

" تطبيقات الارجونوميكس في حماية العاملين و انعكاساتها على تطوير الاداء

بشركة المياه الوطنية "

"دراسة تطبيقية على عينة من العاملين بشركة المياه الوطنية"

Ergonomics applications in the protection of workers and their implications for
the development of performance at the National Water Company.

An applied study on a sample of employees of the National Water Company.

اعداد الطلاب:

- احمد هشام باعقيل 221000676
- ضيف الله هزاري 221002098
- مؤيد عبد الرحيم سويلم 221001852

المشرف:

د. وليد صديق

2023 م

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
١	عنوان البحث
٢	فهرس محتويات البحث
٣	الفصل الأول الإطار العام للدراسة
٤	١- مقدمة
٥	٢- مشكلة الدراسة
٧	٣- اهداف الدراسة
٨	٤- أهمية الدراسة
١٠	٥- فروض الدراسة
١٢	٦- متغيرات الدراسة
١٢	٧- حدود الدراسة
١٣	٨- منهجية الدراسة
١٤	٩- الخاتمة
١٥	١٠- المراجع والمصادر المقترحة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- ١- مقدمة
- ٢- مشكلة الدراسة
- ٣- أهمية الدراسة
- ٤- أهداف الدراسة
- ٥- فروض الدراسة
- ٦- متغيرات الدراسة
- ٧- حدود الدراسة
- ٨- منهجية الدراسة
- ٩- الخاتمة
- ١٠- المصادر والمراجع المقترحة

١/١ المقدمة:

إن للتحديات المعاصرة التي تواجه الشركات بمختلف تصنيفاتها وأهدافها تحتم علي عاملها التعلم واكتساب المعرفة وزيادة رصيد الخبرات وتطوير الأداء والمهارات وزيادة الكفاءة والأداء حتى تستطيع ان تحقق مكانة مرموقة والمضي قدما بكوادر قادرة ان تحقق الاكتفاء في أي مجال يمكن لها تحقيقه حيث تعد تطبيقات الارجونوميكس (الهندسة البشرية) أحدث صيحة في عالم الإدارة اليوم بعد أن تمكنت عدة شركات رائدة من تحقيق نتائج لم يسبق لها مثيل في عالم التطور و التحسين المستمرين جراء تطبيق أسلوب تطبيقات الارجونوميكس (الهندسة البشرية) بحيث سارعت الشركات الأخرى في مختلف أنحاء العالم إلى اعتناق هذا الأسلوب الإداري الجديد و توظيفه لتطوير مختلف جوانب العمل فيها. من الناحية النظرية البحتة فان تطبيقات الارجونوميكس (الهندسة البشرية) أداة لتطوير الشركات التي تطبقها وذلك خلال التغيير الجذري لطرق أدائها لإعمالها لكن الصعوبة الحقيقية تكمن في كيفية تطبيق تطبيقات الارجونوميكس (الهندسة البشرية) في ظل المتغيرات التي تجعل كل شركة عالما قائما بذاته و مختلفا تماما عن غيرها , و لكي تنجح تطبيقات الارجونوميكس (الهندسة البشرية) في مهمتها على إدارة الموارد البشرية في الشركة أن تملك تصورا واضحا لأهداف التغيير و القدرة على تهيئة العاملين لقبول مبدأ التغيير الجذري من اجل التطوير حتى لا تؤول التجربة إلى الفشل الذي يرجع في الكثير من الحالات القليلة إما لسوء فهم تطبيقات الارجونوميكس (الهندسة البشرية) نفسها و إما لتطبيقها بطريقة خاطئة هذا يعني ان تطبيقات الارجونوميكس (الهندسة البشرية) استخدمت من قبل الكثيرين في غير سياقها لذا يجب أن لا نتفاجأ إذا كانت معظم برامج التغيير تفشل في تحقيق أهدافها ويعد مدخل الإرجونوميكس أحد المداخل التي تجمع بين البيئة الفيزيكية والبيئة البشرية

