

دراسة أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية

اسم الطالب

سارة عبدالجبار الأنصاري

الرقم الجامعي

221001915

مشروع تخرج- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

المقدمة	ص4
مشكلة الدراسة.....	ص5
التعريفات الاجرائية لمتغيرات البحث	ص6
الفجوات على المستوى النظري والتطبيقي.....	ص7
اهمية الدراسة.....	ص8
اسئلة واهداف وفرضيات الدراسة.....	ص9
نموذج الدراسة.....	ص10-11
نطاق ومنهجية الدراسة	ص12
الدراسة الميدانية ومخطط المشروع المقترح	ص13
الفصل 2: الدراسات السابقة	ص14
المقدمة والمتغير المستقل والتابع	ص15-16
العلاقة بين المتقلين.....	ص17
الفصل 3: الدراسات السابقة والاطار النظري	ص18
المقدمة.....	ص19
جدول ادوات الدراسة والتعريفات الاجرائية للمتغيرات.....	ص20
نموذج البصلة.....	ص21
تقنيات اخذ المعلومات وطرق جمع وانواع البيانات	ص22
اجراءات التحليل الاحصائي.....	ص23
الخاتمة.....	ص23
الفصل : 4 التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج	ص24
المقدمة	ص25
توصيف العينة واختبار الصدق والثبات	ص26

الاحصاء الوصفي لمتغيرات البحث.....	ص 27
الاجابة على اسئلة البحث واختيار الفرضيات	ص 27
اختبار الفرضيات	ص 28
النتائج والدراسات السابقة	ص 29
التوصيات	ص 29
مستخلص الدراسة.....	ص 29
الخاتمة.....	ص 29
الفصل : 5 حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات	ص 30
حدود البحث	ص 31
التوصيات	ص 31
الاستنتاجات	ص 31
المراجع.....	ص 32-33

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 وتزديد 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:

تُساهم 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

الدراسة الأولى : قياس أثر مؤشرات الأداء في تحسين جودة الخدمات الصحية دراسة تطبيقية على مديرية الشؤون الصحية - الطائف

هدف الدراسة :

تسليط الضوء على أثر مؤشرات الأداء في تحسين جودة الخدمات الصحية في مديرية الشؤون الصحية بمحافظة الطائف من خلال معرفة إذا ما كانت تلك المؤشرات كافية من أجل تحقيق جودة تحسين الخدمات الصحية المقدمة

المنهجية :

تم استخدام أسلوب العينة العشوائية على جميع الموظفين إناث وذكور والذين بلغ عددهم 353 موظف ولقد وجد الباحث أن الأداة أكثر ملاءمة لتحقيق هدف هذه الدراسة ألا وهي الاستبانة.

نتائج الدراسة :

هناك موافقة بدرجة متوسطة بين أفراد الدراسة على مؤشرات الأداء وكذلك الرضا الوظيفي للعاملين إضافة إلى تحقيق الأهداف والخطط الاستراتيجية للمديرية وثبات مستوى الخدمات ورضى المراجعين.

. يوجد تأثير واضح لمؤشرات الأداء على جودة الخدمات الصحية المقدمة.

. مستوى الأداء الوظيفي جاء بمستوى متوسط.

(البقي،2022)

الدراسة الثانية : التحول الرقمي لإدارة الموارد البشرية في سياق الاقتصاد الرقمي

الهدف : استكشاف كيفية التحول الرقمي لإدارة الموارد البشرية في سياق الاقتصاد الرقمي.

المنهجية : دراسة نوعية تحليلية للأدبيات والممارسات الحديثة.

نتائج الدراسة :

. تحديد 5 عوامل دافعة للتحول الرقمي : احتياجات العملاء الداخليين الرقمية والابتكار الرقمي في الصناعة وتحديات المنافسين وحوكمة الابتكار التقني واحتياجات العصر التقني.

. التحول الرقمي يشمل مكان العمل الرقمي ، عملية إدارة الموارد البشرية الرقمية، والخدمات الرقمية للموظفين.

. تحسين كفاءة وفعالية وظائف الموارد البشرية.

