

عنوان البحث

الفرص والتحديات في التطور التقني وأثره على تمكين الطاقات البشرية بالتزامن مع
رؤية 2030 في المملكة العربية السعودية.

Challenges and Opportunities in Technical Development and its Impact on
Empowering Human Recourses in conjunction with Vision 2030, Kingdom of
Saudi Arabia.

إعداد الطلاب				
20222005714	شذى حمدان العنزي	6.	20222005649	1. عمار مأمون الحجه*
20222005711	غادة عثمان عبد الكريم	7.	20222005611	2. روزان محمد القرني
20212005124	عهود محمد الاحمري	8.	20222006162	3. إسراء علي عبدالعال
20222005918	سحبي حمدان السبيعي	9.	20222005574	4. طلال فرحان العنزي
20222006086	ماجد سالم الرفاعي	10.	20222005702	5. رهنف محمد ال عبدالله

إشراف الدكتور: وليد سليمان

بحث تخرج مقدم استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة

العام الجامعي

2022

قائمة المحتويات

3	الإهداء والشكر
4	المقدمة
5	مشكلة الدراسة
6	أهداف الدراسة
6	أهمية الدراسة
7	مصطلحات الدراسة:
8	الدراسات السابقة:
13	التعقيب على الدراسات السابقة:
14	الإطار النظري
14	تمهيد
14	المحور الأول: تطور إدارة الموارد البشرية:
16	تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية
16	البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وتطوير أداء الموارد البشرية
16	أهداف إدارة الموارد البشرية
18	المحور الثاني: رؤية المملكة 2030 في الموارد البشرية والتطور التقني
18	دور الموارد البشرية في تحقيق رؤية 2030
19	المحور الثالث: أثر التطور التقني على تأهيل الموارد البشرية
22	الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة
23	تمهيد
23	أولاً: نوع الدراسة
23	ثانياً: منهج الدراسة
23	ثالثاً: أداة الدراسة
24	رابعاً: صدق وثبات الدراسة
26	أساليب المعالجة الإحصائية
27	الفصل الرابع:
27	نتائج الدراسة الميدانية
28	جدول رقم (1)
28	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس

28	شكل رقم (1) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس
29	جدول رقم (2)
29	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر
29	شكل رقم (2) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر
30	جدول رقم (3)
30	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر
30	شكل رقم (3) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير
31	جدول رقم (4)
31	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المهنة
31	شكل رقم (4) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المهنة
32	جدول رقم (5)
32	توضيح وجهة نظر الباحثين في وجود الكادر البشري في المنظمات الخدمية أو التقنية الحديثة أو كلاهما معاً
33	شكل رقم (5)
33	توضيح وجهة نظر الباحثين في وجود الكادر البشري في المنظمات الخدمية أو التقنية الحديثة أو كلاهما معاً
33	جدول رقم (6)
34	إجابات أفراد عينة الدراسة على أثر التطور التقني على تمكين الطاقات البشرية
36	جدول رقم (7)
36	اختبار (T.Test) بين متوسطات درجات التطور التقني وتأثيره على الطاقات البشرية وفقاً لمتغير الجنس
37	جدول (8) المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات التطور التقني وتأثيره على الطاقات البشرية وفقاً لمتغير العمر
37	جدول (9) تحليل التباين الأحادي بين متوسطات درجات التطور التقني وتأثيره على الطاقات البشرية وفقاً لمتغير العمر
38	جدول (10) متوسط الفروق بين الأعمار المختلفة للباحثين باستخدام اختبار L.S.D
38	جدول (11) تحليل التباين الأحادي بين متوسطات درجات التطور التقني وتأثيره على الطاقات البشرية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية
39	جدول (12) المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات التطور التقني وتأثيره على الطاقات البشرية وفقاً لمتغير المهنة
39	جدول (13) تحليل التباين الأحادي بين متوسطات درجات التطور التقني وتأثيره على الطاقات البشرية وفقاً لمتغير المهنة
40	جدول (14) متوسط الفروق بين المهن المختلفة للباحثين باستخدام اختبار L
41	الفصل الخامس : مناقشة النتائج والتوصيات
42	نتائج الدراسة
43	التوصيات:
44	الملخص باللغة العربية
45	الملخص باللغة الانجليزية
46	الخاتمة:
47	قائمة المراجع:
50	الملاحق

الإهداء والشكر

نهدي هذا البحث إلى الكادر الإداري والتعليمي في جامعة الجميع الذكية، ونفخر بتلك الجامعة حيث أثبتت أن للتقنية دور في الإثراء والتحصيل العلمي وهذا ما يمثل هدف أساسي لبناء طاقات بشرية واعدة.

المقدمة

يشهد العالم اليوم ثورة تكنولوجية هائلة في مختلف جوانب الحياة ، وما صاحب ذلك من ظهور تقنيات عالية تسهل سبل الحياة مثل أجهزة الكمبيوتر والهواتف الذكية والأجهزة اللوحية والبرمجيات والشبكات والاتصالات وشبكة الويب والمواقع الالكترونية، بحيث تتسارع فيه وتيرة إنتاج التقنية الحديثة يوماً بعد يوم، وتتسارع الأجيال الجديدة إلى امتلاك تلك التقنيات، فقد أصبح العالم قرية إلكترونية صغيرة نتيجة تلك التطورات ، لذلك كان من الضروري أن تعد الحكومات شعوبها لمواكبة هذه التغيرات بتغيير وظائف مؤسساتها بكافة أنواعها وأشكالها وأحجامها، باعتبارها من أهم المقومات الأساسية التي تركز عليها في بناء مستقبلها في عصر التسارع التقني والمعرفي (حسن ، 2021) .

لذلك أولت الحكومة السعودية اهتماماً كبيراً بتوفير فرص العمل لمواطنيها. ولعل من أهم مرتكزات رؤية ٢٠٣٠ الخاصة بالملكة العربية السعودية تنمية القدرات البشرية والاهتمام برأس المال البشري، من خلال تعزيز القيم، وتطوير المهارات ، وتنمية المعارف. وتحضير الشباب لسوق العمل المستقبلي المحلي والعالمي. وتنمية المهارات عبر توفير فرص التعليم مدى الحياة. ودعم ثقافة الابتكار وريادة الأعمال.

كما شهدت المؤسسات في السنوات الأخيرة مرحلة انتقالية عميقة نحو التحولات الإلكترونية والرقمنة، زيادة الأنشطة الأوتوماتيكية والمرونة وإعادة التنظيم نتيجة التغيرات المستمرة التي مست بيئات أعمالها ، مما حتم عليها مواكبة هذا التسارع التكنولوجي وربط تطبيقاته المتنوعة بنظمها ووظائفها لتحسين أدائها وزيادة فعاليتها (كعكع، 2020) .

فعلى الرغم من الآثار الإيجابية للتقنية على كثير من جوانب الحياة مثل الإنتاج والتعليم والصحة، إلا إنها تتسبب في حدوث اضطراب في نواح أخرى والتي من أهمها التأثير على الكوادر البشرية الأمر الذي يجعل شعور الناس بالقلق من تأثير التقنية الجديدة على وظائفهم.

فقد أشارت دراسة أجراها الباحث (Michel Barabel) مع القادة داخل إحدى المؤسسات والتي أثبتت وجود إدراك تام لدى العينة بنسبة 90٪ بوجود تغييرات نتيجة تيار الاقتصاد الرقمي وتأثيراته القوية على طبيعة العمل والتنظيم داخل مؤسساتهم، وتتمثل هذه التغييرات في الاقتصاد القائم على المعرفة، الاقتصاد القائم على التعقيد، الاقتصاد القائم على عدم الوساطة، الاقتصاد القائم على توقعات أقوى للمرونة.

ويرى (Jean-Pierre Le tartre) بأن هناك العديد من التطورات والتحولات في كافة جوانب المؤسسات مست تنظيمها وطرق إدارتها ونشاطاتها وحتى علاقاتها مع موظفيها بغية التكيف مع التغيرات وتحمل المخاطر بشكل مستمر، وقد مس هذا التحول الوظائف إلى أن ظهرت مهن جديدة تتطلب كفاءات متجددة باستمرار كالتعويض الإلكتروني القائم على إعداد قوائم الأجور

و المكافآت بسهولة من خلال البرمجيات والتطبيقات المعلوماتية الجاهزة والمعدة لذلك، وإدارة العلاقات القائمة على التدفق الفوري والسريع للمعلومات بين مختلف الجهات دون الحاجة للتنقل مما يعزز التنظيمات غير الرسمية والعمل الجماعي.

ولذلك فإن دراسة تأثير التطور التقني على تمكين الطاقات البشرية في المؤسسات موضوع بالغ الأهمية فلا بد من فهم فرص وتحديات التطور التقني، على الكوادر البشرية وفهم التقنيات وتأثيرها المحتمل على الوظائف. و سوف يحاول الباحثون في هذه الدراسة تحديد تأثير التطور التقني على تمكين الطاقات البشرية في المؤسسات بالملكة العربية السعودية مما يمكن من الخروج بتوصيات تهم صناع القرار بالمؤسسات .

مشكلة الدراسة

أصبحت التقنية مطلباً أساسياً في حياتنا ، ومظهراً من مظاهر التقدم والرفي وعدم مواكبة التطور التقني المتسارع يضع الأمة في مصاف الأمم المتأخرة . فلقد أثرت على جوانب عديدة من جوانب الحياة ، وكذلك تأثيرها الإيجابي والسلبي على الكوادر البشرية. فكما ساهمت التكنولوجيا في رفع أداء هذه الكوادر وزيادة الإنتاجية والمبيعات وتحسين جودة الأداء وزيادة الكفاءة إلا أنها تشكل خطراً على هذه الكوادر حيث شاهدنا في السنوات الأخيرة كيف بدأت هذه الثورة التقنية في أخذ مكان البشر وكيف أن بعض الوظائف تم فيها الاستغناء عن الوجود البشري.

ويري كلاً من (Taskin و Nahon) بأن هناك آثاراً للتطور التقني و تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تسيير الموارد البشرية وتتمثل في زيادة الفعالية الإدارية لوظيفة الموارد البشرية من خلال أتمتة المهام المتكررة بما يسمح بالتركيز على الأنشطة التي تساهم في خلق القيمة المضافة، سهولة الوصول إلى بيانات المستخدمين وإدماج إجراءات الموارد البشرية في نظم معلومات المنظمة، المراقبة الفورية لتطور بعض المؤشرات (الغيابات دوران العمل الأجر...)، تحسين جودة العلاقات بين المسير والعمال من خلال التنوع في طرق الاتصال، التقليل من عدد المستويات الهرمية وتكاليف العمل.

وبناءً على ما سبق تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الرئيس الآتي: ما أثر فرص وتحديات التطور التقني

على تمكين الطاقات البشرية بالتزامن مع رؤية 2030م في المملكة العربية السعودية ؟

وينبثق منه التساؤلات التالية:

- ما واقع التطور التقني في المؤسسات بالملكة العربية السعودية ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو أثر التطور التقني على تمكين الطاقات البشرية تعزي لمتغيرات الجنس، العمر، الدرجة العلمية ، المهنة ؟

- ما الحلول المقترحة لتعزيز توافر فرص العمل المبتكرة وتخفيض معدل البطالة؟
- ماهي التوصيات والاستراتيجيات التقنية التي تتم مداولتها ضمن رؤية المملكة 2030 م لتكون مؤثراً فعالاً للنهوض بالطاقات البشرية الوطنية؟

أهداف الدراسة

- بيان مدى تأثير فرص وتحديات التطور التقني على تمكين الطاقات البشرية.
- التعرف على واقع التطور التقني في المؤسسات بالمملكة العربية السعودية.
- الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية نحو أثر التطور التقني على تمكين الطاقات البشرية تعزي لمتغيرات الجنس، العمر، الدرجة العلمية.
- إيجاد حلول مقترحة لتعزيز توافر فرص العمل المبتكرة وتخفيض معدل البطالة.

أهمية الدراسة

توضح الدراسة أن استخدام وسائل التطور التقني أخذ في التزايد والتوسع في دول العالم المتقدم؛ وخصوصاً في المملكة العربية السعودية.

و تكمن أهمية الدراسة فيما يلي :

- أهمية التطور التقني والذي قد أصبح مؤشراً عالمياً لعملية التنمية البشرية.
- دراسة أثر التكنولوجيا المعاصرة والتحول الرقمي على تكلفة الإنتاج من خلال استخدام الطرق الفنية الحديثة وتغير هيكل الإنتاج وعلى الكادر البشري بالتحديد وزيادة نسبة البطالة في المجتمع وكيف لنا معرفة الفرص والتحديات التي تحد من هذه المشكلة وأن نستفيد من التطور التقني على الوجه الأمثل لمساعدة الكوادر البشرية في التطور والتقدم.
- تساعد الدراسة المؤسسات الحكومية في تسليط الضوء على حلول مقترحة لمشكلة البطالة داخل المملكة العربية السعودية.