فتجعل البيئة الفيزيكية والعاملين فيها محور الارتكاز وبؤرة الاهتمام في أبحاثها ودراساتها لاعتنائها بهندسة البشر وتصميم بيئة العمل من حيث تركيزه على العمل ذاته أثناء إنجازهِ والبشر الذين يؤدونه والأساليب والطرق التي يؤدّي بها والأماكن التي يتم فيها وتعتمد المنظمات هندسة الموارد البشرية لاعتبار الموارد البشرية مورداً مهماً ومؤثراً لتحقيق النجاح لدى شركة المياه الوطنية بالمملكة العربية السعودية حيث يعد عاملاً أساسياً لتحسين وتطوير الأداء الوظيفي والتنظيمي فقد اهتمت شركة المياه الوطنية في وقتنا المعاصر بتطوير وتحفيز وتنمية قدرات هذا المورد البشرية , حيث يحظى أسلوب إعادة الهندسة بأهمية بالغة في كافة قطاعات الشركة الوطنية للمياه فقد زادت أهميته مع تنامي التركيز على أهمية دور الإدارة في النجاح وتحسين النتائج المتحققة لذا أصبح من الضروري تبني هذا الأسلوب في إدارة الموارد البشرية على وجه الخصوص لما له من فوائد إدارية وانعكاسات تنظيمية وربحية وتنافسية للشركة الوطنية للمياه التي تعتمد على حيث يعمل على تحفيز الأفراد للإبداع في أدائهم والتخلص من كل قيود البيروقراطية والنمطية ويساعد على تفجير الطاقات الإبداعية الكامنة في كل فرد وانعكاس ذلك على تطوير الأداء في الشركة الوطنية للمياه لذا سعت الدراسة الحالية إلى إلقاء الضوء على مدى تأثير تطبيقات الارجونوميكس في حماية العاملين وانعكاساتها على تطوير الاداء بشركة المياه الوطنية " وما نتج عن ذلك من آثار إيجابية على الموظفة وعلى الإدارة بهدف تعزيزها وترسيخها، بالإضافة إلى التحديات والعقبات التي تواجه تطبيقات الارجونوميكس (الهندسة البشرية) لتحقيق أهدافها بفعالية داخل إدارة وفروع الشركة الوطنية للمياه في المملكة العربية السعودية.

٢/١ مشكلة الدراسة:

المورد البشري يعد أهم مورد استراتيجي في الشركة الوطنية للمياه ومصدر كل الإبداعات التي تسمح لشركة المياه الوطنية بالتفاعل مع الفرص والتهديدات الموجودة ضمن بيئتها وباعتبار الموارد



البشرية من أهم مصادر التميز بالشركة حيث تؤكد الحاجة إلى إحداث تغيير جذري تطبيقات الارجونوميكس (الهندسة البشرية) في أساليب وأنظمة العمل المتبعة في إدارة هذه الموارد البشرية والمادية المتميزة من أساسيات رفع وتحسين مستوى الاداء , حيث برزت كثير من تطبيقات الارجونوميكس (الهندسة البشرية) التي تؤكد على أهمية العنصر البشري داخل الشركة باعتباره مكونا رئيسا من مكوناتها يقوم ببعض العمليات المتشابكة والمتفاعلة التي تفضي إلى مخرجات تتمثل في تحسين الأداء وتطوير في العمل من أجل جودة حياته وظيفيا وتحسين بيئة العمل واقعا مع الأخذ في الاعتبار تحسين الإنتاجية ورفع كفاءتها والدخول بها في معترك التنافسية والتميز بتوفير طاقم من العاملين بالمنظمة يتسم بالدافعية العالية في إنجاز وتطوير الأداء في العمل وفي ظل تعدد الحياة الاجتماعية وتشابك العلوم الإنسانية مع العلوم التطبيقية تظهر منهجية الإرجونوميكس (الهندسة البشرية) ليتولد عنها مدخل يمزج بين العلوم فيجمع بين طياته دراسة المكونات المادية للعمل والمكونات البشرية في بيئة العمل داخل اطار واحد حيث تنسجم فيها المكونات على حد سواء مع بعضها البعض من اجل الحفاظ على الإنسان صحيا واستقراره نفسيا واجتماعيا وإعداداته وتهيئته للعمل والإنتاج تنظيما في مناخ وظيفي مستقر وفي ضوء مدخل الإرجونوميكس والتي يمكن من خلالها توظيف تطبيقات المدخل في تحقيق تلك البيئة تبعا لمعاييرهِ وإبراز كيفية إسهامه في ذلك. وبناء على ما تقدم تتبلور إشكالية الدراسة من خلال طرح التساؤل الرئيسي التالي: -

