

دور التكنولوجيا في تطوير أداء الموارد البشرية للمنظمة

The role of technology in developing the organization's human resources performance

خطة بحث مقدمة للحصول على درجة الماجستير في الإدارة

إعداد الطالبة:

رنا صالح سليمان اللحيدان

إشراف الدكتورة:

أسماء أبو عنزة

العام الدراسي:

٢٠٢٤م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المحتويات

٤	١,١ مقدمة
٥	٢,١ مشكلة الدراسة:.....
٦	٣,١ أهمية الدراسة:.....
٨	٤,١ أهداف الدراسة:.....
٨	٥,١ تساؤلات الدراسة
٨	٦,١ فروض الدراسة:.....
٩	٧,١ الدراسات السابقة:.....
١٥	٨,١ المنهجية وطرق البحث:.....
١٥	٩,١ أدوات الدراسة :.....
١٦	١٠,١ الأساليب الإحصائية المستخدمة:.....
١٦	١١,١ حدود الدراسة :.....
١٧	المراجع:.....

يشهد العالم تطور كبير في مجال التكنولوجيا، حيث أصبحت التكنولوجيا الحديثة هي سمة هذا العصر، والأداة التي يتطور بها العالم بشكل سريع في كافة المجالات، كما أن هذه التكنولوجيا ساعدت بشكل كبير على تحقيق الرفاهية والعمل على نهضة وتقدم المجتمعات ومنظمات الأعمال على المستوى المحلي والعالمي (ابراهيم، ٢٠١٨)، وفي ظل هذه التغيرات التكنولوجية الكبيرة والسريعة اتجهت جميع المؤسسات والمنظمات إلى استخدام وتطبيق وسائل التقنية و التكنولوجيا الحديثة والمتطورة، فلم تعد بيئة الأعمال التقليدية موجودة الآن، فإتجهت جميع المؤسسات إلى استخدام الأساليب والطرق التكنولوجية التي عملت على سهولة التواصل داخل المنظمات وإدارتها بشكل فعال، ومن ثم العمل على تحسين إدارة المنظمات والنهوض بها إلى عالم الأعمال القائم على استخدام التكنولوجيا الحديثة والتي من أهمها الذكاء الاصطناعي. (ابراهيم، ٢٠١٢)

وتعددت مظاهر واشكال تطبيق التكنولوجيا في المنظمات، حيث ظهر استخدام الذكاء الاصطناعي كنوع من أنواع تقنية المعلومات، وهناك التحول الرقمي، والتجارة الإلكترونية وغيرها من التقنيات الحديثة التي ساعدت على تطوير أداء الموارد البشرية، ونجاح المنظمات وتنميتها وتطويرها، حيث تطور الذكاء الاصطناعي في السنوات الأخيرة الماضية تطور كبير، حيث ظهرت تقنيات جديدة للذكاء الاصطناعي وسرعان ما تطورت هذه التقنيات حتى أصبحت تستخدم في منظمات الأعمال، فالتطور الكبير في مجال التكنولوجيا و ظهور الذكاء الاصطناعي (احمد، ٢٠١٠)، شجع الكثير من أصحاب المؤسسات ومنظمات الأعمال إلى اللجوء لإستخدام التكنولوجيا في الكثير من المتطلبات والتي منها: التسويق الرقمي، والتجارة الالكترونية، وحوكمة المنظمات والاعتماد على الأجهزة التكنولوجية الحديثة والتقنيات المتطورة، التي ساعدت على تنظيم العمل وتطوير أداء الموارد البشرية وزيادة الإنتاجية للعاملين. (آدم، ٢٠٢٤)

فالموارد البشرية تكون بمثابة حجر الأساس في نجاح المنظمات والذي بدوره لا تستطيع المنظمة تحقيق الأهداف التي قامت من أجلها، ولذلك قامت جميع نظريات الإدارة الحديثة بالتأكيد على أهمية الموارد البشرية ودراسة الدور الذي تقوم به داخل المنظمات على مختلف أنواعها، ولذلك نجد أن أصحاب المنظمات والمديرين بها يكونوا حريصين كل الحرص على استقطاب العقول والكوادر والكفاءات الماهرة القادرة على مواجهة العديد من

المسؤوليات والتغيرات التي تحدث داخل المنظمة حتى تتمكن المنظمة من تحقيق الأهداف الإستراتيجية التي تسعى لها. (الدليعي، ٢٠١٤)

اتجهت العديد من منظمات الأعمال التي تسعى إلى تحقيق المنافسة القوية والريادة لها مع المنظمات الأخرى، إلى التطوير والتجديد في أساليب واستراتيجيات العمل التي تعتمد عليها داخل المنظمة، حيث اتجهت معظم المنظمات إلى الاعتماد على استخدام التكنولوجيا والاستفادة القصوى منه في تطوير أداء الموارد البشرية، فمن خلال برامج وتقنيات فقد ساعدت برامج وتقنيات الذكاء الاصطناعي على النهوض بمستوى الموارد البشرية داخل المنظمات وزيادة الكفاءة والفاعلية الإنتاجية للعاملين، بالإضافة إلى أن استخدام التقنيات الحديثة عملت على تسهيل المهام الوظيفية التي يقوم بها العاملين، وبالتالي توفير الجهد والوقت والمال وانخفاض تكاليف الإنتاج. (الشيخ، ٢٠٢٢)