مصطلحات الدراسة:

للمفاهيم أهمية بالغه فهي تزيل الغموض واللبس وتوضح المقصود من الدراسة وتساعد القارئ على معرفة ماذا يقصد الباحث بهذا المفهوم وذلك لأنه يوجد العديد من المفاهيم لها أكثر من معنى ومن هذا المنطلق نستعرض أهم المفاهيم في الدراسة:

مصطلح التطور التقني:

يقصد به إدخال التطبيقات العلمية للعلم والمعرفة في جميع المجالات التي يعيشها المجتمع الحديث ، تشمل التقنية أيضا ، استخدام الأنوات و الآلات والمواد الأساليب ومصادر الطاقة لكي تجعل العمل ميسورا و أكثر إنتاجية ، وتعتمد على الاتصالات الحديثة، ومعالجة البيانات على التقنية ، وخاصة تقنية الإلكترونيات (بينيت، غروسبيرغ ، 2010).

تعريفه إجرائياً: يقصد به التطور الرقمي ووصول التقنية والتكنولوجيا حدًا من الفاعلية والتغلغل في كافة مناحي الحياة.

مصطلح الطاقات البشرية:

يشمل مصطلح الطاقات البشرية كل فرد يعمل في المنشأة سواء من المواطنين، أو الوافدين ، وقيام المنشأة بإدارة، وتطوير، ونشر المعرفة، والاستفادة التامة من الامكانيات التي يتمتع بها العاملون لديها، على المستوى الفردي، أو المستوى الجماعي، أو على مستوى المنشأة ككل، ثم تتناول التخطيط لتلك الأنشطة التي تدعم سياساتها، واستراتيجيتها، وتساعد على التشغيل الفعال لعملياته (محمد، 2000).

تعريفها إجرائياً: يقصد بها الكوادر البشرية وجميع أفراد المجتمع المستفيدين بالتطور التقني.

أولاً: الدراسات العربية

- دراسة (السلي ، 2022) بعنوان " أثر التطور التقني على التشغيل دراسة قياسية على الأنشطة الإنتاجية بالمملكة العربية السعودية خلال الفترة (٢٠٠٥) إلى (٢٠١٧) " هدفت الدراسة إلى تحليل أثر التطور التقني على التشغيل في الأنشطة الإنتاجية في المملكة العربية السعودية، اعتمدت الدراسة على المنهج الاستقرائي وأسلوب الوصف والقياس وذلك من خلال بناء نموذج قياسي يمكن من تقدير أثر التطور التقني على التشغيل، في الأنشطة الإنتاجية للمملكة في الفترة ٢٠٠٥ م - ٢٠١٧ م. وتوصلت الدراسة إلى أن للتطور التقني أثر سلبي على التشغيل في الأنشطة الإنتاجية للمملكة في الفترة ٢٠٠٥-٢٠١٧. وبحسب نتائج اختبار التكامل المشترك هناك علاقة طويلة المدى بين التطور التقني والتشغيل في الأنشطة محل الدراسة. وأوصت الدراسة بأهمية صناعة التقنية في المملكة وعدم الاعتماد على استيرادها ، وتعزيز الشراكات الاستراتيجية بين المملكة والدول الصناعية من خلال صناعة هذه التقنيات في المملكة وتدريب الأيدي السعودية على ذلك كما أوصت الدراسة بضرورة استشراف المستقبل ومحاولة التنبؤ بالتقنيات المستقبلية من خلال المعطيات الحالية والعمل على تدريب الكوادر الوطنية وتعليمها بما يتوافق مع التقنية المتوقعة مما يمكن من تقليص البطالة إلى أقصى حد ممكن. والتي قد تنشأ بسبب التحول من مستوى تقني إلى آخر.
- دراسة (حسن، 2022) بعنوان " أثر تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية دراسه تطبيقه على شركات السياحة بمحافظة بورسعيد" هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات الموارد البشرية وأثر ذلك على أدائهم الوظيفي، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات وتم توزيعها على عينة عشوائية من العاملين والمدراء، توصلت الدراسة إلى أن لنظام تكنولوجيا المعلومات أثر مباشر على كفاءة وفعاليه أداء الموارد البشرية ، وان استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في تسهيل عمليات الاتصال بين الأقسام والادارات المختلفه بشركات السياحة، كما اظهرت الدراسة أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في توفير المعلومات اللازمه لاتخاذ القرارات في الوقت المناسب.
- دراسة كلاً من (جيلالي ، كعكع، 2020) بعنوان " أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات على وظائف إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية" هفت الدراسة إلى توضيح أثر تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على تنمية وظائف إدارة الموارد البشرية شكلا ومحتوى بالمؤسسة الجزائرية، واعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة لجمع البيانات ، استهدف الدراسة عينة عشوائية بسيطة من موظفي المؤسسة محل الدراسة بولاية سيدي بلعباس البالغ عددهم 80 فردا، والتي تمت معالجتها بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss). توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: وجود علاقة ارتباط معنوية ضعيفة بين تكنولوجيا المعلومات وتنمية وظائف إدارة الموارد البشرية.
- دراسة (فاتح، فاطمة، 2020) بعنوان " دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية " هدفت الدراسة إلى كشف الدور الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية في ظل جائحة كورونا ، اعتمد الباحثان في

هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، و تم استخلاص مجموعة من النتائج أهمها - :أن الاستخدام الأمثل لتكنولوجيا المعلومات يتطلب تأهيل المورد البشري للتعامل مع التكنولوجيا والتحكم في الأجهزة مما يجعله أكثر كفاءة داخل المنظمة، ساهمت التكنولوجيا في تحويل استراتيجية تنمية الموارد البشرية التقليدية إلى استراتيجية رقمية - . ساعد التعليم والعمل الإلكتروني المورد البشري في قطاع التعليم على التكيف مع أزمة كورونا من خلال تقديم مواد علمية وخدمات عبر المنصات التعليمية. أوصت الدراسة بضرورة تبني ثقافة تنظيمية مؤيدة للتغيير والتكيف مع كل ما هو جديد.

- دراسة كلاً من (عقيلي، العمري، الغامدي، 2020) بعنوان " أثر تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية دراسة تطبيقية على كلية الآداب والعلوم الإنسانية" هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر كلية الآداب والعلوم الإنسانية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي من خلال استخدام أسلوب دراسة الحالة، حيث قامت الدراسة بمسح الآراء لمنسوبي الكلية، وأعد الباحثون استبانة طبقت إلكترونياً، وتكونت عينة الدراسة من (٧٤) فرداً من منسوبي كلية الآداب والعلوم الإنسانية في جامعة الملك عبد العزيز. وتوصلت الدراسة على العديد من النتائج والتي من أهمها: أن هناك وضوح لدى عينة الدراسة لأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة تنمية الموارد البشرية بكلية الآداب، وكذلك أدرك تام لفوائدها من قبلهم. كما بينت نتائج الدراسة بأن كلية الآداب والعلوم الإنسانية تدعم عملية التحول إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية مما يساعد تحويل جميع الأنظمة التقليدية الموجودة حالياً بكلية الآداب والعلوم الإنسانية إلى إلكترونية. وأظهرت الدراسة أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في تسهيل عمليات الاتصال بين الأقسام والإدارات المختلفة بكلية الآداب والعلوم الإنسانية. كما بينت النتائج أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات في الوقت المناسب. وأوصت الدراسة : ضرورة قيام الإدارة الإلكترونية في المنظمات بالتوجه الرسمي والعملي نحو استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية ومواكبة التغيرات المتسارعة في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية في المنظمات الاستفادة من الخدمات الإدارية والتعليمية والأكاديمية الإلكترونية في أنشطة ووظائف إدارة الموارد البشرية كالتدريب والتعليم والتعلم عن بعد.

- دراسة (طويهي ، 2015) بعنوان " أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية دراسة حالة شركة إنتاج الكهرباء بتيارت. هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء المورد البشري لدى شركة إنتاج الكهرباء بتيارت، اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي ، تمثلت عينة الدراسة في 189 عاملاً من أصل 230 عاملاً في الشركة، استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة أولى في جمع البيانات، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها:

1-يعد استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال شركة إنتاج الكهرباء بتيارت العامل المحفز في تنمية قدرات المورد البشري وتحسين أدائه.

2-يوجد تباين في أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في أداء المورد البشري في الشركة وفقاً لمتغيري الجنس والمستوى التعليمي، لصالح كل من الذكور وحاملي شهادة ليسانس و عدم وجود الأثر على الأداء بالنسبة للأقدمية والدرجة الوظيفية.

3-توجد علاقة وطيدة بين التدريب على استخدام التكنولوجيا وأداء المورد البشري في شركة إنتاج الكهرباء بتيارت.
4-لشركة إنتاج الكهرباء بتيارت نظرة مستقبلية تحمل في طياتها جملة من التحديات والتطلعات في تعميق الطابع الالكتروني.

- دراسة (هيكل، 2015) بعنوان " أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في أداء المنظمات"دراسة تطبيقية على شركة الأمل لصناعة الأدوية" هدفت الدراسة التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في أداء الشركة ، وكذلك التعرف على واقع أداء الشركة من منظور الاداء المتوازن، واعتمدت الدراسة على البحث الوصفي، والميداني التحليلي، وتمثلت عينة الدراسة في الاداريين والمشرفين والتقنيين وموزعي المناطق في المنظمة ، واستخدمت الدراسة الإستبيان كأداة لجمع البيانات. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها:
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في أداء الشركة تعزى إلى السمات الشخصية والوظيفية (الجنس، المستوى التعليمي، الأقدمية المهنية)، وجود أثر لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في محور رضا الزبائن - كأحد محاور الأداء -بنسبة أكبر من أثره على محوري التعلم والنمو والعمليات الداخلية.
- دراسة (العتيبي، 2010) بعنوان" أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الأسترالية" هدفت الدراسة التعرف على أثر استخدام التكنولوجيا على أداء الموارد البشرية ومعرفة مختلف أنظمة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية، وتكونت عينة الدراسة من 72موظفا ، واعتمدت على المنهج التحليلي الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى وجود استخدام واضح لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية، وادراك تام لفوائدها المتعددة، ومدى تأثيرها على وظائف هذه الإدارة خاصة إذا تعلق الأمر بالتدريب والتطوير والاتصال والتعلم الإلكتروني.
- دراسة (كنزة، 2012) بعنوان " الآثار الفعلية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على تطبيقات تسيير الموارد البشرية في المؤسسة-دراسة حالة مؤسستي موبيليس ونجمة ، هدفت الدراسة إل البحث عن الدور الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات في تفعيل وظيفة تسيير الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية ؛ توصلت إلى أن تكنولوجيا المعلومات تعرض مجموعة جديدة من الأنظمة كنظم معلومات الموارد البشرية، التسيير الالكتروني للموارد البشرية الذي أصبح يشكل مورداً أساسياً في المنظمة، والأهم من ذلك هو تطوير وتنمية المورد البشري عن طريق الوسائل الحديثة لهذه التكنولوجيا.
- دراسة (عطية، 2012) بعنوان " أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية" هدفت الدراسة إلى بيان أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدمت الاستبيان لجمع المعلومات، وتكون مدمع الدراسة من العاملين في جامعة ورقلة (الجزائر) ، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: - أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي للعاملين، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية

بين استخدام تكنولوجيا المعلومات و حجم الأداء نوعية الأداء كفاءة الأداء تبسيط العمل) ، عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات و سرعة الإنجاز ، أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي تعزي للمتغيرات (الجنس ، المستوى التعليمي) :- أظهرت الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي تعري للمتغيرات السن ، الأقدمية المهنية ، الفئة الوظيفية).

- دراسة (الديب، 2018) بعنوان "تقنية المعلومات ودورها في تنمية الموارد البشرية بجامعة المرقب" هدف البحث إلى الكشف عن تقنية المعلومات ودورها في تنمية الموارد البشرية بجامعة المرقب وتكمن أهمية البحث في التعرف على أثر تكنولوجيا المعلومات في تنمية قدرات الأفراد ومهاراتهم، وذلك من خلال استخدام الأساليب الحديثة التي توفرها وسائل تقنية المعلومات المختلفة، والمساهمة في دعم استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات في تنمية الأفراد من خلال التعرف على المشاكل التي تعرقل استخدامها وإيجاد حلول ، وتوصل البحث إلى أن أفراد مجتمع الدراسة يفرون بوجود علاقة قوية بين تكنولوجيا المعلومات وأساليب الموارد البشرية في العملية التدريبية ، ذلك أنه كلما اقتربت القيمة من (100) يتأكد بذلك رأى أفراد مجتمع الدراسة على الفرضية، في حين تزداد شدة المعارضة كلما اقتربت القيمة من (0.0) كما توصل البحث إلى أن أفراد العينة يقرون بأن هناك صعوبات تعرقل استخدام تقنيات المعلومات المختلفة لدى كثير من الأفراد؛ مما يشير إلى شعور افراد العينة بالدور الكبير للتقنية المعلومات في حياة الفرد العلمية والعملية.