ما هو دور تطبيقات الارجونوميكس في حماية العاملين وانعكاساتها على تطوير الاداء بشركة

المياه الوطنية؟

ومن هذا التساؤل الرئيسي تطرح الأسئلة الفرعية التالية:

(١) ما الإطار المفاهيمي لمدخل الإرجونوميكس في الشركة الوطنية للمياه؟

- ٢) ما مقومات المادية والبشرية الداعمة لتطبيقات مدخل الإرجونوميكس؟
- ٣) ما الأسس المعيارية الحاكمة التي يستند إليها مدخل الإرجونوميكس في تحقيق تطوير الأداء في الشركة السعودية للمياه؟
- ٤) ما طبيعة العلاقة بين تطبيقات الارجونوميكس للموارد البشرية وأداء العاملين في الشركة السعودية للمياه الوطنية؟
- ٥) ما مدى مساعدة تطبيقات الارجونوميكس في تعزيز التسهيلات المهنية للعاملين بشركة المياه؟
- ٦) ما دور تطبيقات الارجونوميكس في تنظيم آلية العمل بشركة المياه الوطنية بالسعودية؟
- ٧) ما هي الانعكاسات الايجابية لتطبيقات الارجونوميكس على العاملين بشركة المياه الوطنية بالسعودية؟
- ٨) ما هي وسائل الحماية التي توفرها تطبيقات الارجونوميكس للعاملين بشركة المياه الوطنية بالسعودية؟

٣/١ أهداف الدراسة:

تتمثل هذه الأهداف في تقديم الإجابة عن التساؤلات الواردة في مشكلة البحث حيث تهدف الدراسة لمعرفة أثر تطبيقات الارجونوميكس في حماية العاملين وانعكاساتها على تطوير الاداء بشركة المياه الوطنية إن الهدف الرئيس لهذا البحث هو التعرف مدى تأثير هندسة الموارد

البشرية في اداء العاملين في الشركة السعودية للمياه من خلال استطلاع آراء المستجيبين ويمكن تحقيق هذا الهدف الرئيسي عن طريق الأهداف الآتية:

إيجاد حلول وتوصيات للمشاكل والمعوقات التي تعاني منها إدارة الموارد البشرية في شركة المياه الوطنية.

- (١) التعرف على مستوى تطبيقات الارجونوميكس في إدارة الموارد البشرية في الشركة الوطنية للمياه من وجهة نظر العاملين بالشركة.
- (٢) التعرف على مستوى أداء العاملين في الشركة الوطنية للمياه وتحديد الجوانب الايجابية والسلبية لأدائهم.
- (٣) ما طبيعة العلاقة بين الموارد البشرية وأداء العاملين من وجهة نظر العاملين في الشركة الوطنية للمياه في المملكة العربية السعودية.
- (٤) معرفة مدى التزام الإدارة العليا ودورها في تطبيق الارجونوميكس في حماية العاملين ودورها في تطوير الأداء بالشركة الوطنية للمياه.
- (٥) تقديم بعض التوصيات للمسؤولين التي من خلالها تساعد على تطوير وتحسين تطبيقات الارجونوميكس لما له أثر على الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسة
- (٦) محاولة التعرف على أثر التزام الإدارة العليا بتطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية.
- (٧) محاولة التعرف على وسائل ومعدات الوقاية الشخصية بالشركة.

