

عنوان البحث

أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموظفين

إعداد الطالبة/

منيرة بنت عبدالعزيز علي العازان

إشراف/

د.فايز جراد

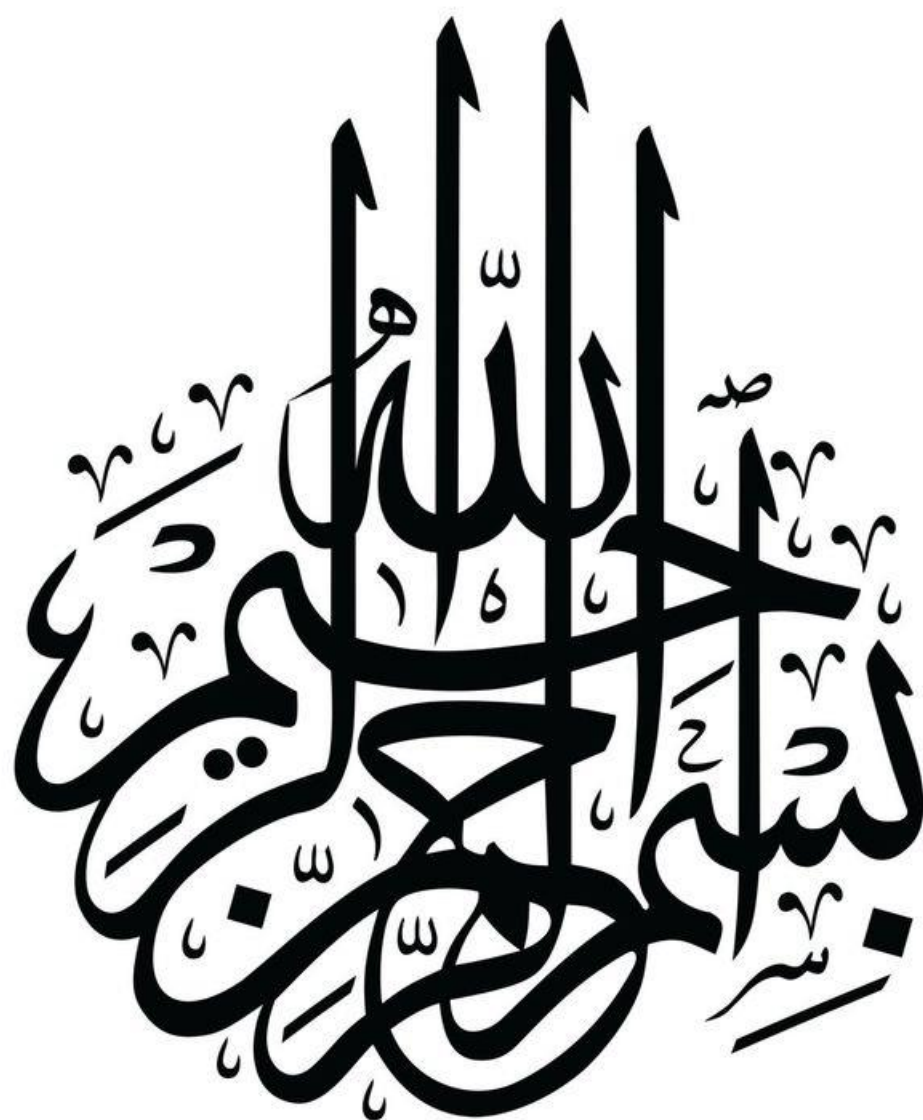
د.شيماء منصور

د.رحاب الشافعي

د.الاء احمد

العام الدراسي:

٢٠٢٤



مقدمة:

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على سيد المرسلين..

شهد العالم في الآونة الأخيرة تطورات سريعة وغير مسبوقة في التكنولوجيا والاستعمالات الجديدة للإنترنت مما يجعل حياتنا الشخصية والعملية تتأثر بشكل كبير بهذه التطورات وتعد تكنولوجيا المعلومات في عصرنا الحالي مبحثا مثيرا للاهتمام نظرا لكونها ذات تأثير كبير في المنظمات ودورها في الجوانب الإدارية المختلفة حيث أسهمت في تحسين الإنتاجية وتخفيض التكاليف وتحسين الجودة وإعطاء المنظمة ميزة تنافسية من نواحي عدة، ومن أهمها علاقتها بالأداء الوظيفي وهذا هو موضوع البحث، هناك دراسات عديدة تتعلق بأثر تكنولوجيا المعلومات وأداء المنظمة بشكل عام حيث أسهمت الأبحاث السابقة في إيجاد العلاقة الوثيقة بين هذين المتغيرين ولما لها من تأثير على جودة المخرجات في شتى أنواع الأعمال منها دور التكنولوجيا في رفع أداء الأساتذة في المدارس ورفع الولاء التنظيمي في البنوك والمؤسسات الخدمية و في الجامعات الأجنبية، وفي بحثنا سنوضح دور تكنولوجيا المعلومات في الأداء الوظيفي.