- دراسة (تيانى، ٢٠١٧) بعنوان "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء الوظيفي: دراسة حالة مؤسسة نفطال الجزائر هدف البحث إلى دراسة أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء الوظيفي دراسة حالة مؤسسة نفطال الجزائر". استخدم البحث المنهج الوصفي والتحليلي تكونت أداة البحث من استبيان لجمع المعطيات الميدانية. وتمثلت عينة البحث في الإطارات العاملة في مؤسسة نفطال بالجزائر العاصمة. وتناول البحث عدد من المحاور الرئيسية وهي أولاً: الإطار المفاهيمي لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وعلاقته بالأداء الوظيفي من خلال مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصال أهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال ، أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال. ثانياً: مفهوم وأبعاد الأداء الوظيفي من حيث تعريف الأداء الوظيفي، أبعاده الجودة الكمية الوقت الإجراءات واختتم البحث بتوضيح أن درجة تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء الوظيفي قريبة من المتوسط في مؤسسة تحتل مكانة اقتصادية مهمة في الاقتصاد الجزائري. وأوصي البحث بضرورة التوجه إلى تحسين وتطوير أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة عن طريق حملة توعية بضرورة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في أداء مهامهم. وضرورة إخضاع العاملين لدورات تدريبية متخصصة في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وكذلك مراقبة وتقييم أدائهم الوظيفي. وضرورة وضع قيد التنفيذ النظام حوافز على أساس مدى استخدام العاملين لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في أداء مهامهم الوظيفية.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

- دراسة كلاً من Huub Ruel, Tanya Bondarouk, Mandy Van Der Velde (2007) بعنوان " The "Contribution of e-HRM to HRM Effectiveness: Results from a Quantitative Study in Dutch Ministry" تناولت الدراسة مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في كفاءة أداء الموارد البشرية من خلال دراسة كمية أجريت على مستخدمي وزارة الداخلية في هولندا، وتوصلت الدراسة إلى أن التطبيق الفعلي لتكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بكفاءة أداء الموارد البشرية، ومن خلال تحليل الانحدار توصل الباحث إلى أن جودة تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية من حيث المحتوى المضمون هي العامل التفسيري الأكثر أهمية في كفاءة إستراتيجية الموارد البشرية.
- دراسة كلاً من (Salajegho, Hamsei، 2015) بعنوان " Investigating the relationship between productivity improvement and information technology implementation of employee of industrial management organization" هدفت الدراسة التحقق من العلاقة بين تحسين الإنتاجية وتطبيق العاملين لتكنولوجيا المعلومات في الشركات الصناعية. اتبعت الأسلوب الوصفي، وتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بمؤسسة طهران للإدارة الصناعية. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: إن تطبيق تكنولوجيا المعلومات على المنظمات يؤدي لتحسين فعالية العاملين والذي بدوره يؤدي إلى رد فعل أفضل على تدريب ونمو العاملين ورضى الزبائن وتطبيقها تسعى المنظمة إلى خلق قيمة مضافة وجذب أكبر للزبائن وتحسين إنتاجية المنظمة وكفاءتها.
- دراسة كلاً من (Nejadirani, Rasouli, Behravesه ، 2011) بعنوان " Effect of Applying Information Technology on Efficiency of Parks and Green Space Organization: A Case Study" هدفت الدراسة إلى بيان مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات على فعالية منظمة، كما ركزت على ضرورة تطبيق التكنولوجيا في المنظمات الحديثة، وضرورة الاستثمار في تطبيقاتها، وهدفت إلى اختبار ما إذا كان تطبيق تكنولوجيا المعلومات في المنظمة زاد من فعالية هذه المنظمة، واعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتوصلت إلى أن تطبيق التكنولوجيا يؤدي إلى استخدام أمثل لمصادر المعلومات في هذه المنظمة، كما يؤدي إلى مردود أمثل للقوى العاملة في المنظمة. و تم التأكد من أن هناك فروق في فعالية أداء هذه المنظمة قبل وبعد استخدام التكنولوجيا
- دراسة عثمان صادق وآخرون (٢٠١٢) بعنوان " تأثير نظم المعلومات على أداء قسم الموارد البشرية مع Usman Sadiq & Others (2012) study entitled The Impact of Information Systems on the Performance of Human Resources Department " بسبب ثورة تكنولوجيا المعلومات، لقد فهمت غالبية المنظمات الآن أهمية تخزين المعلومات واسترجاعها. تركز الدراسة على كيفية مساعدة التكنولوجيا الحديثة في ضمان فعالية وظائف الموارد البشرية يعد نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS) فرصة للمؤسسات لجعل قسم الموارد البشرية إدارياً واستراتيجياً تشاركياً في تشغيل المؤسسة. الهدف الرئيسي هو فهم مدى استخدام HRIS في زيادة الوظائف الإدارية والاستراتيجية لقسم الموارد البشرية لهذا الغرض، أجري الباحثون دراسة استقصائية لـ ١٨ من مديري الموارد

البشرية من مختلف الشركات الخاصة العاملة في لاهور باكستان، أظهرت النتائج أن نظام إدارة الموارد البشرية يستخدم بشكل إيجابي كاداة لتحقيق قدر أكبر من الكفاءة الإدارية من خلال إضافة قيمة في القسم. ذلك، فإن جميع فوائدها صعبة لا يزال لم يتم التعرف بشكل كامل على أداة HRIS كاداة استراتيجية، وهذا يمنع استخدام النظام إلى أقصى إمكاناته.

- دراسة بليدميردي لا هوز وآخرون (2019) بعنوان "آثار استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من قبل الأفراد والشركات والحكومة في التنمية البشرية: تحليل دولي Pladimir de la Hoz- Rosales & Others (2019) study entitled "Effects of Information and Communication Technology Usage by Individuals, Businesses, and Government on An Development: Human International Analysis تمت دراسة آثار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على التنمية في المقام الأول من منظور مساهماتها في النمو الاقتصادي للبلد. ومع ذلك، يمكن التكنولوجيا المعلومات والاتصالات أن تقدم للأفراد أكثر من مجرد دخل نقدي، بل يمكنها تحسين العديد من جوانب نوعية حياتهم. في الواقع، وفقا لنموذج التنمية البشرية، لا يمثل الدخل سوى مورد واحد يساعد الأفراد على تلبية احتياجاتهم الاقتصادية. باستخدام نهج القدرات كإطار نظري، طبقت هذه الدراسة تقنية لوحة البيانات على عينة من ١٤٥ دولة لاستكشاف كيف يؤثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واعتمادها، من قبل الأفراد والمؤسسات والحكومات على التنمية البشرية، كما تم قياسه بواسطة مؤشر التقدم الاجتماعي ومؤشر التنمية البشرية (HDI). تظهر النتائج أنه بغض النظر عن مستوى التنمية في أي بلد، فإن الاستخدام الفردي لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات له تأثير إيجابي على التنمية البشرية لا سيما على الأبعاد التي تقاس HDI (حياة طويلة وصحية، أن تكون على دراية، ومستوى معيشة لائق). علاوة على ذلك، فإن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للأغراض التجارية له تأثير إيجابي على التنمية البشرية على المستوى العالمي، ولكن إذا أجرينا التحليل على البلدان المتقدمة فقط، فإن علاقة هذا المتغير بالتنمية البشرية لم تعد مهمة، فيما يتعلق بتأثير استخدام الحكومة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات على التنمية البشرية، تم التحقق من أهميتها بالنسبة للبلدان المتقدمة. يمكن استخدام هذه الدراسة كاداة من قبل صانعي السياسات، وخاصة في البلدان النامية لتعزيز نواياهم لدعم استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتنفيذها.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تمت الاستفادة من الدراسات السابقة على النحو التالي:

- 1- وضع الإطار العام للأساس النظري لهذه الدراسة .
- 2- المساعدة في تحديد مشكلة الدراسة وصياغة تساؤلات الدراسة وتحديد مفاهيم الدراسة ومنهج الدراسة وكذلك المعالجة الاحصائية اللازمة والتي تناسب طبيعة الدراسة بالإضافة للاستفادة من المراجع الواردة فيها .
- 3- الاستفادة من توصيات ونتائج الدراسات السابقة في مناقشة نتائج الدراسة الحالية.
- 4- الاستناد اليها في تصميم أداة الدراسة (الاستبانة).

الإطار النظري

تمهيد

تعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم وظائف الإدارة لتركيزها على العنصر البشري والذي يعتبر أثمن مورد لدى الإدارة والأكثر تأثيراً في الإنتاجية على الإطلاق. إن إدارة وتنمية الموارد البشرية تعتبر ركناً أساسياً في غالبية المنظمات حيث تهدف إلى تعزيز القدرات التنظيمية، وتمكين الشركات من استقطاب وتأهيل الكفاءات اللازمة والقادرة على مواكبة التحديات الحالية والمستقبلية. فالموارد البشرية يمكن أن تساهم بقوة في تحقيق أهداف وريخ للمنظمة. إن إدارة الموارد البشرية تعني باختصار الاستخدام الأمثل للعنصر البشري المتوفر والمتوقع. على مدى كفاءة، وقدرات، وخبرات هذا العنصر البشري وحماسه للعمل تتوقف كفاءة المنظمة ونجاحها في الوصول إلى تحقيق أهدافها. لذلك أهتم علماء الإدارة بوضع المبادئ والأسس التي تساعد على الاستفادة القصوى من كل فرد في المنظمة من خلال إدارة الموارد البشرية.

يعود النظام بشكل أساسي إلى موارده البشرية من خلال تطويره وتشكيله وتدريبه وثقافته لمواكبة المتغيرات الحاصلة في قطاعه والحفاظ على نظامه من الزوال ويعتبر العامل الأهم في النهوض بالموارد البشرية هو الهدف الحقيقي. إعادة الفرد داخل المنظمة للعمل والمشاركة في تطوير وصيانة نظامها ، لذلك من الضروري النظر إلى الفرد كمورد بشري مهم داخل المنظمة وليس كتكلفة لضمان نجاحها وفعاليتها ، فقد أصبح من الضروري أن تتأهل المؤسسة أو المنظمة لمواكبة التطورات الجارية وإرسال الأفكار الجديدة ، وإظهار أبرز التطورات التكنولوجية التي تشهدها المؤسسات ، الأمر الذي دعا إلى ضرورة التكيف مع مناخ العمل الجديد والانتقال من الوضع الكلاسيكي إلى الوضع الحديث مع تغير أسلوب العمل القديم كآلية لمواكبة التطور التقني والتكنولوجي الحاصل ، لذلك كان من الضروري النظر في رؤية مستقبلية لواقع الموارد البشرية داخل المنظمة في ظل التطورات التقنية ، والتطور الحديث للموارد البشرية يتطلب التكوين برامج لتأهيلها وفق ما يقتضيه موقعها داخل المنظمة ومواكبة المتغيرات الحديثة.

المحور الأول: تطور إدارة الموارد البشرية:

إن تاريخ إدارة الموارد البشرية يرجع إلى قرنين من الزمان تقريباً، إلى عصر الثورة أو النهضة الصناعية، إذ بدأ التفكير في أهمية العنصر البشري، فبدأت الشركات والمنظمات الصناعية بإنشاء إدارات خاصة بالموظفين، تبحث في شؤونهم وتعتني بكل ما يتعلق بهم... وسميت هذه الإدارات بمسميات مختلفة؛ منها: إدارة شؤون العاملين، إدارة شؤون الموظفين، إدارة الأفراد... إلخ.

ومع اختلاف النظرة إلى العنصر البشري باختلاف تطور النظريات والمدارس الإدارية على مر العقود الزمنية، إلا أن هذا الاختلاف لم يمنع التطور الموازي في الاهتمام بالعنصر البشري... حتى ظهر مصطلح إدارة الموارد البشرية في بداية الستينيات من القرن العشرين، وظهور هذا المصطلح مثلاً نقطة البداية لظهور مدرسة الموارد البشرية... ومع ذلك استقر على تسمية الإدارة التي تهتم بالموظفين "إدارة الأفراد"... حتى عام 1980م تقريباً فغير معنى "إدارة الأفراد" إلى "إدارة الموارد البشرية"، وإن هذا التغيير لم يكن في المسمى فقط، ولكن كان في المضمون أيضاً، فدور إدارة الأفراد كان محصوراً في تنفيذ سياسات الموارد

البشرية التي تضعها الإدارة العليا في المنظمة، أما دور إدارة الموارد البشرية فقد امتد إلى التخطيط والتنفيذ معاً في آن وبهذا أصبح لإدارة الموارد البشرية استراتيجيةً تخطيطية وتنفيذية خاصة بها. تعمل من خلالها على تحقيق الاستراتيجية الأم للمنظمة، وأصبح مدير إدارة الموارد البشرية أحد أعضاء – بل من الأعضاء المؤثرين – الإدارة العليا، الذين يرسمون السياسات، ويتخذون القرارات الاستراتيجية في المنظمة. (عقيلي، 2005، ص 65)

الموارد البشرية في منظمة هم جميع البشر أو الأفراد المنتمين لها، والعاملين فيها. سواء كانوا رؤساء أو مرؤوسين. وهؤلاء الأفراد تعاقدت معهم المنظمة للقيام بمهام وظيفية أو عمل محدد مقابل راتب أو أجر، وتعويضات، ومكافآت، ومزايا عينية محددة.. على أن يلتزم هؤلاء الأفراد في أثناء قيامهم بأعمالهم الموكله إليهم من قبل المنظمة أو الشركة.. باستراتيجية هذه المنظمة أو تلك الشركة، وهذه الاستراتيجية تشتمل على رؤية، ورسالة، وأهداف مادية ومعنوية تسعى المنظمة إلى تحقيقها.

