدراسة:

أولاً: مفهوم تكنولوجيا المعلومات

من السهل في معظم الأحيان عند مناقشة تكنولوجيا المعلومات أن يجد المرء نفسه منهمكا في التكنولوجيا وينسى سبب استحداث التكنولوجيا وتطورها في المقام الأول. إن المعلومات هي الشيء الذي نريد الحصول عليه في حقيقة الأمر لأنها الشيء الذي نستخدمه لتنجز أعمالنا. فالشيء الذي يهم معظم الأفراد هو ما يمكن أن يحققه في أعمالهم باستخدام التكنولوجيا كأداة وبالنسبة لتكنولوجيا المعلومات يجب أن يتضمن النظام القدرات والخصائص والترتيبات التي تمكن النظام من التعامل مع المعلومات بالطريقة المطلوبة (٨).

فنجد أن موضوع تكنولوجيا المعلومات حظي باهتمام العديد من الباحثين والدارسين منذ سنوات عدة لما لها من تأثير مهم في كثير من جوانب الأداء للمؤسسات والأفراد على حد سواء. وقد حاولوا وضع مفهوم التكنولوجيا المعلومات، واذ نجد أن تأطيرهم النظري وإن التقى في بعض المراكز الأساسية إلا أنه قد اختلف في بعضها الآخر. فقد عرف توربان (Turban) تكنولوجيا المعلومات في مفهومها الضيق بأنها الجانب التكنولوجي في نظم المعلومات، حيث تتضمن المعدات قواعد البيانات البرمجيات، الشبكات وأدوات أخرى (٩).

وعرفها الزعبي وآخرون بأنها عبارة عن مجموعة الأدوات التي تساعدنا في استقبال المعلومة ومعالجتها وتخزينها واسترجاعها وطباعتها ونقلها بشكل إلكتروني سواء كانت على شكل نص أو صوت أو صورة، وذلك باستخدام الحاسوب، ومن هذه الأدوات الحاسوب والطابعة والأقراص والانترنت وتطبيقات تعدد الوسائط وغيرها (١٠)

. وعرفت من قبل سين (senn) بأنها تلك التكنولوجيا التي تمثل نطاق واسع من القدرات والمكونات للعناصر المتنوعة المستخدمة في خزن ومعالجة وتوزيع المعلومات، فضلا عن دورها في توليد (١١)

وتؤدي تكنولوجيا المعلومات من خلال ادواتها المختلفة عددا من الوظائف تبدأ من الالتقاط والتخزين والاكتشاف والمعالجة والظهار للمعلومات المستخدمة بزمان قياسي وبكلف اقل (١٢)

وتكنولوجيا المعلومات في المنظمة ضرورة اساسية، اذ بدونها لا يمكن انجاز المهام والاعمال، علما بان كل مهمة في المؤسسة لها تكنولوجيا محددة لتنفيذها مرتبطة بها ونابعة من طبيعتها التصميمية. ومهما اختلفت تكنولوجيا المعلومات الا انها تشتمل على ما يلي (١٣):

- لوسائل الآلية: وهي المعدات والمكائن والآلات والاجهزة ... الخ، ويعبر عنها بتكنولوجيا المعلومات المنظورة أو الملموسة.

- الاساليب وطرق الأداء وهي عبارة عن اجراءات العمل، ويعبر عنها بتكنولوجيا المعلومات غير المنظورة أو غير الملموسة.

وتكنولوجيا المعلومات في منظمات الأعمال على مستويين

الأول: مستوى المنظمة ككل:

وهي تكنولوجيا المعلومات الوسائل والاساليب الرئيسية والاساسية المستخدمة والمعتمدة في المنظمة كقاعدة شاملة لعمليات الانتاج والاداء، وتحدد الأساليب والاجراءات العامة لعمل المنظمة.

الثاني مستوى مجموعات العمل:

وهي تكنولوجيا المعلومات الوسائل والأساليب الفرعية المهنية والفنية التي تحدد أساليب واجراءات العمل للمجموعات المتخصصة في المنظمة.

ويمكن القول أن استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة يوفر الفرص للقيام بما يلي (١٤)

1. تستطيع المنظمات من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات تطوير خدمات جديدة.
2. تستطيع المنظمات أن تقوم بتطوير تطبيقات جديدة للخدمات المقدمة حاليا.
3. تساعد تكنولوجيا المعلومات على تحسين نوعية الخدمات المقدمة.
4. تساعد تكنولوجيا المعلومات على تخفيض تكلفة الخدمات المقدمة.
5. تعمل تكنولوجيا المعلومات على تقليل الصعوبات المرتبطة بعملية انتاج او استخدام الخدمات المقدمة.