٤/١ أهمية الدراسة:

نعيش هذه الأيام مرحلة دخولنا الالفية الثالثة حيث تكمن أهمية الدراسة في تناولها أثر نظم المعلومات الإدارية على جودة الأداء في الشركة الوطنية للمياه في المملكة العربية السعودية حيث تنبع أهمية البحث من الدور المتعاظم لشركة المياه الوطنية في جميع المجالات داخل بيئة الاعمال

الاقتصادية والاجتماعية داخل المجتمع السعودي وتنقسم الأهمية الى أهمية علمية وعملية

كالآتي:

١/٤/١- الأهمية العملية:

- تعد هذه الدراسة من الدراسات الإدارية القليلة والتي تطرقت إلى تطبيقات الارجونوميكس (الهندسة البشرية) في المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية وخاصة ذات الطابع الاقتصادي.
- اهتمام الدراسة بالتعرف على الدور الذي تطبقه الارجونوميكس (الهندسة البشرية) على حماية العاملين وتحسين وتطوير الأداء الوظيفي في الشركة الوطنية للمياه.
- تعد هذه الدراسة من الدراسات المحدودة والتي تطرقت إلى دراسة واقع الشركة الوطنية للمياه والأساليب المستخدمة في حماية العاملين بها.
- تقف هذه الدراسة على بيان معايير نجاح تطبيقات الارجونوميكس (الهندسة البشرية) في تحسين وتطوير الأداء الوظيفي في الشركة الوطنية للمياه.
- محاولة هذه الدراسة الدفع بعملية التطور التكنولوجي في جودة الأداء الوظيفي والأساليب ووسائل الاتصال الحديثة المادية وغير المادية المستخدمة لخدمة المواطن.
- توجيه نتائج وتوصيات تفيد مستخدمي هندسة المورد البشري في الشركة الوطنية للمياه في المملكة العربية السعودية

١/٤/٢- الأهمية العلمية:

- اسهام الدراسة العلمي في الاستنتاجات والمقترحات التي سيتم التوصل اليها باعتبارها تشكل إضافة إيجابية لتطبيق نظم تطبيقات الارجونوميكس (الهندسة البشرية) بحيث تفتح آفاقاً جديدة للباحثين في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية الاخرى.

- اثراء المكتبات العلمية بدراسة حول الموضوع بحيث تعتبر مرجعا للباحثين في أنظمة تطبيقات الارجونوميكس (الهندسة البشرية).
- تساهم هذ الدراسة في تزويد الباحثين في مجال تطبيقات الارجونوميكس (الهندسة البشرية) بإضافة معرفية حول دور هندسة المورد البشري في حماية العاملين وتطوير الأداء الوظيفي
- تسليط الضوء على نظم تطبيقات الارجونوميكس (الهندسة البشرية) ومدة فاعليتها ودورها في الشركة الوطنية للمياه بالمملكة.

٥/١ فرضيات الدراسة:

لتحقيق اهداف الدراسة ولغرض توضيح الإشكالية الرئيسية والإجابة المسبقة لها تتمثل الفرضيات بالإجابة على ما جاء بمشكلة البحث وتشمل فرضيتين رئيسيتين وتتفرع منهما عدد من الفرضيات وكما يلي:

الفرضية الأولى:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيقات الارجونوميكس في حماية العاملين وانعكاساتها على تطوير الاداء بشركة المياه الوطنية في المملكة العربية السعودية.

وينبثق منها الفرضيات الآتية: -

- ١- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لتوافر الموارد البشرية لنظم تطبيقات الارجونوميكس (الهندسة البشرية) وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة الوطنية للمياه في المملكة العربية السعودية.