(chean,2023)

الدراسة الثالثة : تأثير الذكاء الاصطناعي على أنشطة وأدوار الموارد البشرية

الهدف : تحليل تأثيرات الذكاء الاصطناعي على أنشطة الموارد البشرية من خلال مراجعة منهجية للأدبيات.

المنهجية : مراجعة منهجية شاملة لـ 43 دراسة أكاديمية منشورة 2022-1996

النتائج الرئيسية :

.أتمتة المهام المحددة.
. تحسين استخدام بيانات الموارد البشرية.
. تعزيز القدرات البشرية.
(Dugger,2024)

الدراسة الرابعة : ممارسات الموارد البشرية والأداء في مشاريع تكنولوجيا المعلومات

الهدف : تقييم تأثير ممارسات الموارد البشرية على أداء مشاريع تكنولوجيا المعلومات.

المنهجية : دراسة كمية مسحية على 212 موظف في شركات تكنولوجيا المعلومات في باكستان.

النتائج الرئيسية :

. التمكين والتحفيز والعمل الجماعي والتدريب والتطوير لها تأثير كبير على أداء المشاريع.
. نظرية التعلم الاجتماعي لباندورا تدعم الفرضية أن التمكين والتحفيز يعززان الأداء.
. تحسين معدلات نجاح مشاريع تكنولوجيا الأعمال.
(saleem,2024)

الدراسة الخامسة : تطبيق تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في المناطق المحرومة

الهدف : استكشاف تأثير تكنولوجيا المعلومات على وظائف إدارة الموارد البشرية وفحص e-HRM امتصاص

المنهجية : دراسة حالة متعددة في 4 منظمات من القطاعين العام والخاص
النتائج الرئيسية :

. تحسين كفاءة عمليات الموارد البشرية.
. تقليل الوقت المطلوب لإنجاز المهام الإدارية.
. تحسين دقة البيانات وإمكانية الوصول إليها.
(akpamah,2021)

8.1. نطاق الدراسة

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

النطاق الجغرافي :

دوليو متنوع شمل باكستان (شركة تكنولوجيا المعلومات) والمناطق المحرومة (دراسة الحالة) بالإضافة إلى دراسات عالمية شاملة

النطاق القطاعي :

القطاعات الخدمية = البنوك والاتصالات والصحة
القطاعات العامة والخاصة = منظمات حكومية وشركات خاصة
شركات التكنولوجيا والمعلومات
جميع القطاعات = سياق الاقتصاد الرقمي

التركيز الأساسي :

تأثير التقنية الحديثة على كفاءة وفعاليات وأداء العمليات والممارسات في إدارة الموارد البشرية عبر بيانات عمل متنوعة.

9.1. منهجية الدراسة

المنهجيات المستخدمة في البحث كانت :

- استخدام أسلوب العينة العشوائية على جميع الموظفين إناث وذكور والذين بلغ عددهم 353 موظف
- دراسة نوعية تحليلية للأدبيات والممارسات
- مراجعة منهجية شاملة لـ 48 دراسة
- دراسة كمية مسحية على 212 موظف
- دراسة حالة متعددة في 4 منظمات

10.1. الدراسة الميدانية

أجرت دراسة ميدانية على إدارة تعليم جدة بهدف التعرف على أثر تكنولوجيا المعلومات في ممارسات إدارة الموارد البشرية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام استبانة وُزعت على عينة من الموظفين الإداريين.

أهم النتائج:

وُجد أن تطبيق تقنيات المعلومات (مثل الأنظمة الإلكترونية والبوابات الرقمية) أسهم بشكل إيجابي في تطوير عمليات الموارد البشرية كالتوظيف والتدريب وتقييم الأداء.

ظهر أثر ملحوظ لاستخدام التكنولوجيا في رفع كفاءة الموظفين وسرعة إنجاز المعاملات الإدارية.

أبرزت الدراسة أن التدريب المستمر وتوفير البنية التحتية التقنية (الأجهزة والشبكات) يعدان شرطين أساسيين لتعزيز الاستفادة من تقنيات الموارد البشرية.

أوصت بضرورة تعزيز ثقافة التحول الرقمي بين العاملين، ودعم القيادة العليا لمبادرات تكنولوجيا المعلومات بما ينعكس على جودة الخدمات التعليمية والإدارية.