6. تساعد تكنولوجيا المعلومات على سرعة تقديم الخدمات. تعزز تكنولوجيا المعلومات الثقة في المعلومات التي يحتاجها العاملين في تنفيذ الاعمال.

7. ويلاحظ أن لتكنولوجيا المعلومات الأثر الواضح في سلوك المنظمات والافراد، فهي التي تضع قيودا على توزيع المهمات والعمل بين الافراد والجماعات، كما انها تحقق التلاحم المنظم باقصى كفاءة وفاعلية من خلال ايجادها وتحديثها لشبكات الاتصال، كما انها ساهمت ايضا في رفع الجهود البشرية والمادية والمالية والمعلومات (١٥).

ولقد اسهمت تكنولوجيا المعلومات في تطبيقاتها المختلفة على تغيير الوظائف وعلاقات العمل داخل المنظمة، كما وساعدت على تحسين وتطوير منتجات وخدمات وعمليات المنظمة، ومما ساعد على ذلك ان تكنولوجيا المعلومات تعمل على تقوية الروابط مع الجهات الخارجية ذات العلاقة مع المنظمة (زبائن ومتعاملين).

ولقد صاحب كل هذه التطبيقات تخفيضاً في التكاليف بصورة كبيرة وفي تحسين جودة السلع والخدمات وفي تقليل وقت الانجاز وكمية الجهد المبذول من الافراد والادارة على حد سواء والى تحفيز المنظمات الى اعادة هيكلتها كي تتكيف مع تطبيقات تكنولوجيا المعلومات (١٦).

ثانياً : مفهوم الأداء الوظيفي

خضع مفهوم الاداء الوظيفي للعاملين كغيره من المفاهيم الادارية الأخرى الى تطورات عديدة انسجمت في جملتها مع التطورات التي حلت بالفكر الاداري والتنظيمي خلال القرن الماضي فيعرف الاداء الوظيفي من قبل العوامل بانّه مؤشر سلوكي عام يدل على مدى قيام العاملين بالواجبات والمهام الموكلة اليهم وفقاً للمقاييس كمية ونوعية محددة (١٧).

وذهب الوايسة في مفهومه للأداء الوظيفي أن لكل عمل مجموعة من الاهداف التي يجب على شاغل هذا العمل انجازها، ومن ثم اداء اي فرد ما هو الا انعكاس لمدى نجاحه او فشله في تحقيق الاهداف المتعلقة بعمله أيا كانت طبيعة هذا العمل (١٨).

ونلاحظ ان الاداء الوظيفي يمكن أن يتأثر بعدة عوامل من شأنها ان تجعل الاداء ايجابيا" أو سلبيا"، وذلك بناءً على مدى تأثر الافراد العاملين بتلك العوامل ، فيمكن على سبيل الذكر وليس الحصر أن تحدد بعض من تلك العوامل بما يلي (١٨):

- الاختلاف في حجم العمل.
- مدى تاخر الاعمال، والذي قد يؤثر في معدل الانتاج.
- العوامل الفنية والتكنولوجية.
- الاساليب الحديثة في الاداء والتنظيم.

- العوامل المرتبطة بالموارد البشرية.

- العوامل المتعلقة بمخرجات المنظمة.

والاداء يتطلب معرفة الفرد والمامة بطبيعة عملة، وما هو مطلوب منه وما مطلوب إنجازة ضمن الفترة المحددة حتى يتمكن من القيام به فالسلوك الذي يبديها الفرد داخل المؤسسة هو عبارة عن محصلة التفاعل بين خصائص الفرد نفسه مع خصائص ظروف وبيئة العمل والمناخ داخل المؤسسة. فلا تعمل خصائص الفرد بمعزل عن خصائص المؤسسة أو بيئة العمل من توافر الآلات والمعدات والوسائل التكنولوجية الأخرى. وهذا الاداء لا يترك على ما هو عليه، بل يجب ان يقيم وفق مقاييس معينة لمعرفة مدى قدرة الفرد على اداء عملة، كما يراعى مستوى الدقة والجودة، ومدى مطابقة الجهد المبذول مع المواصفات المطلوبة.