وقد عمّدت المنظمات في الدول المتقدمة، وبعض دول العالم النامي الساعية إلى التقدم إلى تغيير مصطلح العاملين أو القوى العاملة أو العمال أو الأفراد – وهو مصطلح تقليدي، ما زال يستعمل في كثير من بلدان العالم النامي – إلى مصطلح المورد البشري – الموارد البشرية – للدلالة على أهمية العنصر البشري – بجعله مورداً – في تحقيق أهداف المنظمة أو الشركة الاستراتيجية (طويلة المدى)، وأهدافها (متوسطة المدى)، وأهدافها (قصيرة المدى)، فضلاً عن بقاء المنظمة أو الشركة واستمراريتها، إذ يعتمد بقاؤها واستمراريتها على رضا المستهلك (الزبون أو العميل) عن جودة وتميز منتجات الشركة، مما يساعدها على الاحتفاظ بحصتها السوقية، والعمل على زيادة هذه الحصة مستقبلاً، ومن ثم زيادة مطردة في أرباحها. (رشيد، 2001، ص 54)

أن جودة وتميز السلع والخدمات التي تنتجها أو تقدمها الشركة، لن يتحقق إلا من خلال موارد بشرية ذات كفاءة عالية، تكتسبها من خلال تدريب مستمر وفعال، وتحت إشراف ومتابعة من إدارة متخصصة ومحترفة وهي إدارة الموارد البشرية.. فمثلث الجودة الذي يضمن بقاء واستمرار الشركة يتكون من: موظف ذي كفاءة عالية راضٍ عن شركته، ومنتج أو خدمة ذات جودة عالية، ومستهلك أو عميل راضٍ عن هذا المنتج أو تلك الخدمة التي تشبع احتياجاته.

إن الفكر الإداري الحديث والمعاصر – غير التقليدي – ينظر إلى الاستثمار في تنمية الموارد البشرية على أنه استثمار أو تكلفة ذات عائد مباشر أو غير مباشر، وهذا يختلف تماماً عن الفكر الإداري التقليدي – السائد في كثير من بلدان العالم النامي، المسمى بالعالم الثالث – الذي ينظر إلى الاستثمار في تنمية الموارد البشرية

إن المنظمة أو الشركة التي تأخذ بالفكر الإداري الحديث والمعاصر، إنما تحافظ بذلك على قوتها، وقدرتها على الوجود والمنافسة، وتضمن بقاءها واستمراريتها من خلال المحافظة على قوة وفاعلية مواردها البشرية.

تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية

سيطرت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فقط على الجوانب الاقتصادية والإدارية للعملة لأنها الأكثر ارتباطاً بنتائج العملة، لكنها ألقت بظلالها في جميع المجالات، بما في ذلك التعليم والسياحة والطب والسياسة والتسويق والأرشيف. لتحويل مفهوم الأمية من الأبجدية إلى المؤسسات الأمية في حد ذاتها بسبب ضعف قدراتها على تبني تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في حد ذاتها. أصبح فن مواكبة العملة مطلباً لا مفر منه لتكوين مجتمع معلومات ولعل دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في نظم المعلومات سيؤدي إلى ذلك الحل التنظيمي والإداري ، مما يسمح بترشيد تدفق المعلومات وخلق القيمة. (رشيد، 2001، ص55)

البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وتطوير أداء الموارد البشرية

إن توافر الموارد المالية لتنفيذ استثمارات تكنولوجيا المعلومات سواء لإنشاء البنية التحتية وتطويرها أو شراء المعدات والأجهزة أو إجراء الصيانة الدورية أو تدريب الموظفين وتطوير مهاراتهم في مجال تكنولوجيا المعلومات أمر مطلوب من أجل الاستخدام الفعال والفعال لتكنولوجيا المعلومات. إذا كانت المنظمة مستعدة للاستخدام الأمثل لتكنولوجيا المعلومات في تعزيز أداء مواردها البشرية يجب أن تتكيف هذه التكنولوجيا مع المهام والأهداف الوظيفية للمنظمة ويجب أن يكون هناك توافق بين المهام والمهام التي تؤديها هذه التكنولوجيا والمتطلبات اللازمة لأدائها. تشمل معايير تطبيق تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة الحاجة إلى نظام معلومات محاسبة إداري ، وقاعدة بيانات مركزية ، وتكنولوجيا معاصرة في النظام ، وموظفين مؤهلين.

أهداف إدارة الموارد البشرية:

إن إدارة الموارد البشرية ومن خلال وظائفها. تهدف فيما تهدف إلى وضع استراتيجية بشرية، تتفق مع متطلبات استراتيجية المنظمة أو الشركة ككل. سواء في الوقت الحاضر أو في المستقبل، والإسهام في تحقيق رؤية ورسالة وغايات وأهداف المنظمة عن طريق توفير قدرات بشرية ذات مستوى عالٍ من العلم والكفاءة والفعالية والإنتاجية. عقيلي، 2005، ص66)

• العمل على تحقيق الكفاءة الإنتاجية:

إن تحقيق الكفاءة الإنتاجية يتم من خلال دمج الموارد البشرية مع الموارد المادية التي تمتلكها المنظمة أو الشركة، لتحقيق الاستخدام الأفضل لهذه الموارد مجتمعة.. فالموارد المادية المتمثلة في المواد الخام، والعِدَد والآلات، والمعدات، وتكنولوجيا

التصنيع... وغيرها، كلها مدخلات للعملية الإنتاجية، يستخدمها العنصرُ البشري داخل الشركة أو المنظمة، ومن خلال كفاءة أدائه وحسن استخدامه لهذه الموارد المادية، يخرج المنتج في شكله النهائي كسلع، بالمواصفات والكميات المحددة سلفاً، وبأقل تكلفة ممكنة.. فتحقيق الكفاية الإنتاجية من خلال سلع أو خدمات ذات مواصفات مطلوبة، وكميات محددة، وبأقل تكلفة.. من مسؤوليات العنصر البشري، الذي تشتمله اهتماماتُ إدارة الموارد البشرية، التي تحدد مهام الوظيفة وكيفية ممارستها، والمسؤولة عن تأهيل وتدريب العنصر البشري، والمسؤولة أيضاً عن تحفيزه، ورفع درجة انتمائه وولائه للشركة أو المنظمة التي يعمل بها، وهذه المنظمة تصبح من خلال هذا العنصر البشري قادرة على الأداء بإنتاجية عالية، مما يساعدها على البقاء والاستمرار في ظروف تنافسية مغايرة.

• العمل على تحقيق الفاعلية في الأداء التنظيمي:

إن الكفاية الإنتاجية التي تهتم بتحقيق مخرجات ذات كفاءة عالية من حيث الكميات والمواصفات وأقل تكلفة، حقاً تساعد على بقاء واستمرار المنظمة أو الشركة، ولكنها لا تكفي وحدها لتحقيق النجاح والتميز ومن ثم القدرة الكبيرة على المنافسة والبقاء والاستمرار، إذ لا بد بجانب الكفاية الإنتاجية من تحقق الفاعلية في الأداء التنظيمي، والفاعلية تعني أن المنتج النهائي أو الخدمة التي تنتجها أو تقدمها المنظمة أو الشركة لا بد وأن يتوافر فيها الجودة العالية، لتحقيق الرضا المنشود من قبل العملاء والمستهلكين لها، أي أن هذه السلعة أو تلك الخدمة تكون قادرة على تلبية احتياجات هؤلاء العملاء، فضلاً عن تحقيق رغباتهم وتوقعاتهم في السلعة أو الخدمة التي يستهلكونها، ولتعي المنظمة أو الشركة أن الحكم على توافر الجودة العالية في المنتج أو الخدمة التي تقدمها للمستهلكين لن يكون معتبراً إذا كان من قبيلها وفقط، وإنما – وهو الأهم – أن يكون الحكم بجودة السلعة أو الخدمة صادراً عن المستهلكين أو العملاء.

إن تحقيق الجودة في السلع والخدمات يتوقف على كفاءة ومهارة العنصر البشري، وهذه الكفاءة وتلك المهارة الواجب توافرها في العنصر البشري من أكبر المهام الملقة على عاتق إدارة الموارد البشرية، فعلمها تصميم البرامج التدريبية لرفع كفاءة العنصر البشري، وإكسابه المهارة اللازمة، التي تمكنه - بجانب قدراته الذاتية - من تحقيق معدلات الجودة المأمولة، فضلاً عن توعيته بأهمية تحقيق الجودة في السلعة أو الخدمة التي يشارك في إنتاجها أو تقديمها، وأن توافر هذه الجودة يحقق رضا العميل أو المستهلك عن هذه السلعة أو الخدمة، ومن ثم تزداد رغبته في عدم تغييرها إذ إنها تلي احتياجاته ورغباته، ومن ثم تحافظ الشركة أو المنظمة على عملائها، وهذا يؤدي بدوره إلى المحافظة على أرباحها، والمحافظة على موقعها التنافسي، وحصتها السوقية، وقد يؤدي هذا الاستقرار إلى قدرتها على فتح أسواق جديدة، وزيادة حجم الشركة أو المنظمة، وتحقيق أرباح أعلى،

ومن ثم زيادة الاستثمار في تنمية الموارد البشرية، فضلاً عن زيادة الرواتب والأجور والمكافآت المالية والتعويضات والمزايا العينية والتي تعود بالفائدة الكبرى على العنصر البشري في المنظمة أو الشركة.. بشكل مباشر وغير مباشر. فضلاً عن الفائدة الكبرى التي يتحصل عليها المجتمع ككل من جراء الزيادة في النمو الاقتصادي. (عقيلي، 2005، ص 68)

المحور الثاني: رؤية المملكة 2030 في الموارد البشرية والتطور التقني:

تسعى المملكة العربية السعودية إلى تنمية مهارات المواطن السعودي، بغية تعزيز التنافسية المحلية بين الأفراد والمؤسسات المحلية. مما يؤدي إلى تمكين المملكة العربية السعودية من المنافسة الإقليمية والعالمية في سوق العمل. لذلك فقد جاءت رؤية المملكة 2030 في الموارد البشرية على رأس أولويات رؤية المملكة 2030. حيث تستهدف رؤية المملكة 2030 في الموارد البشرية الارتقاء بكفاءة المواطن السعودي ومهاراته، وقدرته على التعلم والتطوير المستمرين. لذلك فقد أعلن سمو ولي العهد محمد بن سلمان عن إطلاق برنامج تنمية القدرات البشرية رؤية 2030. والذي يحتوي على نحو 89 مبادرة من مبادرات برنامج تنمية القدرات البشرية رؤية 2030، التي تغطي جميع مجالات تنمية القدرات البشرية رؤية 2030. هذا المقال يلقي الضوء على رؤية المملكة 2030 في الموارد البشرية، ودور الموارد البشرية في تحقيق رؤية 2030. كما نعرض بعضاً من مبادرات برنامج تنمية القدرات البشرية رؤية 2030، مجالات تنمية القدرات البشرية رؤية 2030، وأهداف البرنامج.

دور الموارد البشرية في تحقيق رؤية 2030

لا شك أن برنامج تنمية القدرات البشرية يعد أفضل وأقصر وسيلة إلى تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 في الموارد البشرية. حيث يستهدف برنامج تنمية القدرات البشرية تطوير قدرات جميع المواطنين. ابتداءً بمرحلة الطفولة، ومروراً بشباب الجامعات والمعاهد التقنية والفنية، وتأهيلهم لسوق العمل، وانتهاءً بالتطوير المستمر للعاملين بسوق العمل. مما يدل على دور الموارد البشرية في تحقيق رؤية 2030، وتلبية حاجات المجتمع السعودي. وقد عبر ولي العهد عن دور الموارد البشرية في تحقيق رؤية 2030 بقوله: "إن برنامج تنمية القدرات البشرية رؤية 2030 يمثل أحد برامج تحقيق رؤية المملكة 2030، ويعد برنامج تنمية القدرات بمثابة استراتيجية وطنية تهدف إلى تعزيز تنافسية القدرات البشرية الوطنية محلياً وعالمياً". وأضاف: "تم تطوير هذا البرنامج ليلبي احتياجات جميع شرائح المجتمع، بهدف إعداد مواطن طموح ممتلك للمهارات والمعارف، ومواكب للمتغيرات المتجددة لسوق العمل".