11.1. مخطط المشروع المقترح

المرحلة	المحتوى	الزمن المتوقع
1	مراجعة الأدبيات والنظرية	أسبوعان
2	أسبوع (الاستبيان) تصميم أداة البحث	
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

الدراسة الأولى :

تكنولوجيا المعلومات وأدواتها في المؤسسات.

الدراسة الثانية :

احتياجات العملاء الداخليين الرقمية

تحديات المنافسين

حوكمة الابتكار الرقمي

الدراسة الثالثة :

تطبيقات الذكاء الاصطناعي

الدراسة الرابعة :

التمكين

التحفيز

العمل الجماعي

التدريب والتطوير

الدراسة الخامسة :

نظام e-HRM إدارة الموارد البشرية الألكترونية

3.2. المتغير التابع

الدراسة الأولى :

أداء الموارد البشرية وعناصره

الدراسة الثانية :

مكان العمل الرقمي

عمليات إدارة الموارد البشرية الرقمية

الخدمات الرقمية للموظفين

الدراسة الثالثة :

القدرات البشرية

سياق العمل

الجوانب الاجتماعية والعلائقية للعمل

الدراسة الرابعة :

أداء مشاريع تكنولوجيا المعلومات

الدراسة الخامسة :

كفاءة عمليات الموارد البشرية

الوقت المطلوب لإنجاز المهام

دقة البيانات وإمكانية الوصول

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 وتُظهر الدراسات الخمس علاقات طردية إيجابية قوية بين التقنيات الحديثة والأداء، حيث يؤدي التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي وأنظمة e-HRM إلى تحسين كفاءة وفعالية وظائف الموارد البشرية من خلال أتمتة العمليات وتطوير القدرات البشرية كما تؤكد النتائج أن ممارسات الموارد البشرية المتقدمة تحسن بشكل مباشر أداء مشاريع تكنولوجيا المعلومات وتزيد معدلات نجاحها ، الخلاصة الشاملة هي أن وجود تأثير تراكمي متبادل بين التكنولوجيا والموارد البشرية يخلق دورة تحسين مستمرة في الأداء التنظيمي.

الفصل الثالث : الدراسات السابقة والإطار النظري

المقدمة

في ظل الثورة الرقمية التي يشهدها عالم الأعمال اليوم ، لم تعد تكنولوجيا المعلومات مجرد أداة داعمة للعمليات الإدارية ، بل أصبحت محرك أساسي لتحقيق الميزة التنافسية والتميز المؤسسي ، وقد كان لإدارة الموارد البشرية نصيب وافر من هذا التحول ، حيث انتقلت من دورها التقليدي إلى المهام الإدارية والروتينية إلى دور استراتيجي شريك في تحقيق هدف المنظمة ، ويعد تبني تكنولوجيا المعلومات ، وخاصة أنظمة معلومات الموارد البشرية (HRIS) والتطبيقات الإلكترونية (HRM-E) حجر الزاوية في هذا التحول.

تتكامل تكنولوجيا المعلومات في جميع وظائف إدارة الموارد البشرية، بدءاً من جذب وتوظيف المواهب، مروراً بالتدريب والتطوير، وصولاً إلى إدارة الأداء والتعويضات. ومع ذلك، لا يزال هناك جدل حول الأثر الفعلي لهذه التكنولوجيا على أداء وظيفة الموارد البشرية نفسها. فهل هي مجرد أداة لأتمتة المهام وزيادة السرعة، أم أنها تساهم بشكل جوهري في تحسين جودة الخدمات المقدمة ورفع كفاءة العمليات وتمكين الإدارة من اتخاذ قرارات استراتيجية مبنية على البيانات؟

من هنا، تبرز مشكلة هذه الدراسة في الحاجة إلى تقييم وقياس الأثر الحقيقي لتكنولوجيا المعلومات على مختلف أبعاد أداء إدارة الموارد البشرية. وتكمن أهمية البحث في أنه يقدم إطاراً نظرياً وتطبيقياً يساعد المسؤولين وقادة الموارد البشرية على فهم العائد على استثماراتهم في التكنولوجيا، وتحديد المجالات التي يمكن فيها لهذه الأدوات أن تحقق قيمة مضافة حقيقية للمنظمة. وتهدف هذه الدراسة بشكل أساسي إلى قياس أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية، وتحليل هذا الأثر من خلال أبعاده المختلفة وتقديم توصيات عملية لتحسين الاستفادة منها.