مشكلة الدراسة:

لمواكبة التطورات الكبيرة في بيئة العمل لتكنولوجيا المعلومات في المنظمات الحديثة لتحقيق أهدافها من خلال تبنيها والتكيف معها وتوجيه العاملين لتطبيقها. وأيضاً هناك قصور من جانب العاملين أو سوء استخدام تكنولوجيا المعلومات داخل المنظمات مما قد يؤثر على فاعلية الأداء الوظيفي وذلك لعدم معرفة العاملين بفن استخدام تكنولوجيا المعلومات في الطرق السليمة التي أنشئت من أجله.

تساؤلات الدراسة:

ومن هنا يمكن بلورة مشكلة البحث في التساؤلات الآتية:

ما مدى العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات؟

ما مدى إدراك العاملين لأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في تقديم إطار شامل لتكنولوجيا المعلومات وتأثيرها على الأداء الوظيفي ويعتبر الموضوع مهماً لأنه يعد من المجالات الجديدة نسبياً، كما يعتبر الموضوع من متطلبات عصرنا الحالي لما لتكنولوجيا المعلومات من دور في تطوير المجتمعات الحديثة ولما تحقّقه للمنظمة من ميزة تنافسية ولما فيها من أثر باستخدامها من قبل العاملين والموظفين ومدى سرعة الأداء وجودة الإنتاجية مما يتيح فرص عديدة من مكان عملهم وحتى من منازلهم و اكتسابهم كم هائل من الخبرات يمكن أن يختصر مجهوداتهم من دون إهدار الكثير من عامل المال أو عامل الوقت أو عامل الجهد.

أهداف الدراسة:

إن هدف هذا البحث هو معرفة أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموظفين

ويتفرع من هذا الهدف أهداف فرعية هي:

- التعرف على مفهوم تكنولوجيا المعلومات واستخداماتها.
- التعرف على كيفية مساهمة تكنولوجيا المعلومات على أداء الموظفين.
- التعرف على أهمية تكنولوجيا المعلومات بالنسبة لنجاح العمل.
- معرفة دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تطوير حوسبة العمليات.
- التعرف على العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي.

فروض الدراسة:

- ١ - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وحجم الأداء.
- ٢ - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وتيسير العمل.
- ٣ - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وسرعة الإنجاز.
- ٤ - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وفعالية الأداء

الدراسات السابقة:

سنتناول الدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع أثر التكنولوجيا على الموظفين

الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل (أثر تكنولوجيا المعلومات):

(١) دراسة (رياض، ٢٠١٨م) ، لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية ، قام بدراسة موضوع البحث حول تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال ودورها في رفع أداء الأساتذة في قطاع التربية والتعليم في الجزائر واستهدفت الدراسة متوسطة معنصر ميلاد عين كرشة وكان عدد الأساتذة الذين أجريت عليهم الدراسة ٣٠ أستاذ بينهم ٢٠ اناث و ١٠ ذكور ومن أهم نتائج هذه الدراسة التالي : هناك علاقة بين زيادة مستوى أداء الأساتذة و استخدامهم للتكنولوجيا الحديثة في مجالات البحث و التعليم واستخدام جهاز الاعلام الآلي والإنترنت يزيد من قدرة الأستاذ على الأداء الجيد والتحكم في الدروس وتحسين العملية التعليمية .

الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع (الأداء الوظيفي):

(١) دراسة قام بها (تغلابت ، وزيتوني، ٢٠١٧م) في جامعة باتنة ١ الحاج لخضر في الجزائر، هدفت الدراسة إلى معرفة واقع تأثير الرضا الوظيفي على أداء العاملين في المؤسسة الخدمية الجزائرية عن طريق دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية العمومية بأريس (ولاية باتنة) ، استهدفت الدراسة الأفراد العاملين وعددهم ١٤٧ في مختلف المناصب الوظيفية وتم سحب عينة تقدر بـ ٣٩٪ من المجتمع وعددهم بالتحديد ٥٨ فرد وتم استخدام الاستبيان كأداة بحث لهذه الدراسة وكانت محاورها مقسمة إلى ثلاث محاور كالتالي : الأول يختص بالبيانات الشخصية والمحور الثاني يختص بالرضا الوظيفي والمحور الثالث عن الأداء البشري ، واستنتجت الدراسة أن هناك ارتباط إيجابي بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين بمعامل ارتباط ٠,٣٤.