لا شك أن المملكة تخطو بأقدام راسخة نحو التقدم، وقد نجحت فعلاً في تحقيق العديد من الإنجازات ضمن رؤية المملكة 2030. الأمر الذي يبشر بتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 في الموارد البشرية. فمن ذلك نجاح المملكة في تقديم 3700 برنامج للتطوير المهني، وقد استفاد منه أكثر من 420 ألفاً من العاملين بالمجالات التخصصية والتربوية والتقنية. مما يحتم على الجميع الاستفادة من مبادرات برنامج تنمية القدرات البشرية رؤية 2030. من خلال التسجيل في برنامج تنمية القدرات البشرية رؤية 2030، لضمان مكان في سوق العمل في المستقبل. (بلوفه، 2016، ص 30)

يتوجب على المنظمات التركيز على التدرب على الأدوات والتكنولوجيات الحديثة التي تستخدمها. كما يتعين على هذه المنظمات مواجهة التغيرات التي تطرأ على سوق العمل والتي تعيد تشكيله من جديد، كما سيكون هناك تحولات جذرية في كيفية الاستفادة من الموارد البشرية. ففي المرتبة الأولى، يتوجب على الشركات تعيين خبراء في مجال تكنولوجيا المعلومات في مناصب الإدارة العليا ومجالس الإدارة، وذلك لتكون القدرات التكنولوجية جزءاً أساسياً في الطريق نحو الابتكار وزيادة الكفاءة."

"لا يوجد طريقة أخرى لإصلاح الاقتصاد السعودي سوى رؤية 2030، وهذا الإصلاح حتماً سيغير بيئة العمل. لقد تم وضع خريطة للعمل، والرؤية واضحة وضوح الشمس، وقد تم تحديد التحديات ومؤشرات الأداء الرئيسية. وسعيًا لخلق اقتصاد معرفي مستدام وتنافسي، يجب على المملكة السعودية تطبيق أحدث التقنيات المتاحة، واعتماد نظرية التجربة والخطأ لتحسين أداء العمل" تماشياً مع خطط رؤية السعودية 2030، تعهدت المملكة بدعم وإطلاق مشاريع استثمارية تقدر كلفتها بالمليارات لدعم الكوادر البشرية وتطوير بيئة العمل في عددٍ من القطاعات الأساسية. ولتسليط الضوء على هذه التطورات التي من شأنها تحويل سير العمل في المشاريع لتكنولوجيا الموارد البشرية عدداً من المواضيع الأخرى ذات الصلة، مثل تطبيق نظام إدارة كفاءة الأداء، واختيار نظم إدارة الموارد البشرية، واستراتيجيات القيادة، والأهم من ذلك، مناقشة العلاقة بين تنمية الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات.

المحور الثالث: أثر التطور التقني على تأهيل الموارد البشرية:

إدارة الموارد البشرية تُعد من علوم الإدارة المهمة فهي المورد الأهم في التنمية الاقتصادية، وثروة المؤسسات الحقيقية التي تتطور بها الأمم، لذا تستثمر المؤسسات أهم الموارد لديها ، ولأن توافر العنصر البشري المناسب يعد من أهم أدوات نجاح وتطور المؤسسات على اختلاف عملها في وقتنا الحاضر أصبحت إدارة الموارد البشرية جزءاً أساسياً في المنشآت ، فتطورت وتوسعت وأصبحت إدارة كاملة للموارد البشرية في المنشآت. كما أن التطور الكبير في المجال التكنولوجي أثر بشكل إيجابي على كافة مجالات الحياة بما فيها الموارد البشرية، فعملت التكنولوجيا الحديثة على رفع الإنتاجية والكفاءة في العمل وأيضاً زيادة الدقة في العمل، وهذا ما جعل الشركات تتطور وتنمو بشكل كبير. (بلوفه، 2016، ص8)

التكنولوجيا الحديثة بكافة أنواعها سواء كانت متمثلة في الإنترنت أو الأجهزة الإلكترونية ، البرامج اللاسلكية والمتجددة المرنة كلها نقلة نوعية في حياة الإنسان وتدعو لنا الوقوف بها لما لها من تأثير يومي على حياتنا الشخصية والعائلية والعملية ، ربما يكون الجنس البشري في مأزق. الحاجة إلى التنوع والتطوير في حياته العملية من خلال إدخال بعض التقنيات الحديثة لتسهيل عمله كما كان في الماضي فقد أصبحت أجهزة الكمبيوتر والهواتف والفاكسات واللاسلكي الآن نقل المعلومات من خلال وسائل مختصرة ، بما في ذلك المواقع الإلكترونية والإنترنت. الإدارات غير المركزية مع الطفرة التقنية وانفجار ثورة المعلومات، استجابت معظم المؤسسات العالمية بكل مستوياتها لمتطلبات الحياة الجديدة ، ومن هنا جاء مفهوم التزاوج بين التكنولوجيا الحديثة وتطوير القدرات البشرية على أساس حتمية الارتباط الوثيق. بينهما من حيث التحسين ز القدرات البشرية

وديناميكيات التعامل مع المفهوم التقني ، يتبنى مفهوم التنمية البشرية تنمية القدرات والإمكانيات البشرية وتوسيع خبراته وتصوراتها من خلال الوسائل التعليمية المساعدة التي ترفعه إلى أعلى مستوى من المعرفة الفكرية والعملية ، مما يوفر عليه الإجهاد والتعب في العمل ، يقلل من وقته ، ويوفر له الراحة ، ويمنحه هامشاً بالإضافة إلى تطوير نفسه ، وطلب المزيد من المعرفة والتعلم ، وإتاحة الفرص المناسبة له في الحياة العلمية.(خليل،2015،ص52)

لعل استخدامهما يلعب دوراً في تغيير بيئة العمل وأسلوب القيادة في المنظمات وبيئتها ؛ الهيكلية ووظائف الموظفين وإجراءات العمل وأساليب مراقبة الموظفين وإدارة المعلومات في العمل ، وقد ساهم استخدام التكنولوجيا في تحقيق تقدم واضح نتيجة استخدام العمال لها والاستفادة منها. البرامج المقدمة في تطوير أداء الموارد البشرية واعتماد المراسلات الإلكترونية وغيرها في الإدارة المحوسبة ، وقد أظهرت الإنتاجية العالية للموظفين اختلافات واضحة قبل استخدام التقنيات الحديثة وما بعدها ، مما أدى إلى تحسين الأداء الوظيفي بشكل كبير ، وذلك عن طريق تخطي القيام بالكثير من الأعمال الروتينية وما يترتب على ذلك من إنجازات. سريع وفعال ودقيق ومنخفض التكلفة ، باستخدام التقنيات الحديثة من أجل التنمية ، فقد أصبح ضرورة حتمية ، حيث أن تطوير الكفاءات والقدرات البشرية من متطلبات العصر. جي أنفسهم بكل الوسائل الممكنة. الوسائل التقليدية لم تكن مفيدة ، إذا ألقينا نظرة على التجربة الجزائرية في تطوير مواردها البشرية في ضوء التطور التكنولوجي الحالي .

• للتكنولوجيا الحديثة فوائد كثيرة على صعيد الموارد البشرية منها:

- ساعدت التكنولوجيا الحديثة إدارة الموارد البشرية على تطور مهامها، فهي تُعد رافد للموارد البشرية وليس عائقاً لها.
- ساعدت التكنولوجيا بخروج قرارات تساعد في تطوير الشركة بشكل أسرع وبدقة أكبر ، من خلال جمع قاعدة بيانات عظيمة تمكنها من الدراسة والتقييم عن طريق التوظيف والتدريب.
- ظهور البرامج الإلكترونية الذي قللت عدد العاملين البشريين في إدارة الموارد البشرية ، وهذا ساهم في تقليل كلفة الرواتب على المؤسسة.
- أصبح عمل معالجة آلية البيانات من أجل احتساب الأجور وعدد ساعات العمل والتأمين الصحي والضمان الاجتماعي والدخل ، بدقة عالية و بأخطاء تكاد معدومة.
- ساعدت على التنقل والاتصال عن بعد ، حيث أصبحت الكثير من الشركات تتبنى سياسات مرنة من أجل القيام بالعمل من أي مكان ، إذ مكنت التطبيقات التكنولوجية المؤسسات من التواصل مع أفضل المواهب من مختلف أنحاء العالم.
- أتمتة الوظائف الذي كانت تحتاج لعدد من الموظفين ، فأصبحت من الميزات التي أحدثتها التكنولوجيا الحديثة ، حيث أصبحت الكثير من المهام مثل التحليلات وإدخال البيانات وإدارة تسجيل الإتصال مؤتمتة كلياً أو جزئياً ، وهذا ساعد الشركات بالعمل بجودة وكفاءة عالية دون التعرض للخطأ بشري

كما للتكنولوجيا الحديثة آثار إيجابية للموارد الطبيعية وكافة مناحي الحياة ، لها آثار سلبية تؤثر على الكثير من المجالات بما فيها الموارد البشرية.

- كيف تؤثر التكنولوجيا الحديثة بشكل سلبي على إدارة الموارد البشرية ؟
 - أدت التكنولوجيا الحديثة إلى ارتفاع تكاليف المؤسسات لأنها أصبحت بحاجة لتوظيف تقنيين صيانة ، وتُعرف تكاليف الصيانة بأنها باهظة الثمن.
 - أدت التكنولوجيا الحديثة إلى ضعف التفاعل وبناء العلاقات بين الموظفين داخل الشركة ، حيث أصبح التواصل بينهم من خلال البريد الإلكتروني والرسائل النصية.
 - بالرغم من المزايا العديدة لاستخدام التكنولوجيا الحديثة إلا أنها محفوفة بالكثير من المخاطر ، وخاصة فيما يتعلق في أمن المعلومات ، فأصبح سهل الوصول إلى معلومات الشركة الخاصة ونقلها بكل سهولة من أجل مكاسب شخصية.
 - ساهمت التكنولوجيا الحديثة بشكل كبير في حياتنا من خلال التطور الكبير في مختلف مناحي الحياة وليس فقط على إدارة الموارد البشرية، ويتوجب علينا استخدامها بشكل إيجابي لتعود علينا بمنافع ونتائج إيجابية وليس العكس.
- (الفتاح، 2016، ص89)

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

أولاً: نوع الدراسة

ثانياً: منهج الدراسة

ثالثاً: أداة الدراسة

رابعاً: صدق وثبات الدراسة

خامساً: مجتمع وعينة الدراسة

سادساً: مجالات الدراسة

سابعاً: الأساليب الاحصائية

تمهيد:

تعد الإجراءات المنهجية خطوة مهمة في أى بحث لأنها تساعد في الحصول على المعلومات والبيانات ويتناول هذا الفصل إيضاحاً لنوع ومنهج الدراسة المتبع، وكذلك تحديد مجتمع وعينة الدراسة، ثم عرضاً لكيفية بناء أداة الدراسة والتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة)، وأساليب المعالجة الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات.

أولاً: نوع الدراسة

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي تهتم بشرح وتوضيح الأحداث والمواقف المختلفة المعبرة عن ظاهرة أو مجموعة ظواهر مهمة ومحاولة جمع المعلومات حول أثر التطور التقني على تمكين الطاقات البشرية بالمؤسسات وتفسيرها ووصفها وصف دقيق، للوصول إلى نتائج منطقية ومفيدة.

ثانياً: منهج الدراسة

المنهج هو عبارة عن جملة من الخطوات المنظمة التي على الباحث إتباعها في إطار الإلتزام بتطبيق قواعد معينة يمكنه من الوصول إلى النتائج ويعرفه محمد طلعت بأنه وسيلة يمكن عن طريقها الوصول إلى الحقيقة .

استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، نظراً لملائمة هذا المنهج لهذا النوع من الدراسات خاصة وأنه يسمح ويسهل لنا جمع المعلومات عن اتجاهات الأفراد وهو ما نحتاجه في دراستنا حول "بيان مدى تأثير استخدام التقنية علي الكوادر البشرية في المنظمات " كما يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها.

ثالثاً: أداة الدراسة

تم جمع البيانات من خلال أداة الاستبانة والتي تعد من الأدوات المنهجية الهامة التي تستخدم في جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بموضوع الدراسة وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة المصممة بشكل جيد، وواضحة الصياغة لمعرفة آراء ومعتقدات واتجاهات الآخرين نحو موضوع معين، ولقد اعتمد الباحثون في تلك الدراسة على أداة الاستبيان والتي وزعت على عينة من أفراد المجتمع بمختلف فئاته .

وتم إعداد هذه الاداة على عدة مراحل:

أولاً: اعدادها بصورة أولية.

ثانياً: قام المشرف ببعض التعديلات لتجويدها وتحسينها وتمت الاستجابة للتعديلات.

ثالثاً: تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين والخبراء والمتخصصين وتم الاستجابة للملاحظات التي قدمت من خلال عملية التحكيم وبذلك تم الانتهاء من عملية الاستبيان بالصورة النهائية.

وتم تصميم الاستبانة بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة- موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة).