إن الموارد البشرية بحاجة دائمة إلى التطوير والتدريب على المهارات والأساليب التكنولوجية الحديثة والمتطورة التي تمكنها من الإبداع والابتكار في بيئة العمل، ولذلك فإن استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة عمل على زيادة الكفاءة والفاعلية للموارد البشرية، وبالتالي تطور مستوى أداء العاملين، وأصبحوا قادرين على مواكبة كافة التحديات التي تواجههم في بيئة الأعمال، بالإضافة إلى قدرتهم على التعامل مع المشكلات وإيجاد الحلول المناسبة لها، والمشاركة في عمليات صنع واتخاذ القرارات. (عبدالرحمن، ٢٠٢٢)

ولذلك فإن مهمة هذه الدراسة تتمثل في معرفة دور التكنولوجيا في تطوير أداء الموارد البشرية للمنظمة.

٢,١ مشكلة الدراسة:

يشهد العالم تقدم كبير في كافة مجالات الحياة الاجتماعية والتجارية والإقتصادية، وأصبحت التكنولوجيا الحديثة ووسائلها هي رائدة هذا العصر، ومن ثم كان لابد من إستخدام تلك التكنولوجيا والتطور السريع الذي يشهده العالم من حولنا في مجال التجارة وخصوصا أن هناك الكثير من الشركات الرائدة التي تسعى إلى زيادة أرباحها بشكل مستمر حتى تستطيع أن تحقق ميزة تنافسية بينها وبين الشركات المنافسة الأخرى الموجودة في الأسواق المحلية والأسواق العالمية. (عبدالقادر، ٢٠٢٢)

وتعتبر الموارد البشرية من أهم الأسس والركائز الأساسية التي تقوم عليها جميع المنظمات، فبدون الموارد البشرية لا تستطيع أي منظمة تحقيق أى هدف من الأهداف التي تسعى إليها، فالمنظمات تعمل جاهدة لتوفير العقول البشرية والكوادر المهنية والكفاءات التي تكون قادرة على متابعة العمل، ومواكبة كافة التغيرات التي تحدث في العالم الخارجي، فالعالم الآن يتميز بالسرعة والتطور التكنولوجي الهائل ومن ثم لابد من مواكبة هذه التطورات بشكل سريع ولا يتحقق ذلك إلا من خلال الموارد البشرية (عبيد، ٢٠٢٠).

ويعتبر استخدام التكنولوجيا في المنظمات من أهم العوامل المؤثرة على الموارد البشرية، حيث كان للذكاء الاصطناعي الكثير من الإيجابيات التي عملت على تطوير قدرات الموارد البشرية وتطوير الأداء الوظيفي لهم، وإتمام المهام الوظيفية بكل سهولة، والعمل على تقليل الوقت والجهد للعاملين، والتحول من بيئة العمل التقليدي إلى بيئة عمل تعتمد على التقنيات الحديثة. (العنزي، ٢٠٢٣)

وعليه فتتمثل المشكلة البحثية لهذه الدراسة في معرفة أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية للمنظمة، ويمكن صياغة المشكلة البحثية كما يلي:

ما دور التكنولوجيا في تطوير أداء الموارد البشرية للمنظمة؟

٣,١ أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في تناولها إحدى الموضوعات الحيوية في العصر الحديث، حيث تناولت موضوع دور التكنولوجيا في تطوير أداء الموارد البشرية للمنظمة، والذي لم تتم دراسته بشكل كاف لذلك، من المؤمل أن تكون الدراسة الحالية مجلة علمية حديثة، وتكون هدفاً للباحثين لإجراء الدراسات المتعلقة بنوع الدراسة الحالية، كما تكمن أهمية الدراسة في تناولها تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي، و التي تساهم بشكل كبير في تحسين وتطوير أداء الموارد البشرية وتنمية مهاراتهم وقدراتهم المهنية والعقلية لتحقيق الأهداف التي تسعى إليها المنظمة.

• الأهمية النظرية

١. تسلط هذه الدراسة الضوء على موضوع من أهم الموضوعات الحديثة والنادرة في مجال الأعمال، فتطبيق التكنولوجيا له دور كبير في تطوير أداء الموارد البشرية للمنظمة.
٢. قلة وندرة الدراسات العلمية التي توضح دور التكنولوجيا على أداء الموارد البشرية.
٣. تمثل هذه الدراسة إضافة جديدة للدراسات والبحوث العلمية التي تتناول اثر تطبيق التكنولوجيا في منظمات الأعمال
٤. تشجيع الباحثين على الاهتمام بدراسة دور التكنولوجيا واثره على الأداء الوظيفي.
٥. زيادة رصيد المكتبة العلمية بالأبحاث والدراسات العلمية التي توضح أهمية دور التكنولوجيا في تطوير أداء الموارد البشرية.