المنطلقات النظرية للدراسة:

المبحث الأول: تكنولوجيا المعلومات

مفهوم التكنولوجيا: هي وسيلة أو أداة يستعملها البشر في كافة أمور حياتهم في الوقت الحالي تقوم بتغيير أو تأثير في البيئة المحيطة بالفرد تستعمل في المجالات الفنية لإنتاج منتج معين أو تقديم خدمة معينة وهي وسيلة تساعد على الوصول إلى أفضل كفاءة في كافة مجالات حياة الفرد والأنشطة المتنوعة.

مفهوم المعلومات:

عبارة عن بيانات تمت معالجتها وتحليلها وتفسيرها لاستخراج المقربات والمؤشرات والعلاقات التي تربط الحقائق والأفكار والظواهر ببعضها البعض.

استخدامات التكنولوجيا:

أطلق هذا العصر على التكنولوجيا مسميات متعددة من ضمنها عصر المعلومات، ثورة الاتصالات، الانفجار المعلوماتي، انتشرت بين الناس والمختصين لهذا المجال العظیم تعاريف ومفاهيم مختلفة منها: نظرية المعلومات، المعلوماتية، المدخل المعلوماتي، والكثير من التعاريف والمفاهيم هذا دليل على زيادة وعي الناس بأهمية هذا المجال ونشاطاته المتعددة ومكانته المعلوماتية وأيضاً أصبح له دور مهم في تسهيل الأعمال داخل المؤسسات .

المبحث الثاني: الأداء الوظيفي

مفهوم الأداء الوظيفي:

درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة، وغالباً ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد.

ويعبر مفهوم الأداء الوظيفي:

"الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد".

متطلبات تقييم الأداء الوظيفي: (عطية، ٢٠١٢، ص ٣٢٤):

- أن تكون المعايير ملائمة لاستراتيجية المنظمة.
- درجة صلاحية المعايير واستقرارها.
- درجة قبول المعايير من المتأثرين بالعملية.
- أن تكون للمعايير تغذية عكسية محددة توضح المشاكل والانحرافات وتقتراح العلاج المناسب لها.

المنهجية وطرق البحث:

البيانات المطلوبة للبحث ومصادرها (بيانات أولية - بيانات ثانوية):

· مصادر أولية: جمع البيانات من خلال الاستبانة بالإضافة لرسائل الجامعة والكتب.

· مصادر ثانوية: الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث.

منهجية البحث :

سيتم استخدام أداة من أدوات البحث العلمي الأكثر استخدام لكونها دقيقة وذات تكلفة أقل والتي هي أداة الاستبانة ومن خلال تصميم استبانة إلكتروني يتضمن الأسئلة المتعلقة بموضوع الدراسة ومحاولة البرهنة على فرضيات الدراسة.

أدوات الدراسة:

- سيتم جمع البيانات من طريقة الأبحاث والدراسات السابقة والكتب.
- سيتم استخدام نتائج الاستبانة لجمع المعلومات من خلال الفئة المستهدفة وهم الموظفين.

حدود الدراسة:

- حدود عينة الدراسة المكانية: مدينة الرياض - المملكة العربية السعودية .
- حدود عينة الدراسة الزمانية: إعداد وتطبيق الدراسة خلال العام ٢٠٢٥ م.
- حدود عينة الدراسة البشرية: موظفين القطاعات – الموظفين والموظفات.
- حدود عينة الدراسة العلمية: تنحصر هذه الدراسة في إطار موضوع أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموظفين.

المراجع:

- ١ - بداع، راضية، ٢٠١٧، "أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، كلية العلوم والاقتصاد والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
- ٢- حسين - حسن، أحمد - إسحاق، ٢٠١٧، "تكنولوجيا المعلومات وأثرها في تحسين أداء العاملين"، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، العراق.
- ٣- الجداية، محمد. (٢٠٠٨). مستوى استخدام أدوات تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وأثره على الأداء التنظيمي في الشركات الصناعية الأردنية المساهمة العامة. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، ٤ (٢)، ١٦٧- ١٦٨.
- ٤- دراسة، رياض، ٢٠١٨ م، لمناقشة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية و تسيير الموارد البشرية .
- ٥- دراسة، تغلابت وزيتوني، ٢٠١٧ في جامعة باتنة ١ الحاج لخضر، الجزائر
- ٦- كامل برير، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، لبنان، ١٩٩٧، ص ١٥٦.
- ٧- راوية حسين، إدارة الموارد البشرية-رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، مصر، ٢٠٠١، ص٢٣٣.
- ٨- خالد محمد الشوابكة، ٢٠٠٨، ص ٤٢ .
- ٩- محفوظ أحمد جودة. (٢٠١٩). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- ١٠- عطية العربي. (٢٠١٢). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية- دراسة ميدانية في جامعة ورقلة (الجزائر) -. مجلة الباحث، ١٠ (١٠)، ص ٣٢٤.
- ١١- طموح، مقال، (٢٠٢١)، أهم ٥ معايير لتقييم الأداء الوظيفي وطرق تقييم الأداء (tumuhtr.com).