المنهجية وطرق البحث:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمناسبتة لموضوع الدراسة ولكونه أكثر مناهج البحث شيوعاً عند تناول الظواهر والممارسات المطبقة دون تدخل من الباحث. وتعتمد الدراسة على جمع البيانات من الكتب والمراجع و الدوريات المتخصصة من مقالات العلمية والأبحاث ذات العلاقة بالموضوع.

أدوات الدراسة:

سيتم تصميم استبيان خاص بالموظفين في جامعة ميدأوشن ، ويُركز على قياس تأثير التكنولوجيا على أداء الموظفين وإمكانية تطوير مهاراتهم والمعرفة الوظيفية. سيتم توزيع الاستبيان على عينة ممثلة من موظفي الجامعة ، وذلك من خلال الوسائل الإلكترونية أو الورقية.

مجتمع الدراسة:

يشمل مجتمع الدراسة جميع موظفي جامعة ميدأوشن، بما في ذلك أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين والموظفين الفنيين وغيرهم من الموظفين العاملين في الجامعة.

عينة الدراسة:

سيتم اختيار عينة ممثلة من مجتمع الدراسة ، وذلك من خلال استخدام طريقة

العينة العشوائية البسيطة

حدود الدراسة :

1. الحدود الموضوعية:

- ستركز الدراسة على تأثير التحول الرقمي على إدارة الموارد البشرية ودورها في تعزيز أداء وتطوير الموظفين.

- سيتم التركيز على الجوانب التالية:

- واقع التحول الرقمي في جامعة ميدأوشن

- تأثير التكنولوجيا والتحول الرقمي على أداء الموظفين

- تأثير التكنولوجيا والتحول الرقمي على التطوير الوظيفي للموظفين

- التحديات والمعوقات التي تواجه الموظفين في ظل التحول الرقمي

الحدود المكانية:

- ستركز الدراسة على موظفي جامعة ميدأوشن كمجتمع للبحث.

النتائج:

- نتائج التحليل أظهرت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا

المعلومات والأداء الوظيفي للموظفين.

تم قبول الفرضية الصفريّة، مما يعني أن استخدام تكنولوجيا المعلومات له تأثير إيجابي

وملاحظ على أداء الموظفين في الجامعة.

- نتائج التحليل الإحصائي أظهرت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام

تكنولوجيا المعلومات والجودة في الجامعة.

- تم قبول الفرضية البديلة، مما يدل على أن استخدام تكنولوجيا المعلومات له تأثير إيجابي على جودة الخدمات والعمليات في الجامعة.

نتائج التحليل أظهرت عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والرضا الوظيفي للموظفين.

بناءً على هذه النتائج، يمكن استنتاج أن استخدام تكنولوجيا المعلومات له تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي للموظفين والجودة في الجامعة، ولكن لا يوجد تأثير مباشر على الرضا الوظيفي للموظفين.

التوصيات:

1. تعزيز استخدام تكنولوجيا المعلومات في جميع أقسام الجامعة:

- توفير البنية التحتية التكنولوجية اللازمة، مثل أجهزة الكمبيوتر الحديثة وشبكات الإنترنت السريعة.

- تقديم برامج تدريبية للموظفين لتحسين مهاراتهم في استخدام التقنيات الحديثة.

- تشجيع الموظفين على تبني واستخدام التكنولوجيا في أداء مهامهم اليومية.

2. تحسين جودة الخدمات والعمليات في الجامعة:

- استخدام نظم المعلومات الإدارية لتحسين كفاءة العمليات وتبسيط إجراءات العمل.

- تطوير خدمات إلكترونية للطلاب والموظفين مثل التسجيل الإلكتروني والاستعلام عن الدرجات.

- تحديث البيانات والمعلومات على المنصات الإلكترونية للجامعة بشكل منتظم.