• الأهمية العملية

١. تساعد هذه الدراسة الكثير من المنظمات في توفير كافة المعلومات والممارسات الخاصة باستخدام التكنولوجيا والتي يمكن الاستفادة منها وتطبيقها في تحسين وتطوير أداء الموارد البشرية.
٢. بيان دور التكنولوجيا في زيادة الكفاءة والفاعلية للموارد البشرية وتطوير أدائهم .
٣. مساعدة أصحاب المنظمات على تطوير قدرات ومهارات الموارد البشرية من خلال الاستفادة من تقنيات التكنولوجيا الحديثة.
٤. من خلال الدراسة الميدانية يمكن الخروج ببعض النتائج والتوصيات والمقترحات التي تفيد متخذي القرار في المنظمات بكيفية التكنولوجيا في بيئة العمل والإستفادة منها في تحقيق الأهداف التنظيمية.

٤,١ أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في معرفة " دور التكنولوجيا في تطوير أداء الموارد البشرية للمنظمة " ويندرج من الهدف الرئيس عدة أهداف فرعية على النحو التالي:

١. معرفة اثر تطبيق التكنولوجيا على أداء الموارد البشرية.
٢. توضيح مدى فاعلية استخدام التكنولوجيا في تطوير أداء الموارد البشرية.
٣. توضيح كيفية استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة وتوظيفها لزيادة الكفاءة والفاعلية للعاملين.
٤. توضيح العلاقة بين التكنولوجيا والموارد البشرية.
٥. تشجيع أصحاب المنظمات على استخدام أدوات ووسائل التقنية الحديثة لتحقيق التميز والنجاح.

٥,١ تساؤلات الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة على السؤال الرئيسي:

ما دور التكنولوجيا في تطوير أداء الموارد البشرية للمنظمة؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي عدة أسئلة فرعية على النحو التالي؟

١. ما مستوى استخدام التكنولوجيا في منظمات الأعمال؟
٢. ما مستوى أداء الموارد البشرية في منظمات الأعمال؟
٣. ما العلاقة بين التكنولوجيا والموارد البشرية؟
٤. ما اثر استخدام التكنولوجيا على أداء الموارد البشرية؟

٦,١ فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية للدراسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) بين التكنولوجيا وأداء الموارد البشرية.

ويتفرع من هذه الفرضية الرئيسية عدة فرضيات فرعية على النحو التالي:

١. الفرضية الفرعية الأولى: تؤثر التكنولوجيا على أداء الموارد البشرية للمنظمة.
٢. الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) بين تنوع وسائل التكنولوجيا وأداء العاملين.

٧,١ الدراسات السابقة:

١. دراسة الهاشمي (٢٠١٩) بعنوان " أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي: دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR بحاسي مسعود".

حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR بحاسي مسعود، كما هدفت إلى التأكيد على أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية وأثرها على الأداء الوظيفي وتوضيح العلاقة بين متغيرات الدراسة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان كأداة للدراسة وجمع البيانات، كما تكونت عينة البحث من (٥٠) مفردة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: هناك مستوى عالٍ لتطبيق الإدارة الإلكترونية لدى العاملين في المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR، كما يوجد مستوى عالٍ للأداء الوظيفي في المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR، ومن أهم توصيات الدراسة: الاستمرارية في تطوير العناصر المكونة للإدارة الإلكترونية، والعمل على نشر ثقافة الإدارة الإلكترونية، بالإضافة إلى إشراك الموظفين عند إنجاز البرامج التطبيقية في عملية بناءها لتقديم كل الملاحظات اللازمة ورفع من جودة هذه البرامج أثناء تطبيقها إلكترونياً.

٢. دراسة العبيد (٢٠١٨) بعنوان " أثر إدارة التقنية في سلوك العاملين: بالتطبيق علي البنك المركزي السوداني من ٢٠١٢ - ٢٠١٧ م".

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر إدارة التقنية في سلوك العاملين، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان كأداة للدراسة وجمع البيانات من مجتمع الدراسة، وبلغ حجم العينة (٢٣٠) عامل وعاملة من العاملين في البنك المركزي السوداني، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها

الدراسة: تؤثر التقنية تأثيراً إيجابياً فاعلاً على سلوك العاملين كما تسهم في تعزيز الرضا الوظيفي لديهم، وتؤدي التقنية الحديثة إلى إثارة سلوك العاملين تجاه الإبداع بما توفره وسائل الراحة لهم، كما تسهم التقنية في سهولة وسرعة إنجاز الأعمال ونقل صورة حسنة للخدمات المتنوعة، كما تؤثر جودة الخدمات في القرار الشرائي للعملاء، وتساعد التقنية في تطوير وجود الخدمات بصورة فاعلة بالإضافة إلى إحداث خدمات جديدة لم تكن موجودة، كما أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتطبيق إدارة التقنية وزيادة فعاليتها إن كانت موجودة، إيجاد نظام للحصول على معلومات عن التقنيات بطريقة منظمة ودورية وسلسلة على أن يشترك العاملون داخل المنظمة في عملية التقييم، تدريب العاملين على التعامل مع التقنيات فكثير منهم يسمع كلمة تقنية ولا يدري أبعادها وظائفها، ضرورة إقناع المديرين بأهمية إدارة التقنية والتزام رؤساء الأقسام بالمبادئ التي تراها إدارة التقنية والعمل بموجبها.