رابعاً: صدق وثبات الدراسة:

للتحقق من صدق أداة الدراسة (الاستبانة) قام الباحثون بالتحقق من الصدق والثبات لأداة الدراسة من خلال ما يلي :

الصدق الظاهري :

التحقق من أن أداة الدراسة "الاستبانة" تتوافق مع أهداف الدراسة. وللتحقق من الصدق الظاهري للاستبانة قام الباحثون بعرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين ، وذلك لإبداء رأيهم في ارتباط العبارات بمحاور الدراسة ومدى وضوح عبارات الاستبانة ومدى مناسبتها للمبحوثين، بالإضافة إلى بعض الملاحظات العامة حول الاستبانة، ومدى ملائمة مقياس ليكرت الخماسي الذي يحدد استجابة مفردات الدراسة حول الاستبانة.

صدق المحكمين:

تم عرض أداة الدراسة على لجنة من المحكمين من ذوي الخبرة و الاختصاص في الإدارة لإبداء آرائهم وتم الحصول على صدق المحكمين.

صدق الاتساق الداخلي:

وتم التحقق من صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل ارتباط بيرسون في برنامج الحزم الإحصائية المستخدم في العلوم الاجتماعية "spss" بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قام الباحثون بحساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه الفقرة، كما استخدمت الباحثون معامل الفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة، حيث تم التعرف على ثبات المحاور الرئيسية للاستبانة وتم حساب ذلك لكل محور من محاور أداة الدراسة. صدق الاتساق الداخلي كما موضح بالجدول التالي:

جدول (1) معامل ارتباط بيرسون لعبارات محور (أثر التطور التقني على الكوادر البشرية) بالدرجة الكلية للمحور

العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	.311**	0.000
2	.653**	0.000
3	.583**	0.000
4	.585**	0.000
5	.596**	0.000
6	.525**	0.000
7	.455**	0.000
8	.403**	0.000
9	.541**	0.000
10	.608**	0.000
11	.565**	0.000

تشير بيانات الجدول السابق أن جميع عبارات المحور مع الدرجة الكلية للمحور جاءت دالة عند مستوى دلالة أقل من (0.01) ، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط ما بين (0.331) (0.653) وجميعها معامل ارتباط جيدة، وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معامل الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق عالية يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة الحالية.

اختبار الثبات (Reliability)

تم التأكد من ثبات الأداة باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) وبالتطبيق بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للأداة ككل (0.751) وهى قيمة مرتفعة تشير إلى أن البيانات المستخرجة من الاستبيان كانت تتمتع بدرجة ثبات عالية.

سادساً: مجالات الدراسة:

تحدد مجالات الدراسة كالتالي:

1-المجال البشري: وهم البشر الذين سيجري عليهم الباحثون دراستهم وهم الموظفون من عمر 18 عاماً إلى سن التقاعد وتمثل عدد أفراد العينة في (384) مبحوث.

2-المجال المكاني: وهو المكان الذي سيجري فيه الباحثون دراستهم ويتمثل في مدينة الرياض.

3-المجال الزمني: الفترة الزمنية التي سيجري الباحثون خلالها دراستهم وتمت عملية جمع البيانات وتحليلها بداية من

بتاريخ 1444/4/3 هـ الموافق 2022/10/28 م.

أساليب المعالجة الإحصائية:

بعد الإنتهاء من جمع بيانات الدراسة، يتم إدخالها - بعد ترميزها - إلى الحاسب الآلي ثم معالجتها وتحليلها واستخراج البيانات الإحصائية باستخدام برنامج " الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية" SPSS ، وذلك باللجوء إلى المعاملات والأساليب الإحصائية الآتية:

- 1- معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation)؛ لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
- 2- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)؛ لحساب معامل ثبات المحاور المختلفة لأداة الدراسة.
- 3- التكرارات والنسب المئوية؛ للتعرف على خصائص أفراد الدراسة، وكذلك تحديد إجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسة التي تضمنتها الدراسة.
- 4- المتوسط الحسابي "Mean"؛ وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرئيسة (متوسطات العبارات)، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.
- 5- الانحراف المعياري "Standard Deviation"؛ للتعرف على مدى انحراف إجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي.
- 6- اختبار T.Test
- 7- اختبار One Way ANOVA

تم تصميم العبارات وفقاً لمقياس ليكرت "مقياس ليكرت الخماسي" ، وأخذت كل إجابة أهمية نسبية حيث يجب عليها أفراد العينة وفقاً لرأيهم الشخصي ولتحديد طول فئات مقياس ليكرت الخماسي ، تم حساب المدي بطرح الحد الأعلى من الحد الأدنى (4=1-5) ، ثم تقسيمة على أكبر قيمة في المقياس (0.79=5/4) ، وبعد ذلك إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة، وهكذا أصبح طول الفئات كما موضح في الجدول التالي:

جدول (2) درجات فئات معيار نتائج الدراسة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي

الدرجة	مقياس الحكم على النتائج	فئة المتوسط	
		من	إلى
1	غير موافق بشدة	1	1.79
2	غير موافق	1.8	2.59
3	محايد	2.6	3.39
4	أو افق	3.40	4.19
5	أو افق بشدة	4.20	5

الفصل الرابع:

نتائج الدراسة الميدانية

خصائص عينة الدراسة:

يتصف أفراد عينة الدراسة بعدد من الخصائص تتمثل في الجنس، العمر، الدرجة العلمية، المهنة، وذلك كما يلي :

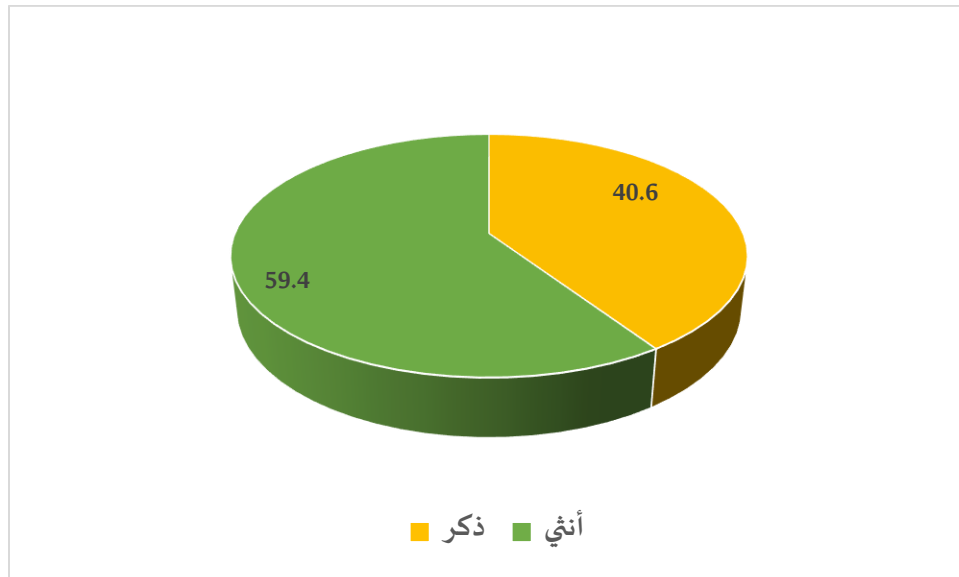
جدول رقم (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	156	40.6
أنثى	228	59.4
الإجمالي	384	100

يتضح من الجدول السابق أن نسبة (40.6%) من أفراد عينة الدراسة ذكور ويمثلون (156) مفردة ، بينما بلغت نسبة الإناث (59.4%) ويمثلن (228) مفردة. مما يدل على أن معظم أفراد عينة الدراسة إناث.

شكل رقم (1) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس



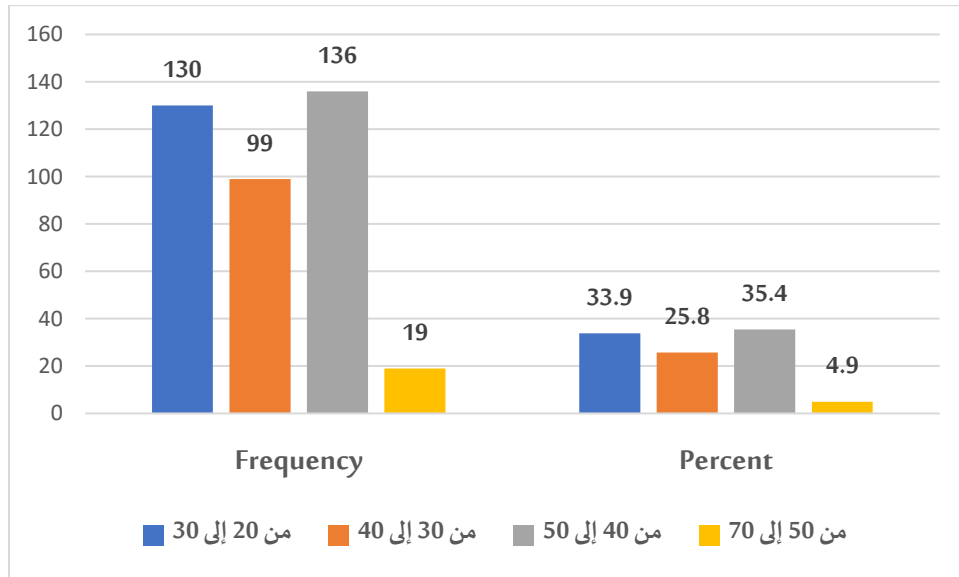
جدول رقم (2)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر

العمر	التكرار	النسبة
من 20 إلى 30	130	33.9
من 30 إلى 40	99	25.8
من 40 إلى 50	136	35.4
من 50 إلى 70	19	4.9
الإجمالي	384	100

يتضح من الجدول رقم (2) أن نسبة (35.4%) من أفراد عينة الدراسة تقع أعمارهم في الفئة العمرية (من 40 إلى 50) ويمثلون (136) مفردة، يلهمها في الترتيب الثاني من تقع أعمارهم في الفئة العمرية (من 20 إلى 30) بنسبة (33.9%) ويمثلون (130) مفردة، ثم نسبة من تقع أعمارهم في الفئة العمرية (من 30 إلى 40) مفردة بنسبة (25.8%) ويمثلون (99) مفردة، وأخيراً فئة من تقع أعمارهم ما بين (50 إلى 70) سنة بنسبة (4.9%) ويمثلون (19) مفردة.

شكل رقم (2) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر



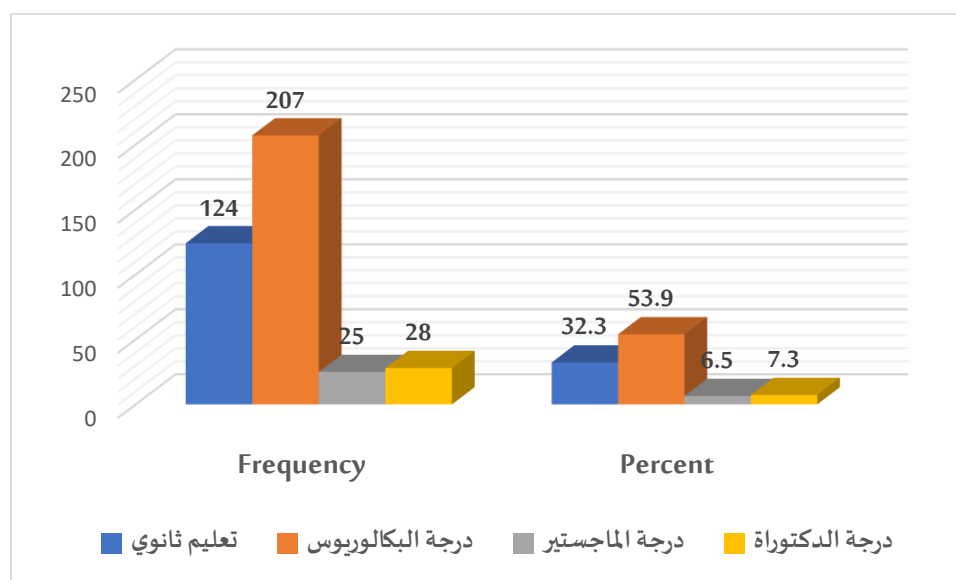
جدول رقم (3)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر

الدرجة العلمية	التكرار	النسبة
تعليم ثانوي	124	32.3
درجة البكالوريوس	207	53.9
درجة الماجستير	25	6.5
درجة الدكتوراة	28	7.3
الإجمالي	384	100

تشير بيانات الجدول رقم (3) أن معظم أفراد عينة الدراسة حاصلين على درجة البكالوريوس بنسبة (53.9 %) ويمثلون (207) مفردة، بينما بلغت نسبة الحاصلين على تعليم ثانوي (32.3 %) ويمثلون (124) مفردة، تليها نسبة الحاصلين على درجة الدكتوراة بنسبة (7.3 %) ويمثلون (28) مفردة، وأخيراً نسبة الحاصلين على درجة الماجستير بنسبة (6.5 %) ويمثلون (25) مفردة.