جدول أدوات الدراسة :

طريقة الاستخدام	الغرض منها	نوعها أداة جمع البيانات م
توزيع على عينة الموظفين	قياس أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية	كمية استبيان إلكتروني 1
مع مسؤولي الموارد البشرية	دعم النتائج الكمية وتوضيح العوامل المؤثرة	مقابلات شبه منظمة 2
تحليل تقارير وأنظمة الموارد البشرية	التحقق من مدى استخدام الأنظمة التقنية	مراجعة وثائق داخلية 3

التعريفات الإجرائية للمتغيرات :

المتغير المستقل :

تكنولوجيا المعلومات في الموارد البشرية

يعرف بأنه مستوى استخدام الأنظمة والتقنيات المعلوماتية في العمليات الوظيفية والإدارية للموارد البشرية

داخل المؤسسة، ويقاس من خلال مؤشرات مثل :استخدام أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية، قوة البنية

التحتية التقنية، توفر الدعم الفني، والتدريب على الأنظمة

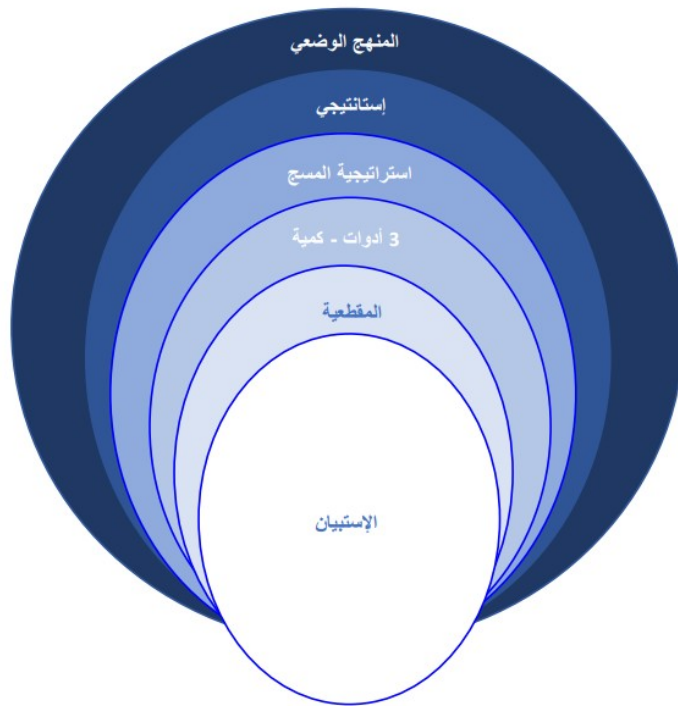
المتغير التابع :

أداء الموارد البشرية

يُعرّف بأنه مدى قدرة فرق الموارد البشرية في المؤسسة على تحقيق الأهداف الوظيفية بكفاءة وفعالية

ورضا الموظفين عن الأداء. باستخدام تقنيات المعلومات، ويقاس من خلال مؤشرات مثل سرعة الإنجاز

دقة المعلومات، جودة العمل ، ورضا الموظفين عن الأداء.



نموذج البصلة البحثية :

فلسفة البحث : الوضعية

المنهج : استنتاجي

الاستراتيجية : المسح

الاختبار : كمي

الأفق الزمني : مقطعي

الأساليب : استبيان

مجتمع البحث :

يقصد بمجتمع البحث (population) المجموعة الكاملة من الأفراد أو الحالات التي تنطبق عليها صفات البحث.

في هذا البحث :

مجتمع الدراسة هو جميع موظفي إدارات الموارد البشرية في المؤسسات التي تستخدم أنظمة تكنولوجيا المعلومات والذين يمكن الوصول إليهم خلال فترة البحث.