٣. دراسة عبدالرحمن (٢٠٢٢) بعنوان " أثر تطبيق التحول الرقمي على جودة الخدمات المصرفية: دراسة تطبيقية على الجهاز المصرفي المصري".

هدفت الدراسة إلى قياس أثر تطبيق التحول الرقمي على جودة الخدمات المصرفية لمجموعة من البنوك العامة والخاصة بالقطاع المصرفي المصري، ولتحقيق أهداف الدراسة صممت استمارة استقصاء ووزعت على ٢٤٠ مفردة من العاملين بالبنوك محل الدراسة، وتم استرجاع ٢١٢ استمارة منها صالحة للتحليل والدراسة، حيث تم تحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام برنامج SPSS للتحليل الإحصائي، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر معنوي لتطبيق التحول الرقمي على جودة الخدمات المصرفية.

٤. دراسة ابراهيم (٢٠١٨) بعنوان " أثر تقنية المعلومات في جودة الاتصال الإداري: بالتطبيق على وحدة تنفيذ السدود (٢٠١٢ م - ٢٠١٧ م) .

هدفت الدراسة إلى معرفة اثر تقنية المعلومات في جودة الاتصال الإداري بالتطبيق على وحدة تنفيذ السدود (٢٠١٢ م - ٢٠١٧ م)، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة على أدوات الاستبيان والمقابلة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة، وتمثل مجتمع الدراسة من العاملين بوحدة تنفيذ السدود، حيث بلغ حجم العينة (١٤٣) مفردة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: تساعد أجهزة الحواسيب في حفظ واسترجاع المعلومات في الوقت المناسب، كما أن البرمجيات المستخدمة تلبي متطلبات العمل في الوحدة، توجد رقابة على البرمجيات المستخدمة بهدف سلامة

التشغيل، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالصيانة الدورية لأجهزة الحواسيب في المؤسسة، ومراجعة البرمجيات المستخدمة من حيث المرونة لتناسب حاجة العمل في الوحدة، ومراجعة العمل على الربط الشبكي للهواتف والحواسيب بفروع الوحدة لتحقيق فاعلية الاتصال.

٥. دراسة (الطاهر، ٢٠٢٢) بعنوان " وظائف إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على زيادة الإنتاجية للمنظمات: دراسة حالة مصنع سور للنسيج- الخرطوم- السودان ٢٠٢١ م."

هدفت الدراسة إلى معرفة المفاهيم الأساسية والحديثة لوظائف الموارد البشرية، و دراسة دور الاستقطاب والتعيين وكيف تؤثر في زيادة الإنتاجية، بالإضافة إلى توضيح دور الحوافز وكيف تؤثر في زيادة الإنتاجية، ومعرفة كيف يؤثر التدريب في زيادة الإنتاجية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لتغطية الجوانب النظرية للدراسة، والمنهج التحليلي لاختبار فرضية الدراسة والتي تمثلت في الآتي: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين وظائف الموارد البشرية وزيادة الإنتاجية، واستخدمت الدراسة اداة الاستبيان كأداة للدراسة وجمع البيانات من افراد عينة الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (١٨٣) من العاملين في مصنع سور للنسيج، من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: يعتمد المصنع على مصادر الاستقطاب الداخلية والخارجية لتوفير الاحتياجات. ويتم وضع معايير وأسس واضحة لاختيار العاملين في المصنع، وإدارة المصنع توفر الفرص التدريبية لكافة العاملين قوم المصنع بمنح الحوافز المعنوية والمادية وذلك لرفع الكفاءة الإنتاجية.

٦. دراسة (البكري، ٢٠٢٠) بعنوان " دور إدارة الموارد البشرية في زيادة كفاءة التعليم الإلكتروني: دراسة استطلاعية لآراء موظفي وأساتذة كلية الإسراء الجامعة"

هدفت الدراسة إلى زيادة كفاءة التعليم الإلكتروني من خلال إدارة الموارد البشرية في كلية الأسراء الجامعة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت اداة الاستبيان كأداة للدراسة وجمع البيانات، وتمثلت عينة الدراسة من العاملين في كلية الأسراء الجامعة وبلغ عددهم (٤٠) عامل وعاملة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن قيمة معامل التغير الانحدار الخطي البسيط (التأثير) يساوي ٠,٤١٩، وهذا يعني أن ٤٢ % من المتغيرات الحاصلة في الأداء الإلكتروني يعود بالدرجة الأساس إلى التغيرات الحاصلة في إدارة الموارد البشرية، أما النسبة المتبقية والبالغة ٥٨ % فتعود إلى متغيرات أخرى عشوائية لم يأخذها النموذج بنظر الاعتبار.