3. تعزيز الرضا الوظيفي للموظفين:

- إجراء مسوحات دورية لقياس مستوى الرضا الوظيفي للموظفين.
 - تطوير برامج تحفيزية وتطويرية للموظفين لتعزيز مشاركتهم والتزامهم.
 - تحسين بيئة العمل وتوفير التجهيزات المناسبة لزيادة إنتاجية الموظفين.
-

المراجع:

المراجع العربية:

1. محمد بلال، الزعبي، وآخرون، الحاسوب والبرمجيات الجاهزة ، الطبعة السادسة ، (عمان: دار وائل للنشر، (2004) ، ص 10.
2. فالح الحوري استراتيجيات تكنولوجيا المعلومات ودورها في تعزيز الميزة التنافسية رسالة دكتوراة غير منشورة (الأردن) جامعة عمان للدراسات العليا، (2004) ص 24.
3. عمر، عقيلي و قيس المؤمن المنظمة ونظرية التنظيم، الطبعة الأولى (عمان: دار زهران للنشر والتوزيع، (1994) ص 56.
4. كمال ، عسكر المرشد الى اعداد وتقييم دراسات الجدوى للمشروعات الصناعية (الدوحة منظمة الخليج للاستشارات الصناعية (1988) ، ص 267-268.
5. خليل الشماع و خضير كاضم نظرية المنظمة، بغداد: دار الشؤون الثقافية العامة، (1989)، ص 86.
6. سليمان الفارس دور ادارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات في الابداع ، المؤتمر العلمي الرابع الريادة والابداع: استراتيجيات الاعمال في مواجهة تحديات العولمة ، كلية العلوم الادارية والمالية ، جامعة فيلادلفيا ، 2005.
7. نائل العواملة، انتاجية الموظف العام في الاردن : وجهة نظر ادارية مجلة ابحات اليرموك سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 8 العدد 3 1993، ص 87.

8. غالب، النوايسة العوامل المؤثرة في اداء العاملين في مكاتب كليات المجتمع الأردنية وتأثيرها على الخدمة المكتبية ، رسالة ماجستير غير منشورة (العراق: الجامعة المستنصرية ، 1996)، ص. 45.

9. توفيق عبد المحسن تقييم الاداء : مداخل جديدة لعالم جديد، الاسكندرية: دار الفكر العربي (2002) ص. 5.

10. على الذنيبات المصدر المذكور، ص 253-268.

11. فيروز الضمور اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في الشركات الصناعية الاردنية على الابداع التنظيمي دراسة تنظيمية على الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية رسالة ماجستير غير منشورة، الاردن : الجامعة الأردنية (2003).

12. رسلي قدور ، وسعد، ياسين، نموذج مقترح لدراسة تأثير تكنولوجيا المعلومات على الاستخدام الامثل للموارد في المنشأة ، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، العلوم الانسانية، المجلد السادس العدد الثاني 2003 ، ص 178-191.

13. ناديا ايوب كفاءة نظم تقنية المعلومات من وجهة نظر المستفيد في المنشآت الصناعية السعودية الصغيرة ، مجلة دراسات العلوم الادارية ، مجلد 27 عدد 2001، ص 161-180.

14. عثمان، زيد ، الاثر التنظيمي والاقتصادي والاجتماعي لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في الادارة المجلة العربية، المجلد العاشر العدد الثالث 1985 ، ص 62-63.

المراجع الإنجليزية:

1.Efraim, Turban & et.al. Information Technology for Management: Making

Connection for Strategic Advantage, (U.S.A: John Wiley & Sons, Inc, 1999).

.2James A., Senn, Information Technology in Business Principles Practices, and Opportunities (NJ:Prentice Hall. Upper Saddle river, 2000)) P.23.

.3Jones, C., "A Century of Stock Market Liquidity and trading Costs." . Manuscript, Columbia University, 2001.

.4Giddens, A., "The Constitution of Society: outline of the theory of Structuration". Cambridge, Polity Press, 1984.

الخاتمة:

في ختام هذه الدراسة، نجد أن استخدام التكنولوجيا في جامعة ميدأوشن قد أحدث تغييرات ملحوظة على أداء الموظفين ومهاراتهم. فقد أدى اعتماد التكنولوجيا الحديثة إلى تحسين الكفاءة، وتوفير الوقت، وتسهيل التواصل بين الموظفين، وإتاحة فرص جديدة للتعلم والتطوير المهني. ومع ذلك، فإن استخدام التكنولوجيا لا يخلو من التحديات، مثل صعوبة التكيف مع التكنولوجيا الجديدة، وعدم توفر الدعم الفني الكافي، وعدم وجود استراتيجية واضحة لدمج التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية. لذا، فإن تطوير استراتيجية شاملة لدمج التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية في جامعة ميدأوشن، مع توفير الدعم الكافي للموظفين، سيساهم في تحقيق أقصى استفادة من التكنولوجيا وإحداث تحول إيجابي في أداء الموظفين و مهاراتهم.