شكل رقم (3) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الدرجة العلمية



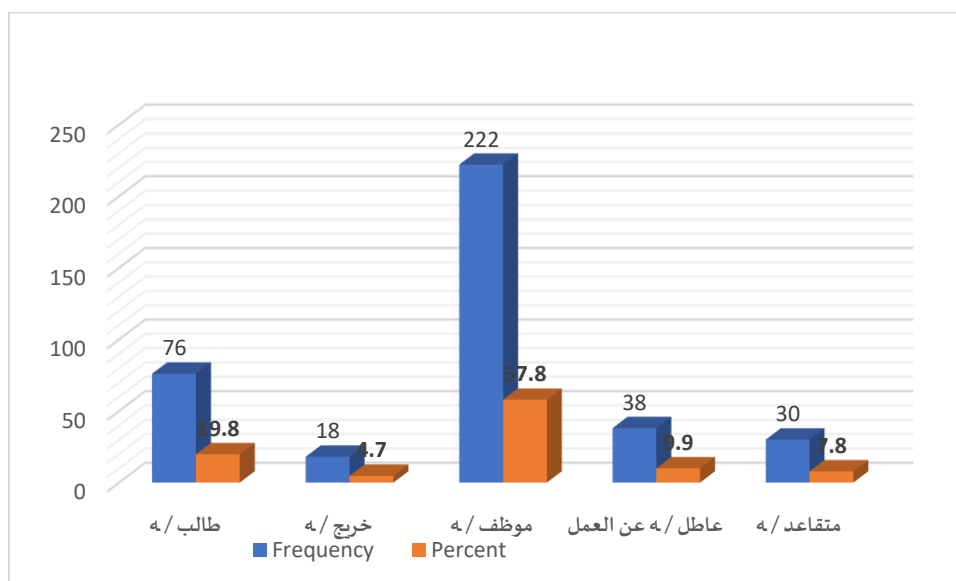
جدول رقم (4)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المهنة

المهنة	التكرار	النسبة
طالب / هـ	76	19.8
خريج / هـ	18	4.7
موظف / هـ	222	57.8
عاطل / هـ عن العمل	38	9.9
متقاعد / هـ	30	7.8
الإجمالي	384	100

يتضح من الجدول السابق أن نسبة (57.8%) من أفراد عينة الدراسة موظفين ويمثلون (222) مفردة مما يدل على أن الغالبية العظمى من المبحوثين موظفين ، تليها فئة الطلاب بنسبة (19.8%) ويمثلون (76) مفردة، ثم فئة العاطلين عن العمل بنسبة (9.9%) ويمثلون (38) مفردة، وأخيراً فئة المتقاعدين بنسبة (7.8%) ويمثلون (30) مفردة.

شكل رقم (4) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المهنة



جدول رقم (5)

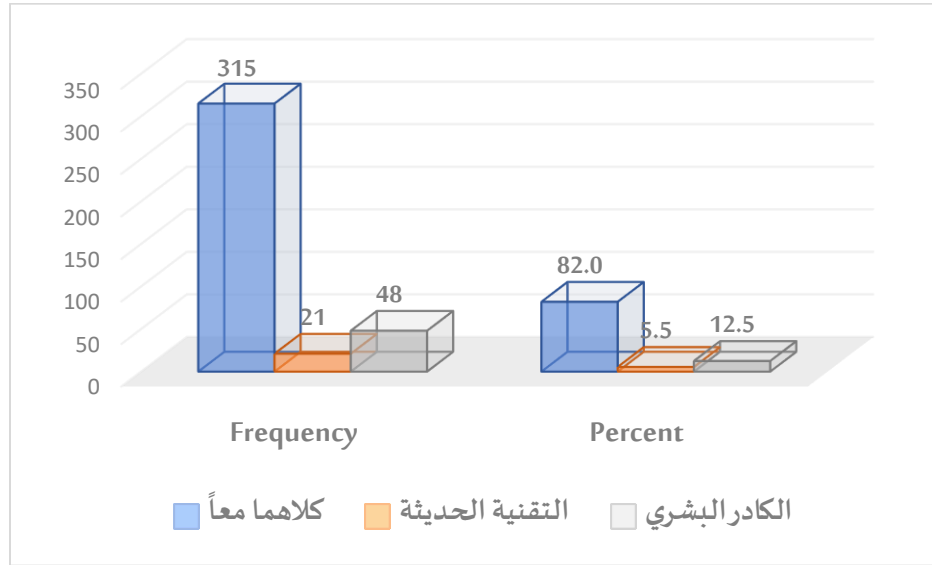
توضيح وجهة نظر المبحوثين في وجود الكادر البشري في المنظمات الخدمية أو التقنية الحديثة أو كلاهما معاً

النسبة	التكرار	من وجهة نظرك كعميل تفضل وجود الكادر البشري في المنظمات الخدمية أو التقنية الحديثة أو كلاهما معاً
82.0	315	كلاهما معاً
5.5	21	التقنية الحديثة
12.5	48	الكادر البشري
100	384	الإجمالي

يتضح من الجدول رقم (5) أن فئة (كلاهما معاً) جاءت في المقام الأول بنسبة (82%) ويمثلون (315) مما يدل على أن الغالبية العظمى من المبحوثين يرون بأنه يجب على المنظمات الدمج بين العنصر البشري والتقنية الحديثة ، تلها فئة من يرون بأن المنظمة تعتمد على الكادر البشري فقط بنسبة (12.5%) ويمثلون (48) مفردة، وأخيراً فئة من يرون الإعتماد على التقنية الحديثة بنسبة (5.5%) ويمثلون (21) مفردة.

شكل رقم (5)

توضيح وجهة نظر المبحوثين في وجود الكادر البشري في المنظمات الخدمية أو التقنية الحديثة أو كلاهما معاً



جدول رقم (6) إجابات أفراد عينة الدراسة على أثر التطور التقني على تمكين الطاقات البشرية

م	العبارة	التكرارات	بدائل الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة			
1	ساهم التطور التقني بشكل كبير في تنمية المجتمعات البشرية والرقى بالخدمات الالكترونية المقدمة للفرد	ك	275	100	5	3	1	4.68	0.57	1
		%	71.6	26.0	1.3	0.8	0.3			
2	كلما زاد التطور التقني زاد الاستغناء عن الكوادر البشرية داخل المنظمات لذا نرى ان علاقته بينهما علاقة طردية .	ك	113	146	69	50	6	3.81	1.05	9
		%	29.4	38.0	18.0	13.0	1.6			
3	حلت التقنية مكان الكوادر البشرية داخل المنظمات في شتى المجالات .	ك	95	166	57	55	11	3.73	1.07	10
		%	24.7	43.2	14.8	14.3	2.9			
4	من الممكن أن يؤثر التطور التقني على المواصفات الشخصية للموظف كالعمر والجنس ومستوى التحصيل العلمي .	ك	126	170	46	40	2	3.98	0.96	6
		%	32.8	44.3	12.0	10.4	0.5			
5	يزيد التطور التقني بشكل ملحوظ من نسبة البطالة .	ك	111	121	85	62	5	3.71	1.09	11
		%	28.9	31.5	22.1	16.1	1.3			
6	نرى ان العديد من المنظمات تركز في إختيارها للعاملين على عامل التحصيل العلمي التقني والخبرات التقنية .	ك	168	170	34	11	1	4.28	0.76	5
		%	43.8	44.3	8.9	2.9	0.3			
7	يجب زيادة عدد التخصصات التقنية بالجامعات لمواكبة التطور التقني في العديد من المجالات .	ك	21	21	21	3	1	4.55	0.66	2
		%	62.5	31.0	5.5	0.8	0.3			
8	ساهم التطور التقني في زيادة الإنتاج للفرد والمنظمة وكذلك توفير الوقت والجهد .	ك	197	159	23	4	1	4.42	0.68	3
		%	51.3	41.4	6.0	1.0	0.3			
9	من التحديات التي تواجه المجتمع عدم معرفة بعض أفرادهم مثل كبار السن بإستخدام التقنية .	ك	199	150	28	6	1	4.41	0.72	4
		%	51.8	39.1	7.3	1.6	0.3			
10	نلاحظ قلة عدد الوظائف الإدارية المعلنة في المنظمات التي أتمتة اعمالها وزيادتها في المنظمات التي لم تطبق الاتمته . (الأتمته = إستخدام التقنية بشكل كامل	ك	114	163	87	16	4	3.96	0.89	7
		%	29.7	42.4	22.7	4.2	1.0			
11	من التحديات التي تواجه المنظمات التقنية ظهور بعض الشائعات والاكاذيب	ك	120	144	84	30	6	3.89	0.99	8
		%	31.3	37.5	21.9	7.8	1.6			
			المتوسط العام							
			0.47	4.13						

يتضح من الجدول رقم (6) أن اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو أثر التطور التقني على تمكين الطاقات البشرية جاءت بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط العام لاتجاهات أفراد عينة الدراسة (4.13) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرت الخماسي من (3.40 إلى 4.19) وهي الفئة التي تشير إلى خيار (موافق) في أداة الدراسة مما يدل على موافقة أفراد عينة الدراسة بأن هناك العديد من الآثار الإيجابية والسلبية للتطور التقني على الكوادر البشرية.

ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه تباينت موافقات أفراد عينة الدراسة نحو تأثير التطور التقني على الكوادر البشرية، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (4.68) (3.71)، إذ جاءت العبارة رقم (1) في الترتيب الأول وهي "ساهم التطور التقني بشكل كبير في تنمية المجتمعات البشرية والرقى بالخدمات الإلكترونية المقدمة للفرد" بمتوسط حسابي بلغ (4.68) وبانحراف معياري قيمته (0.57) وهذا يدل على مدي أهمية التطور التقني حيث ساهم بشكل كبير في تنمية المجتمعات وتحسين نوعية الخدمات المقدمة للأفراد، يلها في الترتيب الثاني عبارة رقم (7) وهي "يجب زيادة عدد التخصصات التقنية بالجامعات لمواكبة التطور التقني في العديد من المجالات" بمتوسط حسابي بلغ (4.55) وبانحراف معياري قيمته (0.66) لذلك يجب على الجامعات بالمملكة العربية السعودية إدخال المجالات المتعلقة بالتطور التقني مثل الذكاء الاصطناعي والروبوتات لمواكبة التطور التقني وثورته التكنولوجية المتلاحقة.

تلها في الترتيب الثالث عبارة رقم (8) وهي "ساهم التطور التقني في زيادة الإنتاج للفرد والمنظمة وكذلك توفير الوقت والجهد" بمتوسط حسابي بلغ (4.42) وبانحراف معياري قيمته (0.68) ويفسر الباحثون ذلك بمدي عمق تأثير التحول الرقمي في تعزيز وزيادة الانتاج وتنمية الاقتصاد وكذلك توفير الوقت والجهد. ثم في الترتيب الرابع العبارة رقم (9) وهي "من التحديات التي تواجه المجتمع عدم معرفة بعض افراده مثل كبار السن باستخدام التقنية" بمتوسط حسابي بلغ (4.41) وبانحراف معياري قيمته (0.72) وقد يفسر الباحثون بأن ذلك يرجع لعدد عوامل منها عدم رغبة كبار السن في تعلم أشياء جديدة أو لتغيرات بيولوجية مرتبطة بالتقدم في السن.

بينما جاءت في الترتيب الخامس عبارة رقم (6) وهي "نرى ان العديد من المنظمات تركز في إختيارها للعاملين على عامل التحصيل العلمي التقني والخبرات التقنية" بمتوسط حسابي بلغ (4.28) وبانحراف معياري قيمته (0.76) مما يدل على أن العديد من المنظمات أصبحت تركز في عصر التكنولوجيا والتطور الرقمي على استقطاب العاملين ذوي الخبرة والمعرفة التقنية لان هذه التقنيات تساهم بشكل كبير في تخفيض تكلفة التوظيف وكذلك تحسين جودة العمليات الداخلية بالمؤسسة.

تلها العبارة رقم (4) وهي "من الممكن أن يؤثر التطور التقني على المواصفات الشخصية للموظف كالعمر والجنس ومستوى التحصيل العلمي" بمتوسط حسابي بلغ (3.98) وبانحراف معياري قيمته (0.96)، ثم العبارة رقم (10) "نلاحظ قلة عدد الوظائف الادارية المعلنة في المنظمات التي اتمتة اعمالها وزيادتها في المنظمات التي لم تطبق الاتمته . (الاتمته = استخدام التقنية بشكل كامل" بمتوسط حسابي بلغ (3.96) وبانحراف معياري قيمته (0.89) فعلي الرغم من أن للتحول الرقمي آثار إيجابية لكن على الجانب الآخر توجد بعض الآثار السلبية وتتمثل في آتمته بعض الوظائف الروتينية والتقليدية، ونلاحظ في الآونة الأخيرة بأن السعودية تقفز قفزات ضخمة في مجال التحول الرقمي عن طريق نهضة التطبيقات الخدمية وغيرها مما يترتب عليها قلة عدد الوظائف الادارية.