٧. دراسة (السلاقي، ٢٠١٧) بعنوان " دور تنمية قدرات الموارد البشرية في زيادة كفاءة العمليات الخدمية :

دراسة ميدانية على شركات التأمين الليبية".

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر تنمية قدرات الموارد البشرية في زيادة كفاءة العمليات الخدمية، كما هدفت إلى معرفة واقع الموارد البشرية في قطاع التأمين الليبي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من المديرين والعاملين في شركات التأمين الليبية بالإضافة إلى عملاء الشركات، وتكونت عينة الدراسة من ثلاثة شركات هما (شركة ليبيا للتأمين، شركة القافلة للتأمين، شركة الصحاري للتأمين، الشركة المتحدة للتأمين). وتكونت عينة الدراسة من (٢٧٩) من المديرين والعاملين في هذه الشركات تم اختيارهم بطريقة المسح الشامل، ومن اهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: وجود أثر معنوي لتنمية قدرات الموارد البشرية وذلك على زيادة كفاءة العمليات الخدمية في شركات التأمين الليبية، كما أكدت الدراسة على ضرورة الاهتمام بالموارد البشرية وتطويرها وضرورة إدراك المديرين والعاملين في هذه الشركات قيد الدراسة لدور تنمية الموارد البشرية في زيادة كفاءة العمليات الخدمية.

٨. دراسة (جعفر، ٢٠٢٠) بعنوان " دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية

بجمهورية مصر العربية".

هدفت الدراسة إلى معرفة دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي. واستخدمت استمارة استبيان كأداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من عينة من أعضاء مجالس إدارة الأندية الرياضية ومديري الأندية، ومديري الإدارات بالأندية الرياضية، والبالغ عددهم (٢٢) فرد، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: وجود فروق بين (مجالس الإدارات ومديري الأندية)، (مديري الإدارات بالأندية الرياضية) في المتوسط الحسابي على عبارات المحور الثالث (مساهمة الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية)، وعدم وجود معنوية بين مجموعتي البحث في جميع العبارات حيث تراوحت قيمة مربع كاي ما بين (٠,٣٥ إلى ١,٩٢) وهذه القيم غير معنوية عند (٠,٠٥)، وأوصت الدراسة: بضرورة إعادة

تشكيل قيادة وأعضاء إدارة الموارد البشرية من أفراد تتوافر فيهم القدرات التقنية فضلاً عن الإدارية

المناسبة لمتطلبات النظم التقنية لإدارة الموارد البشرية.

٩. دراسة (ابراهيم، ٢٠٢٤) بعنوان " دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة

الموارد البشرية بالجامعات في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ م".

هدفت الدراسة إلى معرفة دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات في ضوء

رؤية مصر ٢٠٣٠ م، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج المسحي الإجمالي، وتمثلت أداة

الاستبيان كأداة للدراسة وجمع البيانات، وبلغ حجم عينة الدراسة (٤١) من العاملين بإدارة الموارد البشرية

بجامعة كفر الشيخ، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: وضع رؤية وفلسفة تعمل على استخدام

تطبيقات الذكاء الاصطناعي بإدارة الموارد البشرية في الجامعة، وتعمل تطبيقات الذكاء الاصطناعي على زيادة

الكفاءة والفاعلية بإدارة الموارد البشرية، وجود أثر إيجابي لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد

البشرية.

١٠. دراسة (على، ٢٠٢٢) بعنوان " تأثير تطبيق تقنية الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية في شركات

السياحة المصرية (أ).

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير تقنية الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية في شركات السياحة

المصرية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان كأداة للدراسة وجمع

البيانات، وتم اختيار عينة الدراسة من مديري الموارد البشرية بشركات السياحة بالقاهرة الكبرى وقد بلغ

حجم العينة ٢٥٥ عامل تم اختيارهم بأسلوب العينة العشوائية، ومن أهم نتائج الدراسة: وجود علاقة ذات

دلالة إحصائية بين تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي ودورها الإيجابي على إدارة الموارد البشرية، وأوصت

الدراسة بضرورة نشر ثقافة التكنولوجيا وخاصة التحول الرقمي وتقنيات الذكاء الاصطناعي للاستفادة

القصوى من الإمكانيات الهائلة لهذه التطبيقات خاصة في قطاعي السياحة والضيافة.

١١. دراسة (ابراهيم، ٢٠٢٣) بعنوان " التأثيرات السلبية والإيجابية للتكنولوجيا والذكاء الاصطناعي على

القوة البشرية العاملة في مجال الإرشاد السياحي".

هدفت الدراسة قياس وتحليل مدى التأثيرات السلبية والإيجابية لتقنيات التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي على القوة البشرية العاملة في مجال الإرشاد السياحي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المسحي، واستخدم الإستبيان كأداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (٥٩٧) مرشد ومرشدة سياحية من ٢٢ دولة، ومن اهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: عدد التقنيات التي تستخدم في مجال الإرشاد السياحي ٢٢ تقنية تكنولوجية، خلق الذكاء الاصطناعي سائح جديد يسمى السائح الرقمي حيث يستطيع تغيير إلبات عمل المهن السياحية، وتتفوق إيجابيات استخدام الذكاء الاصطناعي على سلبياته في مجال الإرشاد النفسي، وأوصت الدراسة بضرورة الإعتماد على التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي في مجال الإرشاد السياحي.