طرق وتقنيات أخذ المعلومات :

تعرف عملية العينة بأنها تصميم اختيار مجموعة فرعية من المجتمع بطريقة تمكن من التعميم على المجتمع الأصلي.(ساينس دايركت)

طريقة جمع البيانات :

سيتم استخدام استبيان إلكتروني يتضمن مقاييس ليكرت (ScaleLikert) لمؤشرات كل من المتغير المستقل والمتغير التابع، يُعزز جمع البيانات بمراجعة وثائق داخلية في المؤسسة لدعم النتائج الكمية. في المرحلة الأولى، سيتم إرسال الرابط إلى الموظفين، مع توضيح هدف البحث وضمان السرية ثم يغلق الاستبيان بعد فترة محددة لجمع وتحليل البيانات.

أنواع البيانات :

بيانات كمية (Quantitative Data) :

تتضمن Responses الاستبيان التي تُقدَّر رقمياً مثلاً من 1 إلى 5 في مقياس ليكرت.

بيانات وصفية /وصف سياقي:(Descriptive/contextual Data) :

تشمل معلومات عن المتغيرات الديموغرافية الجنس، المؤهل، سنوات الخبرة وأي ملاحظات مفتوحة قد تُضمَّن في تحليل ثانوي.

إجراءات التحليل الإحصائي :

سيبدأ التحليل بالإحصاءات الوصفية: متوسطات، انحراف معياري، توزيع الترددات لمتغيرات البحث. بعد ذلك، سيتم اختبار الفرضيات باستخدام تحليل الارتباط (Correlation Analysis) بين المتغير المستقل والمتغير التابع، ثم تحليل الانحدار الخطي البسيط أو المتعدد (Simple/Multiple Regression Analysis) لتحديد مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية.

سيتم فحص صلاحية البيانات من حيث: صدق (validity) وأمانة (reliability) الأداة، والتحقق من الافتراضات المطلوبة للتحليل مثل التوزيع الطبيعي، التعدد، والتباين الخطي. مرجع عام لتحليل المنهجية

Scribbr+1.

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.

الفصل الرابع :
التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج

المقدمة

تعتبر تكنولوجيا المعلومات أحد أبرز العوامل المؤثرة في أداء المؤسسات الحديثة، حيث ساهمت في تطوير العمليات الإدارية وتحسين كفاءة الموارد البشرية. ومع تزايد الاعتماد على نظم المعلومات الرقمية، أصبح من الضروري دراسة أثر هذه التكنولوجيا على أداء الموارد البشرية داخل المؤسسات، سواء من حيث الفاعلية الوظيفية أو جودة اتخاذ القرارات والتواصل الداخلي.

يهدف هذا البحث إلى تحليل العلاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وأداء الموارد البشرية، مع التركيز على العناصر الأساسية مثل التخطيط، التطوير، والتقييم الوظيفي. كما يسعى البحث إلى تحديد مدى تأثير هذه التقنيات في تحسين الأداء العام للموظفين وتعزيز قدراتهم على مواجهة التحديات الإدارية. تأتي أهمية هذا البحث من الحاجة الماسة لفهم دور التكنولوجيا في رفع كفاءة الموارد البشرية، مما يتيح للمؤسسات الاستفادة القصوى من إمكانياتها وتحقيق أهدافها الاستراتيجية بشكل فعال.

توصيف عينة الدراسة

تم جمع بيانات الدراسة باستخدام استبيان الكتروني موزع على موظفي المؤسسات المختارة وشملت العينة عددا من المستجيبين وتم اختيارهم بطريقة (توضيح طريقة الاختبار: عشوائية، طبقية، مريحة)

توزيع المستجيبين حسب الجنس: مثال 60% ذكور، 40% إناث

توزيع المستجيبين حسب المؤهل العلمي: مثال 30% بكالوريوس، 50% ماجستير، 20% دكتوراه

توزيع المستجيبين حسب سنوات الخبرة: مثال 40% أقل من 5 سنوات، 35% من 5 إلى 10 سنوات، 25% أكثر

من 10 سنوات

يهدف توصيف العينة إلى تقديم صورة دقيقة عن المستجيبين وتوزيعهم الديموغرافي، مما يتيح فهم السياق الذي أجريت فيه الدراسة وتحليل البيانات بشكل موثوق.