٢- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لتوافر المستلزمات التنظيمية لنظم تطبيقات الارجونوميكس (الهندسة البشرية) وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة الوطنية للمياه في المملكة العربية السعودية.

٣- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لتوافر الإمكانيات المادية لنظم تطبيقات الارجونوميكس (الهندسة البشرية) وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة الوطنية للمياه في المملكة العربية السعودية.

٤- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لتوافر الإمكانيات البرمجية والتكنولوجية لنظم تطبيقات الارجونوميكس (الهندسة البشرية) وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة.

الفرضية الثانية:

وجود تأثير معنوي تطبيقات الارجونوميكس (الهندسة البشرية) وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة الوطنية للمياه في المملكة العربية السعودية.

وينبثق منها الفرضيات التالية: -

١- وجود تأثير معنوي لتوافر الموارد البشرية لنظم تطبيقات الارجونوميكس (الهندسة البشرية) وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة الوطنية للمياه في المملكة العربية السعودية.

٢- وجود تأثير معنوي لتوافر المستلزمات التنظيمية لنظم تطبيقات الارجونوميكس (الهندسة البشرية) وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة الوطنية للمياه في المملكة العربية السعودية.

٣- وجود تأثير معنوي لتوافر الإمكانيات المادية لنظم تطبيقات الارجونوميكس (الهندسة البشرية) وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة الوطنية للمياه في المملكة العربية السعودية.

٤- وجود تأثير معنوي لتوافر الإمكانيات البرمجية والتكنولوجية لنظم تطبيقات الارجونوميكس (الهندسة البشرية) وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة الوطنية للمياه في المملكة العربية السعودية.

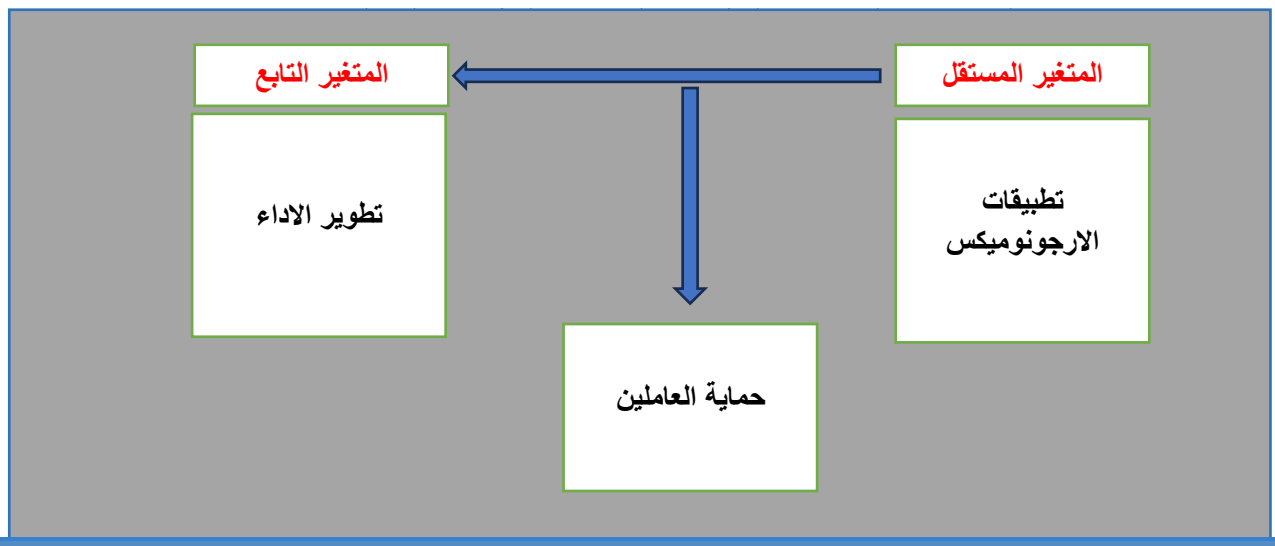
٦/١ متغيرات الدراسة:

المتغير التابع:

المتغير التابع لهذه الدراسة هو تطوير الأداء للعاملين في الشركة الوطنية للمياه في المملكة العربية السعودية.