١٢. دراسة (٢٠٢٣)، Vrontis, D., Christofi, M.,

تهدف هذه الدراسة إلى تنظيم المدخلات الأكاديمية حول الأتمتة الذكية حتى الآن وتوضيح ما هي مساهماتها الرئيسية والتحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية. في بحث منهجي لـ ١٣,١٣٦ دراسة منشورة في أهم مجالات إدارة الموارد البشرية والأعمال الدولية (IB) والإدارة العامة (GM) وإدارة المعلومات (IM)، وجدنا ٤٥ مقالة تدرس الذكاء الاصطناعي والروبوتات وغيرها من التقنيات المتقدمة ضمن إعدادات إدارة الموارد البشرية. تظهر النتائج أن تقنيات الأتمتة الذكية تشكل نهجا جديدا لإدارة الموظفين وتعزيز أداء الشركة، مما يوفر العديد من الفرص لإدارة الموارد البشرية ولكن أيضا تحديات كبيرة على المستوى التكنولوجي والأخلاقي. وقد تم تحديد تأثير هذه التقنيات للتركيز على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، وهي استبدال الوظائف، والروبوت البشري

١٣. دراسة (٢٠٢٣)، Sutrisno, S., Ausat, A

الغرض من هذا البحث هو المراجعة والإقناع بأن تكنولوجيا المعلومات والموارد البشرية هي عوامل مهمة لنجاح منظمات الأعمال لتحقيق الرؤية والرسالة المثالية التي تم تصميمها من قبل. والعاملان يكملان بعضهما البعض ولا يمكن فصلهما، وقد قدمت نتائج هذه الدراسة دليلا على أن الكفاءة البشرية في مجال

تكنولوجيا المعلومات سوف تجلب البركات للمنظمات الموجهة نحو الربح. علاوة على ذلك، أصبحت بيئة الأعمال الحالية ديناميكية ومدمرة بشكل متزايد.

٨,١ المنهجية وطرق البحث:

نظراً لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى معرفة دور التكنولوجيا في تطوير أداء الموارد البشرية للمنظمة، وعلى هذا الأساس تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمنا في الجانب النظري المنهج الوصفي، حيث يعمل على توضيح متغيرات الدراسة، مع استخدام المنهج التحليلي في الدراسة الميدانية لأنه يعمل على التحليل والربط بين النتائج التي توصل إليها ويعمل على تفسيرها ثم إصدار الأحكام المناسبة.

مصادر البيانات:

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

- المصادر الثانوية: قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، والدوريات والأدبيات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تتناول موضوع الدراسة والبحث في مواقع الأنترنت المختلفة لتقديم الإطار النظري المتعلق بهذه الدراسة.
- المصادر الأولية: قام الباحث بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات بطريقة مباشرة من أفراد العينة حيث تكونت من عدد من الفقرات بهدف معرفة دور التكنولوجيا في تطوير أداء الموارد البشرية للمنظمة.

٩,١ أدوات الدراسة :

تم الاعتماد على أداة الاستبيان، حيث تم العمل على الاستبانة لتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الإطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، وتكونت الاستبانة من قسمين رئيسيين هما:

١. القسم الأول: وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة العاملين في قطاع التعليم والمتمثلة في: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة الوظيفية.

٢. القسم الثاني: اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة، فيتمثل المتغير المستقل في " التكنولوجيا" وسوف يتم قياسه من خلال (١٠) عبارات، والمتغير التابع المتمثل في " أداء الموارد البشرية" وسوف يتم قياسه من خلال (١٠) عبارات.

١٠,١ الأساليب الإحصائية المستخدمة:

فيما يخص الأساليب الإحصائية، فسوف تستخدم الدراسة الحالة الأساليب الإحصائية التالية من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) إصدار ٢٠:

١. اختبار كرونباخ ألفا: لاختبار قياس مستوى اتساق العبارات الواردة في محور إدارة الجودة الشاملة ومحور الأداء الوظيفي ضمن أداة الاستبيان، والتي ستستخدم للتحقق من صدق وثبات الأداة.
٢. الإحصاء الوصفي: للتعرف على واقع متغيرات الدراسة عن طريق احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
٣. معامل ارتباط بيرسون لتحديد مستوى الاتساق الداخلي وصدق أداة الدراسة.
٤. النسب والتكرارات لوصف خصائص عينة الدراسة.
٥. معادلة الانحدار البسيط لقياس تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع.

١١,١ حدود الدراسة :

١. الحدود الموضوعية: اقتصر الحدود الموضوعية لهذه الدراسة حول معرفة دور التكنولوجيا في تطوير أداء الموارد البشرية للمنظمة.
٢. الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في العام ١٤٤٥هـ - ٢٠٢٤م.
٣. الحدود المكانية: اقتصر الحدود المكانية على منظمات الأعمال في المملكة العربية السعودية.
٤. الحدود البشرية: العاملين في منظمات الأعمال في المملكة العربية السعودية.