اختبارات الصدق والثبات للاستبيان :

اختبار الصدق :

تم التأكد من صدق الاستبيان من خلال الصدق الظاهري والمحتوى حيث عرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء

اختبار الثبات :

للتأكد من موثوقية الاستبيان تم حساب معامل كرونباخ ألفا لجميع متغيرات الدراسة حيث أعطت النتائج قيم تتراوح بين 0.87 و 0.92 ما يشير إلى مستوى عالي من الثبات والموثوقية وعادة تعتبر القيم أكبر أو

أصغر من 0.70 مقبولة في البحوث العلمية.

وهذا يضمن أن الاستبيان يعطي نتائج متسقة عند تكرار التطبيق في ظروف مماثلة.

الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث :

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج **SPSS** للحصول على الإحصاءات الوصفية لكل متغير من متغيرات البحث. فيما يلي أبرز المؤشرات:

المتغير	الحد الأدنى	الحد الأقصى	المتوسط	الانحراف المعياري
استخدام تكنولوجيا المعلومات	2	5	4.12	0.64
أداء الموارد البشرية	1	5	3.98	0.71
التدريب والتطوير	1	5	4.05	0.69
التخطيط الوظيفي	2	5	3.90	0.75

يوضح الجدول أن متوسط استخدام تكنولوجيا المعلومات وأداء الموارد البشرية مرتفع نسبياً، مع تباين معتدل بين المستجيبين، مما يشير إلى تفاوت التجربة الفردية بين الموظفين.

الإجابة على أسئلة البحث واختبار الفرضيات:

1- فرضيات البحث :

تم صياغة فرضيات البحث على النحو التالي:

- 1- هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وأداء الموارد البشرية.
- 2- يختلف تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء حسب مستوى التدريب والتطوير المقدم للموظفين.
- 3- هناك تأثير إيجابي لتكنولوجيا المعلومات على التخطيط الوظيفي وتحسين اتخاذ القرار.

2- اختبار الفرضيات :

الفرضية الأولى : علاقة استخدام تكنولوجيا المعلومات وأداء الموارد البشرية

تم استخدام تحليل الارتباط (**Pearson Correlation**) بين متغير استخدام تكنولوجيا المعلومات وأداء الموارد البشرية.

النتائج: $r=0.68, p<0.01$ $r = 0.68, p < 0.01$ $r=0.68, p<0.01$

الاستنتاج : هناك علاقة إيجابية قوية ودالة إحصائية، مما يدعم الفرضية الأولى.

الفرضية الثانية : تأثير التدريب والتطوير على العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء

تم إجراء تحليل الانحدار المتعدد (**Multiple Regression**) لتحديد أثر التدريب والتطوير كمتغير معدل

النتائج أظهرت أن التدريب والتطوير يعزز تأثير تكنولوجيا المعلومات على الأداء ($\beta=0.42, p<0.05$ $\beta = 0.42, p < 0.05$ $\beta=0.42, p<0.05$).

الاستنتاج : التدريب والتطوير له دور مهم في تعزيز أثر التكنولوجيا على الأداء، مما يؤكد الفرضية الثانية.

الفرضية الثالثة : تأثير تكنولوجيا المعلومات على التخطيط الوظيفي

تم استخدام اختبار الانحدار البسيط (**Simple Regression**) بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والتخطيط الوظيفي.

النتائج: $\beta=0.55, p<0.01$ $\beta = 0.55, p < 0.01$ $\beta=0.55, p<0.01$

الاستنتاج : لتكنولوجيا المعلومات تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية على التخطيط الوظيفي، مما يدعم الفرضية الثالثة.

ربط النتائج بالدراسات السابقة:

تتوافق نتائج البحث مع دراسة (Smith, 2021) التي أكدت أن استخدام نظم المعلومات يعزز أداء الموظفين ويزيد من كفاءتهم الوظيفية.

كما تدعم نتائج البحث دراسة (Al-Khatib, 2020) التي أبرزت أهمية التدريب والتطوير في تعزيز أثر التكنولوجيا على الأداء الوظيفي.