المتغيرات المستقلة:-

تطبيقات الارجونوميكس (الهندسة البشرية): والمتمثلة في الآتي: المستلزمات المادية



٧/١ حدود الدراسة:-

تتمثل حدود الدراسة بأربعة عناصر:-

- ١- الحدود المكانية: اقتصرَت الدراسة على شركة المياه الوطنية - المملكة العربية السعودية.
- ٢- الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة على استهداف عينة من موظفي الشركة الوطنية للمياه في المملكة العربية السعودية من مختلف المستويات الإدارية
- ٣- الحدود الزمانية: تم إعداد هذ الدراسة خلال العام الدراسي ٢٠٢٣ م
- ٤- الحدود الموضوعية: اقتصرَت هذ الدراسة على محاولة معرفة تطبيقات الارجونوميكس (الهندسة البشرية) وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة الوطنية للمياه في المملكة العربية السعودية.

٨/١ منهجية الدراسة:

اتبع الباحث في هذا الدراسة الأسلوب الوصفي التحليلي (هو طريقة لدراسة الظواهر أو المشكلات العلمية من خلال القيام بالوصف بطريقة علمية ومن ثم الوصول إلى تفسيرات منطقية لها دلائل وبراهين تمنح الباحثون القدرة على وضع أطر محددة للمشكلة ويتم استخدام ذلك في تحديد نتائج الدراسة) من اجل تحقيق اهداف هذه الدراسة من خلال استخدام الطرق العلمية في جمع البيانات وتبويبها وتحليلها ومقارنتها وتفسيرها من اجل معرفة وتحديد تطبيقات

الارجونوميكس في حماية العاملين وانعكاساتها على تطوير الاداء بشركة المياه الوطنية باستخدام عدة خطوات:

اولا: تعريف المشكلة موضوع الدراسة تطبيقات الارجونوميكس في حماية العاملين وانعكاساتها على تطوير الاداء بشركة المياه الوطنية.

ثانيا: تجميع البيانات ذات الصلة عن طريق الاستبانة الخاصة بموضوع الدراسة.

ثالثا: تم الاعتماد على مجموعة من الكتب والمراجع في كتابة المادة العلمية وعمل الإطار النظري للدراسة وأيضا التقارير الدورية ومعلومات من شبكة المعلومات الانترنت.

رابعا: اما لجانب التطبيقي فتم الاعتماد على نتائج الاستبانات وتلخيصها وتبويبها ووصفها واستخلاص المعلومات منها.

٩/١ الخاتمة

ان نجاح الشركة الوطنية للمياه يعتمد على قدرة ادارتها على عملية تقييم اداء العاملين فيها وتعد المعلومات العامل الاساسي الذي تعتمد عليها عملية التقييم وبقدر الدقة والتوقيت في توفير المعلومات الضرورية ترتفع كفاءة تقييم تطوير وجودة الاداء الوظيفي للعاملين وجودة الخدمات المقدمة قود ترتب علي التطورات السريعة المتلاحقة والتحديات التي شهدها العالم في كافة المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والبيئية والإنسانية كثير من التحديات أمام الشركة الوطنية للمياه ومن أبرز هذه التحديات تطبيقات الارجونوميكس (هندسة الموارد البشرية في الشركة من اجل حماية العاملين وانعكاساتها على تطوير الاداء بشركة المياه الوطنية الذي ألقى على الإدارات العامة والخاصة على حد سواء عبء تغيير أساليب وإجراءات العمل من خلال تطوير

وتحسين الاداء التي يمكن أن تساهم في ترقية ومكافئة وحماية العاملين بما ينعكس ايجابيا على تطوير الأداء الإداري والتنظيمي.