المراجع:

المراجع العربية:

١. ابراهيم، إخلاص قسم السيد محمد، و أبو حجل، محمد مصطفى. (٢٠١٨). *أثر تقنية المعلومات في جودة الاتصال الإداري: بالتطبيق على وحدة تنفيذ السدود (٢٠١٢ م - ٢٠١٧ م)* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم درمان الإسلامية، أم درمان.
٢. إبراهيم، عبدالله بن عمر الحاج. (٢٠١٢). *العربية و أثر التقنية و العولمة عليها*. مجلة كلية دار العلوم، ع ٦٣ ، ٢٩٧-٣٢٥.
٣. أحمد، زحل الزبير محمد، و الأمين، فكري كباشي محمد. (٢٠١٠). *أثر تقنية المعلومات على تسويق الخدمات المصرفية في السودان بالتطبيق على بنك فيصل الإسلامي السوداني* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النيلين، الخرطوم.
٤. آدم، محمد عبد الزهرة، و بلدي، رامي. (٢٠٢٤). *أثر تطبيق تقنية سلسلة الكتل "Blockchain" على جودة عملية التدقيق: دراسة ميدانية على ديوان الرقابة المالية الاتحادي في جمهورية العراق*. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج ٢٠، ع ١٤ ، ٧٤٧-٧٢٤.
٥. الدليعي، جنان عبدالعباس، و الأسدي، عدي غني. (٢٠١٤). *فاعلية تطبيق تقنية المعلومات لجودة الاداء الجامعي: دراسة جامعة بابل العراقية*. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، مج ٧، ع ١٧ ، ٣٠٥-٣٠٣.
٦. الشامسي، ميثاء سالم. (٢٠٠١). *أثر تطبيق التقنية الحديثة في تفعيل نظام التسجيل بجامعة الإمارات العربية المتحدة على الطريق*، ع ١٩ ، ٢٤٠-١٨٧.
٧. الشيخ، محمد رزق اسماعيل. (٢٠٢٢). *أثر تطبيق تقنية الحوسبة السحابية على تحسين جودة التقارير السردية وانعكاساتها على قيمة الشركة*. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، مج ١٣، ع ٢٤ ، ٢٤٣-٢١٣.

٨. عبدالرحمن، أشرف عبدالرحمن محمد. (٢٠٢٢). أثر تطبيق التحول الرقمي على جودة الخدمات المصرفية: دراسة تطبيقية على الجهاز المصرفي المصري. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، مج ١٣، ع ٢، ٥٦٦-٦٢١.
٩. عبدالقادر، محمد فتحي أحمد. (٢٠٢٢). أثر تطبيق تقنية سلاسل الكتل على المراجعة الخارجية. *مجلة الدراسات والبحوث التجارية*، س ٤٢، ع ٤، ٤٣-١.
١٠. عبيد، حنان صبحي عبدالله، الرئيس، هديل طارق إبراهيم، و العجلوني، إبراهيم طه محمد. (٢٠٢٠). أثر الاعتماد الأكاديمي على تطبيق الجودة الشاملة في جامعة الطفيلة التقنية. *مجلة بحوث كلية الآداب*، ج ١٢٢، ٢٠٠-٣.
١١. العبيد، نجلاء علي داؤد، و عبدالرحمن، عمر تاج السر محمد. (٢٠١٨). *أثر إدارة التقنية في سلوك العاملين: بالتطبيق علي البنك المركزي السوداني من ٢٠١٢ - ٢٠١٧ م* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، أم درمان.
١٢. العنزي، ثويني خلف عويصي، و خوجه، عثمان عبدالله عبدالرؤوف. (٢٠٢٣). أثر المهارات الرقمية على الحوكمة في المستشفيات بالتطبيق على المستشفيات الخاصة بالطائف. *مكتبات نت*، مج ٢٤، ع ٤، ٣٤-٥١.
١٣. كاروري، طارق، و آدم، موسى أحمد. (٢٠٠٩). *والتحليل أثر التقنية الحديثة على تطوير الاداء التشغيلي بمنظمات الاعمال بالتطبيق على الشركة الدولية بدولة قطر* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم درمان الاسلامية، أم درمان.
١٤. محمد، محمد عقيب، و عبدالحفيظ، عبد المنعم غانم. (٢٠١٠). *أثر تقنية المعلومات على تنفيذ الاستراتيجية بالتطبيق على الخطة الاستراتيجية العشرية في السودان* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم درمان الاسلامية، أم درمان.
١٥. نور، هدى مجدي. (٢٠١٩). أثر تطور التكنولوجيا وانعكاساتها على قبول الأدلة التقنية ومشكلات التطبيق أمام القاضي. *مجلة العلوم القانونية والاقتصادية*، مج ٦١، ع ١، ١٣١-١.