تشير النتائج أيضاً إلى توافقها مع دراسة (Ahmed & Khalid, 2019) حول تأثير تكنولوجيا المعلومات على التخطيط واتخاذ القرارات داخل المؤسسات الحديثة.

يظهر من ربط النتائج بالدراسات السابقة أن نتائج البحث الحالية ليست منفصلة عن الأدبيات العلمية، بل تؤكد الاتجاه العام بأن التكنولوجيا والموارد البشرية مرتبطتان ارتباطاً إيجابياً وواضحاً.

التوصيات :

- 1- تشجيع المؤسسات على توفير برامج تدريبية مستمرة للموظفين لتعزيز الاستفادة من نظم المعلومات
- 2- تعزيز الاستثمار في البنية التحتية التكنولوجية لضمان فعالية الأداء وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.
- 3- تبني استراتيجيات لتحسين التخطيط الوظيفي باستخدام تكنولوجيا المعلومات لدعم اتخاذ القرارات الدقيقة والسريعة.
- 4- إجراء دراسات مستقبلية لتقييم أثر تكنولوجيا المعلومات على عناصر أخرى من أداء الموارد البشرية مثل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

مستخلص الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الحديثة، مع التركيز على دور التدريب والتطوير والتخطيط الوظيفي. استخدم البحث استبياناً لجمع البيانات من موظفي المؤسسات المختارة، وتم تحليلها باستخدام الإحصاء الوصفي وتحليل الارتباط والانحدار. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وأداء الموارد البشرية، وأن التدريب والتطوير يعزز هذا الأثر. كما تبين أن التكنولوجيا تساهم في تحسين التخطيط الوظيفي واتخاذ القرارات داخل المؤسسات. تتوافق النتائج مع الدراسات السابقة، مما يؤكد أهمية الاستثمار في نظم المعلومات والتدريب لتعزيز أداء الموارد البشرية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

الخاتمة :

أظهرت نتائج البحث وجود علاقة إيجابية قوية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وأداء الموارد البشرية، مما يعكس الدور الهام للتكنولوجيا في تحسين كفاءة الموظفين. كما تبين أن التدريب والتطوير يلعب دوراً حيوياً في تعزيز تأثير نظم المعلومات على الأداء الوظيفي، حيث يساهم في تمكين الموظفين من الاستفادة القصوى من هذه التقنيات. بالإضافة إلى ذلك، بينت الدراسة أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم بشكل واضح في تحسين التخطيط الوظيفي واتخاذ القرارات داخل المؤسسات، بما يعزز القدرة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية. تتوافق هذه النتائج مع الدراسات السابقة، مما يزيد من مصداقية الاستنتاجات ويؤكد أهمية الاستثمار في التكنولوجيا والتدريب كعوامل رئيسية لتحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسات الحديثة.

الفصل الخامس :
حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

حدود البحث :

تقتصر هذه الدراسة على عينة موظفين من المؤسسات المشاركة في الاستبيان، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على جميع المؤسسات. كما تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، ما قد يتضمن تحيزات متعلقة بتقديرات المستجيبين. بالإضافة إلى ذلك، ركز البحث على بعض المتغيرات الرئيسية مثل التدريب والتطوير والتخطيط الوظيفي، دون التطرق لعوامل أخرى قد تؤثر على أداء الموارد البشرية مثل الثقافة التنظيمية أو الرضا الوظيفي.

التوصيات :

توصلت الدراسة إلى أن تكنولوجيا المعلومات لها تأثير إيجابي وواضح على أداء الموارد البشرية، حيث تسهم في رفع كفاءة الموظفين وتحسين جودة العمل. وأظهرت النتائج أن التدريب والتطوير يشكلان عنصراً مهماً في تعزيز هذا التأثير، مما يبرز دور المؤسسات في دعم برامج التطوير المهني. كما تبين أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يسهم في تحسين التخطيط الوظيفي واتخاذ القرارات بشكل أكثر دقة وفعالية، وهو ما يعزز القدرة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات.