وانطلاقا مما سبق يوجه هذا البحث إلى دراسة مؤشرات دور نظم الم تطبيقات الارجونوميكس في حماية العاملين وانعكاساتها على تطوير الاداء بشركة المياه الوطنية بالمملكة العربية السعودية لبناء إطار نظري وعملي لمعرفة أثر مؤشرات هندسة الموارد البشرية في تحقيق الكفاءة الادارية فضلا عن تحليل تلك العلاقة وتأثيرها على المتغيرات وتقديم التوصيات والمقترحات للشركة الوطنية للمياه والباحثين في هذا الموضوع مستقبلا.

استهدفت الدراسة التعرف أثر نظم تطبيقات الارجونوميكس (هندسة الموارد البشرية) في حماية العاملين وانعكاساتها على تطوير الاداء بشركة المياه الوطنية في المملكة العربية السعودية إلا أن التطور في هذه التطبيقات قد ساهم في تحسين جودة برامج وخدمات الشركة من خلال الاستجابة الأفضل والأسرع لحاجات المستفيدين ومتلقي هذه الخدمات وذلك عن طريق الاهتمام بحاجات متلقي الخدمة وتحسين جودة هذه الخدمات ورضاهم عنها للموظفين كما تحرص الشركة على القيام بأنشطتها المتنوعة بمستوى عال من الفعالية والكفاءة كما ان الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين ورضاهم وتوفير الحماية لهم في العمل هو من العوامل الأساسية في تحقيق رضا متلقي الخدمة عن الشركة الذي بدوره ينعكس على تحسين وتطوير أداء الشركة ونتائجها بما يتوافق مع احتياجات الإدارة لتحقيق الخطط المستهدفة لكلا من العاملين والشركة.

١٠/١ المراجع والمصادر المقترحة

المراجع العربية

- (١) - الطائي، وسام إبراهيم ٢٠١٤ م أثر ضغوط بيئة العمل في بعض أبعاد أداء العاملين،
- (٢) أبو الجبين فوزي ٢٠٠٩ نظم المعلومات الإدارية وأثرها على فاعلية الأداء الإداري

- (٣) أبو غالي مجدي امين خليل ٢٠١٦ أثر الاخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي
- (٤) أحلام ٢٠١٥ أهمية إعادة هندسة الموارد البشرية في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الاقتصادية
- (٥) أحمد موسى الكاظم محمد ٢٠١٧ الإدارة الاستراتيجية وأثرها في فاعلية الأداء
- (٦) أشرف حسني محمد ٢٠١٥ دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين أداء الإدارة المدرسية
- (٧) الأشقر حسام عبد المجيد ٢٠١٥ فاعلية برنامج تقييم الأداء الإلكتروني الحديث في قياس أداء الموظفين.
- (٨) الأعظمي، سيف طالب ٢٠١٤ م تأثير المناخ التنظيمي في تقييم أداء العاملين،
- (٩) باوشته عبد العزيز على ٢٠١٨ تطبيق نظم المعلومات الإدارية في المؤسسات التعليمية
- (١٠) بن عزه فردوس ٢٠١٦ دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسة الصغيرة
- (١١) بن عمر جبارية ٢٠١٥ دور التكوين في تحقيق فاعلية أداء العاملين
- (١٢) بن عيسى، إيمان (٢٠١٧). تصميم العمل وفق البعد الإرغ نومي وعلاقته بجودة حياة العمل لدى مهندسي وحدة صناعة الجبس
- (١٣) بوقطف محمود ٢٠١٤ التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة.
- (١٤) تبوك محمد بن علي بن مسعود. ٢٠١٦ فاعلية الأداء المؤسسي في المنظمات الحكومية
- (١٥) الحطاب ٢٠١٦ موارد نظم المعلومات الإدارية وأثرها في بناء اتخاذ القرارات الإدارية.
- (١٦) حميدان آدم البشير ٢٠١٢ أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين في التأمين الصحي
- (١٧) الدليحي سمر عادل) ٢٠١٣ م (دور مبادئ عمل الأداء العالي وتطوير تقييم أداء العاملين في ممارسات منظومة عمل الأداء العالي
- (١٨) رامز محمد عبد الكريم ٢٠١٥ دور نظم المعلومات الإدارية في تعزيز الحوكمة الإدارية.
- (١٩) رامي سليمان سلامة ٢٠١٩ أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين
- (٢٠) الرويلي عماد صفوك ٢٠١٤ دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية
- (٢١) زمزم هدى علي حسن ٢٠١٨ أثر نظم المعلومات الإدارية على ذكاء الأعمال
- (٢٢) الشبلي، هيثم والسنور، مروان ٢٠٠٩ إدارة المنشآت المعاصرة.
- (٢٣) الشرعة مصطفى صالح فالح ٢٠١٦ أثر نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين
- (٢٤) شرف الدين مومن ٢٠١٢ دور الإدارة بالعمليات في تحسين الأداء للمؤسسة