١٦. الهاشمي، زبيدي، يحيى، قادة، ونور الدين، تمجدين. (٢٠١٩). *أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي: دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR بحاسي مسعود* رسالة ماجستير غير منشورة).
جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة.
١٧. جعفر، أمين محمود. (٢٠٢٠). دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية. *مجلة بحوث التربية الشاملة*، ع ٣٦، ١-٢٦.
١٨. إبراهيم، محمد الدمرداش أبو الفتوح. (٢٠٢٤). دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير إدارة الموارد البشرية بالجامعات في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ م. *مجلة بحوث في الخدمة الاجتماعية التنموية*، مج ٦، ع ٢٤، ١٣٤-١٥٠.
١٩. علي، إسلام السيد حسين، علي، حنان ماهر، وقاعد، مروة صلاح. (٢٠٢٢). تأثير تطبيق تقنية الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية في شركات السياحة المصرية (أ). *المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة*، مج ١٦، ع ٣٦، ٢٣-٣٦.
٢٠. إبراهيم، أمل أبو المجد الدسوقي، الشرنوبى، رحاب محمود أحمد، وعلي، كريم أحمد عبدالفتاح. (٢٠٢٣). *التأثيرات السلبية والإيجابية للتكنولوجيا والذكاء الاصطناعي على القوة البشرية العاملة في مجال الإرشاد السياحي* رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة المنصورة، المنصورة.
٢١. العبدلات، وفاء ضيف الله. (٢٠٢٠). أثر تنوع الموارد البشرية على الذكاء الاصطناعي: دراسة تطبيقية "دائرة الأحوال المدنية والجوازات". *المجلة العربية للنشر العلمي*، ع ٢٤، ٢٤٠-٢٠٣.
٢٢. قطامي، سمير. (٢٠١٨). الذكاء الاصطناعي وأثره على البشرية أفكار، ع ٣٥٧، ١٥-١٣.
٢٣. جبارة، سميرة سعيد صديق. (٢٠٢٣). تقنيات الذكاء الاصطناعي ودورها في إدارة الموارد البشرية: دراسة حالة بنك الخرطوم ٢٠٢٣ م. *مجلة الفلزم العلمية*، ع ٣٦، ٧٢-٥٣.
٢٤. ناصف، أحمد مصطفى. (٢٠٢٣). دور أنظمة الذكاء الاصطناعي في صناعة وتحديث الموارد البشرية. *إدارة الأعمال*، ع ١٨٢، ٥١-٤٨.

٢٥. الفيومي، أمجد محمد أحمد، و الخرابشة، سامى عواد إسماعيل. (٢٠٢٣). دور الذكاء الاصطناعي في تنمية ممارسات الموارد البشرية: دراسة ميدانية في البنوك الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الاسراء الخاصة، عمان.

٢٦. شيلي، إلهام. (٢٠٢٣). تسيير الموارد البشرية في ظل تحديات تطبيق الذكاء الاصطناعي. مجلة أرساد للدراسات الاقتصادية والإدارية، مج ٦، ع ١، ٩٤-٧٩.

٢٧. غراسمان، كارولين، شيرمولي، كارستين سي، الشنقيطي، مرام بنت عبدالله، و الهويدي، إسراء بنت سعد. (٢٠٢٢). التوجيه الإرشادي باستخدام الذكاء الاصطناعي: شرح للمفاهيم والإمكانيات المتاحة للإدارة العامة، س ٦٣، ع ٢، ٤٤٥-٤٧٩.

٢٨. البكري، علي مضر عبد الباقي، و الدوري، محمد ياسين موسى. (٢٠٢٠). دور إدارة الموارد البشرية في زيادة كفاءة التعليم الالكتروني: دراسة استطلاعية لآراء موظفي وأساتذة كلية الإسراء الجامعة. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج ١٦، ع ٥٢، ٤١٣-٤٠٢.

٢٩. السلاقي، صلاح عامر محمد. (٢٠١٧). دور تنمية قدرات الموارد البشرية في زيادة كفاءة العمليات الخدمية: دراسة ميدانية على شركات التأمين الليبية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج ٨، ع ١، ٢٣٩-٢١٩.

٣٠. الطاهر، محمد علي حسن. (٢٠٢٢). وظائف إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على زيادة الإنتاجية للمنظمات: دراسة حالة مصنع سور للنسيج- الخرطوم- السودان ٢٠٢١ م. مجلة القلزم العلمية، ع ١٤، ١٩٦-١٧٥.

المراجع الأجنبية:

- Vrontis, D., Christofi, M., Pereira, V., Tarba, S., Makrides, A., & Trichina, E. (٢٠٢٣). Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: a systematic review. *Artificial Intelligence and International HRM*, ١٧٢-٢٠١.
- Sutrisno, S., Ausat, A. M. A., Permana, B., & Harahap, M. A. K. (٢٠٢٣).

Do Information Technology and Human Resources Create Business

Performance: A Review. *International Journal of Professional*

Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev., 1(1), 15.

Midocean University

College of Management

Department of Human Resource Management



The role of technology in developing the organization's human resources performance

A research plan submitted for a master's degree in management

Prepared by:

Rana Saleh Suleiman Al-Luhaidan

Supervised by:

Dr. Asmaa Abu Anza

٢٠٢٤ م