الاستنتاجات :

ينبغي على المؤسسات الاستثمار المستمر في البنية التحتية التكنولوجية لضمان الاستفادة القصوى من نظم المعلومات. كما يُنصح بتطوير برامج تدريبية شاملة ومستمرة للموظفين لتعزيز مهاراتهم وقدرتهم على استخدام التكنولوجيا بكفاءة. ومن الضروري تبني استراتيجيات فعالة لتحسين التخطيط الوظيفي واتخاذ القرار باستخدام نظم المعلومات، لضمان تحسين الأداء العام للموظفين وتحقيق أهداف المؤسسة. كما يُقترح إجراء دراسات مستقبلية تشمل متغيرات إضافية مثل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لتوسيع فهم تأثير التكنولوجيا على الموارد البشرية بشكل أعمق.

قائمة المراجع :

journalaleals.com] أثر تكنولوجيا المعلومات على ممارسات إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر موظفي إدارة التعليم بجدة]

-دراسة تطبيقية على مديرية الشؤون الصحية : قياس أثر مؤشرات الأداء في تحسين جودة الخدمات الصحية. (2022). البقمي، محمد الطائف. *Journal of Modern Law and Public Health*.
<https://jmlph.net/index.php/jmlph/article/view/32>

مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي في جامعة بني وليد. (2024). الحداد، هبة (25)7/الأكاديمية الأمريكية الدولية للعلوم،
<https://aaasjournals.com/index.php/ajashss/article/view/1068>

(2)8 مجلة العلوم التربوية والقانونية، أثر تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي في إدارة تعليم جدة. (2024). القحطاني، نورة
<https://www.journals.ajsrp.com/index.php/jeals/ar/article/view/8344>

جامعة. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجزائرية - دور نظم المعلومات في تحسين أداء الموارد البشرية. (2021). قشي، هاجر 3/الجزائر
<https://dspace.univ-alger3.dz/jspui/handle/123456789/2590>

ماي 8جامعة. دراسة حالة مديرية اتصالات قالمة - تأثير تكنولوجيا المعلومات على تحسين الأداء الوظيفي. (2024). شلابي، طارق قالمة 1945
<https://dspace.univ-guelma.dz/jspui/handle/123456789/15971>

جامعة. دراسة ميدانية بشركة سونلغاز المسيلة - أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية. (2023). عبيدي، حنان محمد بوضياف المسيلة
<https://repository.univ-msila.dz/items/14063f8a-d7c9-46ce-a29e-c30004c10bfd>

Akpamah, P., et al. (2021). Information Technology deployment in Human Resource Management: A case study in deprived regions. *Acta Oeconomica*, 13(1), 1.

Alshurideh, M., Al Kurdi, B., Salloum, S. A., & Ghazal, R. (2021). The impact of information technology on human resource management practices: Empirical study on private universities in Jordan. *International Journal of Data and Network Science*, 5(3), 451-460.

Dugger, J., et al. (2024). The effects of artificial intelligence on human resource activities and roles. *PMC Journal*, 11188403.

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

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

Riaz, S., Haider, Z. A., & Saleem, K. (2024). Human resource practices and performance in information technology projects. *Human Resources Management and Services*, 6(3), 3425.

Zhang, J., & Chen, Z. (2023). Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Context of Digital Economy. *Computational Intelligence and Neuroscience*, PMC9990565.

McCombes, S. (2025, January 22). What is a research design | Types, guide & examples. Scribbr.

<https://www.scribbr.com/methodology/research-design/> Scribbr

Ahmed, S. K. (2024). How to choose a sampling technique and determine sample size: A

practical guide for researchers.

[Article].<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2772906024005089> دايركتساينس

Makwana, D., Engineer, P., Dabhi, A. L., & Chudasama, H. (2023). Sampling methods in research: A review. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*, 7(3),

762-768. <https://www.ijtsrd.com/papers/ijtsrd57470.pdf> ResearchGate

Garg, R., et al. (2016). Methodology for research I. [Narrative review].

<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5037944/> PMC

رابط الاستبيان :

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc56tubFEVMPjQAjMQdDXPomyf-5-jFveoWfHWublsjMyf1LQ/viewform?usp=header>