٢٥) شريف صالح ابراهيم. ٢٠١٣ أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على فاعلية الأداء الإداري

٢٦) شلبي علي جميل. ٢٠١٤ أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء في الجامعات الأردنية
٢٧) ظفيري نواف بن مرعي ٢٠١٢ أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية على مستوى الأداء الوظيفي

٢٨) عبد المجيد تسنيم إسماعيل ٢٠١٥ أثر نظم المعلومات الإدارية على صناعة القرار
٢٩) عطية محمد ٢٠١٢ م أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي في الأجهزة الحكومية المحمية.

٣٠) غمضي ايمان ٢٠١٧ أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين
٣١) محمد نادر على. ٢٠١٦ أثر نظم المعلومات الإدارية في الأداء الإداري بالمؤسسات الحكومية

٣٢) محمود، شيلان فاضل (٢٠١٣) دور بعض عوامل الهندسة البشرية في الاستغراق الوظيفي
٣٣) مصطفى، محمود صالح سليمان (٢٠١٩) المتطلبات التربوية لتحقيق بيئة تعلم جامعية فعالة

٣٤) معتصم محمد ٢٠١٦ العوامل البيئية لنظم إدارة معلومات التعليم وتأثيرها على جودة المعلومات المستخدمة في اتخاذ القرار

٣٥) ياسر، علي عزيز ٢٠١٣ م تأثير الب ارجح التدريبية في اداء العاملين
المراجع الأجنبية المقترحة

- 1) Achomawi, K. & Bernardina. 2013. Influence of Quality Factors on the Effectiveness of Web-Based Management Information Systems
- 2) Hailu, T. 2014. The Impact of Information System IS on Organizational Performance: With Special Reference to Ethio-Telecom Southern Region,
- 3) Laudon K. C. Laudon J. P.K 2015 Management Information System: Managing the Digital Firm. 13th edition, Pearson Education Limited
- 4) Definition", Information and Knowledge Management, 2013 Shaukat, al.,
"Impact of Information Technology on Organizational Performance

- 5) Fekete, Milan & Rosenberg, Igor, 2014, The Practical Model of Employee Performance Evaluation, Slovakia
- 6) Al Abdulahi, T. (2017). Global challenges in higher education: A gulf Perspective. Asian Journal of Social Sciences, Arts and Humanities,
- 7) Amirul, N., Ahmad, C., Yahya, A., Abdullah, M., Adnan, M.& Noh, N.(۲۰۱۳) .
- 8) The physical classroom learning environment. 2nd International Higher
- 9) Education Teaching and Learning Conference 2013.
- 10) Beatrice. (2015). Informal Learning Space – Make Better Use of Your Space.
- 11) Education Space Consultancy. Retrieved at May13, 2018, From
- 12) Bastian's, T. (2018). Effects of questioning advance organizers on learning outcomes in a web-based learning object on research and academic skills.