تليها العبارة رقم (11) وهي " من التحديات التي تواجه المنظمات التقنية ظهور بعض الشائعات والأكاذيب " بمتوسط حسابي بلغ (3.89) وبانحراف معياري قيمته (0.99)، ثم العبارة رقم (2) وهي " كلما زاد التطور التقني زاد الاستغناء عن الكوادر البشرية داخل المنظمات لذا نرى ان العلاقة بينهما علاقة طردية " بمتوسط حسابي بلغ (3.81) وبانحراف معياري قيمته (1.05)، تليها العبارة رقم (3) وهي " حلت التقنية مكان الكوادر البشرية داخل المنظمات في شتى المجالات " بمتوسط حسابي بلغ (3.73) وبانحراف معياري قيمته (1.07)، بينما جاءت في الترتيب الأخير عبارة رقم (5) وهي " يزيد التطور التقني بشكل ملحوظ من نسبة البطالة " بمتوسط حسابي بلغ (3.71) وبانحراف معياري قيمته (1.09) مما يدل على أن التغير التكنولوجي خفض من عدد الموظفين " بطلاة التقنية " فالتطور الرقمي اجتاحت العديد من القطاعات الخدمية.

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو أثر التطور التقني على تمكين الطاقات البشرية تعزي لمتغيرات الجنس، العمر، الدرجة العلمية ، المهنة ؟

- تبين أثر التطور التقني علي تمكين الطاقات البشرية وفقاً لمتغير الجنس

للتعرف على تلك الفروق استخدم الباحثون اختبار (T.Test) للكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات .

جدول رقم (7)

اختبار (T.Test) بين متوسطات درجات التطور التقني وتأثيره على الطاقات البشرية وفقاً لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوي المعنوية
أثر التطور التقني على تمكين الطاقات البشرية	ذكور	156	4.15	0.50	0.802	382	0.423
	إناث	228	4.11	0.45			

يتضح من الجدول رقم (7) أن قيمه ت بلغت (0.802) عند درجة حرية (382) ، ومستوي دلالة (0.423) وهي قيمة أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير التطور التقني على الكوادر البشرية وفقاً لمتغير الجنس. اختلفت تلك النتيجة مع دراسة (طوبيري ، 2015) التي توصلت الى وجود تبين في أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في أداء المورد البشري في الشركة وفقاً لمتغير الجنس، لكن اتفقت مع دراسة (هيكل، 2015) التي أظهرت نتائجها بعدم فروق ذات دلالة إحصائية نحو أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في أداء الشركة تعزى إلى متغير الجنس ،

- تباين أثر التطور التقني علي تمكين الطاقات البشرية وفقاً لمتغير العمر.

وللتعرف على تلك الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي للكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات، ثم اختبار **L.S.D** للمقارنات البعدية للكشف عن مواقع الفروق بين المجموعات في حالة دلالة قيمة (F).

جدول (8) المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات التطور التقني وتأثيره على الطاقات البشرية وفقاً لمتغير العمر

العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
من 20 إلى 30	130	4.21	0.48
من 30 إلى 40	99	4.00	0.51
من 40 إلى 50	136	4.13	0.41
من 50 إلى 70	19	4.22	0.41

جدول (9) تحليل التباين الأحادي بين متوسطات درجات التطور التقني وتأثيره على الطاقات البشرية وفقاً لمتغير العمر

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	مجموع المتوسطات	درجة الحرية	قيمة F	مستوي الدلالة
العمر	بين المجموعات	2.645	0.882	3	4.107	0.007
	داخل المجموعات	81.578	0.215	380		
	الإجمالي	84.223		383		

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) بلغت (4.107) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.000) وهي قيمة أقل من (0.05) مما يدل على وجود فروق في تأثير التطور التقني على الكوادر البشرية وفقاً لمتغير العمر واتفقت تلك النتيجة مع دراسة (عطية، 2012) والتي أظهرت نتائجها أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي تعزي لمتغير السن.

ولمعرفة اتجاه الفروق بين مجموعات العمر للمبحوثين تم إجراء المقارنة الثنائية بين فئات العمر المختلفة للمبحوثين باستخدام اختبار **L.S.D** للمقارنات البعدية والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (10) متوسط الفروق بين الأعمار المختلفة للمبحوثين باستخدام اختبار L.S.D

العمر	من 20 إلى 30	من 30 إلى 40	من 40 إلى 50	من 50 إلى 70
من 20 إلى 30		-0.20957*	-0.08081	0.00961
من 30 إلى 40	0.20957*		0.12876*	0.21918
من 40 إلى 50	0.08081	-0.12876*		0.09042
من 50 إلى 70	-0.00961	-0.21918	-0.09042	

يتضح من الجدول السابق أنه: توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى أقل من (0.05) بين المبحوثين اللذين تقع أعمارهم ما بين (20 إلى 30) (من 30 إلى 40) لصالح الفئة العمرية الأقل، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المبحوثين اللذين تقع أعمارهم ما بين (30 إلى 40) (من 40 إلى 50) لصالح الفئة العمرية الأعلى، مما يشير إلى وجود اختلافات بين متوسطات درجات المبحوثين في تأثير التطور التقني وفقاً لمتغير العمر .

- تبين أثر التطور التقني على تمكين الطاقات البشرية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.

وللتعرف على تلك الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي للكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات، ثم اختبار **L.S.D** للمقارنات البعدية للكشف عن مواقع الفروق بين المجموعات في حالة دلالة قيمة (F)

جدول (11) تحليل التباين الأحادي بين متوسطات درجات التطور التقني وتأثيره على الطاقات البشرية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	مجموع المتوسطات	درجة الحرية	F قيمة	مستوي الدلالة
الدرجة العلمية	بين المجموعات	0.737	0.246	3	1.119	0.341
	داخل المجموعات	83.486	0.220	380		
	الإجمالي	84.223		383		

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) بلغت (1.119) عند مستوى دلالة (0.341) وهي قيمة أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق في تأثير التطور التقني على الكوادر البشرية وفقاً لمتغير الدرجة العملية . وقد يرجع الباحثون ذلك بأن جميع الباحثين بإختلاف درجاتهم العلمية يتأثرون بنفس الدرجة.

- تبين أثر التطور التقني علي تمكين الطاقات البشرية وفقاً لمتغير المهنة

وللتعرف على تلك الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي للكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات، ثم اختبار L.S.D للمقارنات البعدية للكشف عن مواقع الفروق بين المجموعات في حالة دلالة قيمة (F)

جدول (12) المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات التطور التقني وتأثيره على الطاقات البشرية وفقاً لمتغير المهنة

المهنة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
طالب / هـ	76	4.27	0.48
خريج / هـ	18	4.20	0.52
موظف / هـ	222	4.09	0.46
عاطل / هـ عن العمل	38	4.08	0.49
متقاعد / هـ	30	4.08	0.37

جدول (13) تحليل التباين الأحادي بين متوسطات درجات التطور التقني وتأثيره على الطاقات البشرية وفقاً لمتغير المهنة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	مجموع المتوسطات	درجة الحرية	قيمة F	مستوي الدلالة
المهنة	بين المجموعات	2.085	0.521	4	2.406	0.049
	داخل المجموعات	82.138	0.217	379		
	الإجمالي	84.223		383		

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) بلغت (2.406) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.049) وهي قيمة أقل من (0.05) مما يدل على وجود فروق في تأثير التطور التقني على الكوادر البشرية وفقاً لمتغير المهنة.

ولمعرفة اتجاه الفروق بين مجموعات العمر للمبحوثين تم إجراء المقارنة الثنائية بين فئات المهن المختلفة للمبحوثين باستخدام اختبار L.S.D للمقارنات البعدية والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (14) متوسط الفروق بين المهن المختلفة للمبحوثين باستخدام اختبار L.S.D

المهنة	طالب / هـ	خريج / هـ	موظف / هـ	عاطل / هـ عن العمل	متقاعد / هـ
طالب / هـ		-0.07217	-.18069*	-.18780*	-0.18429
خريج / هـ	0.07217		-0.10852	-0.11563	-0.11212
موظف / هـ	.18069*	0.10852		-0.00711	-0.00360
عاطل / هـ عن العمل	.18780*	0.11563	0.00711		0.00351
متقاعد / هـ	0.18429	0.11212	0.00360	-0.00351	

يتضح من الجدول السابق أنه: توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى أقل من (0.05) بين فئات المهن المبحوثين بين فئة (طالب)، (موظف)، (عاطل) لصالح فئة (طالب / هـ)، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المبحوثين بين فئة (عاطل) (طالب) لصالح فئة (طالب / هـ)، مما يشير إلى وجود اختلافات بين متوسطات درجات المبحوثين في تأثير التطور التقني وفقاً لمتغير المهنة، ويفسر الباحثون ذلك بأن الطلاب هم الفئة الأكثر استفادة من التطور التقني.

الفصل الخامس : مناقشة النتائج والتوصيات
نتائج الدراسة
توصيات الدراسة

نتائج الدراسة:

النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية:

تمثلت البيانات الشخصية لأفراد الدراسة في: في الجنس، العمر، الدرجة العلمية، المهنة والنقاط التالية توضح أبرز النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية، وذلك على النحو التالي:

- أن نسبة (59.4%) من المبحوثين إناث . مما يدل على أن معظم أفراد عينة الدراسة إناث.
- أن نسبة (35.4%) من أفراد عينة الدراسة تقع أعمارهم في الفئة العمرية (من 40 إلى 50) .
- أن بسبة (53.9% من أفراد عينة الدراسة حاصلين على درجة البكالوريوس .
- أن نسبة (57.8%) من أفراد عينة الدراسة موظفين.

النتائج المتعلقة بتساؤلات الدراسة:

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها:

- أن الغالبية العظمى من المبحوثين يرون بأنه يجب على المنظمات الدمج بين العنصر البشري والتقنية الحديثة.
- أن مستوي تقدير أفراد عينة الدراسة لأثر التطور التقني على الكوادر البشرية جاء بنسبة مرتفعة
- معظم أفراد عينة الدراسة يدركون أهمية التطور التقني ويرون أنه ساهم بشكل كبير في تنمية المجتمعات وتحسين نوعية الخدمات المقدمة للأفراد ، كذلك تعزيز وزيادة الانتاج وتنمية الاقتصاد وتوفير الوقت والجهد.
- معظم أفراد عينة الدراسة يرون بأنه اختلفت متطلبات سوق العمل فأصبحت العديد من المنظمات تركز في اختيارها للعاملين على عامل التحصيل العلمي التقني والخبرات التقنية نظراً لان هذه التقنيات تساهم بشكل كبير في تخفيض تكلفة التوظيف وكذلك تحسين جودة العمليات الداخلية بالمؤسسة.
- هناك العديد من الآثار السلبية للتطور التقني تتمثل في قلة عدد الوظائف الادارية المعلنة في المنظمات نظراً لأتمته العديد من الوظائف (الاتمه = استخدام التقنية بشكل كامل)، ظهور ما يسمى " ببطالة التقنية" حيث حلت التقنية مكان الكوادر البشرية داخل المنظمات في شتى المجالات.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير التطور التقني على الكوادر البشرية وفقاً لمتغير الجنس.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير التطور التقني على الكوادر البشرية وفقاً لمتغير العمر لصالح الفئات العمرية من (20 إلى 30) سنة ، من (40 إلى 50).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير التطور التقني على الكوادر البشرية وفقاً لمتغير الدرجة العملية
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير التطور التقني على الكوادر البشرية وفقاً لمتغير المهنة لصالح فئة (الطلاب).

التوصيات:

- يجب على المنظمات توظيف واستغلال تقنيات التطور التقني وتكنولوجيا المعلومات لرفع كفاءاتها وتعزيز قدرتها وتحقيق المميزات التنافسية على غيرها.
- ضرورة تطوير الكوادر البشرية وعمل دورات تدريبية بصفه دورية للموظفين لمواكبة التطورات الحديثة.
- توعية الموظفين بأهمية تعلم واستخدام تقنيات التطور التكنولوجي لتطوير أدائهم.
- يجب على الجامعات بالمملكة العربية السعودية إدخال المجالات المتعلقة بالتطور التقني مثل الذكاء الاصطناعي والروبوتات لمواكبة التطور التقني وثورته التكنولوجية المتلاحقة.
- الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في استقطاب وتوظيف الكفاءات البشرية المؤهلة القادرة على أداء المهام بفعالية.
- على الحكومات والمؤسسات وضع خطط وسياسات فعالة للموائمة بين التطور التقني وسوق العمل من أجل توفير وخلق فرص للمواطنين.

الملخص باللغة العربية

تشهد المجتمعات تغييرات وتطورات تقنية هامة وهائلة في ظل الرقمنة والتطور التقني الذي أصبح مؤشراً عالمياً لعملية التنمية البشرية ، لذلك هدفت هذه الدراسة إلى بيان تأثير فرص وتحديات التطور التقني على تمكين الطاقات البشرية بالتزامن مع رؤية 2030م في المملكة العربية السعودية، وتعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات، واستهدفت الدراسة عينة عشوائية بسيطة مكونة من (384) مفردة من مختلف أفراد المجتمع ، والتي تمت معالجتها بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، توصلت الدراسة إلى مجموعه من النتائج منها: معظم أفراد عينة الدراسة يدركون أهمية التطور التقني ويرون أنه ساهم بشكل كبير في تنمية المجتمعات وتحسين نوعية الخدمات المقدمة للأفراد ، كذلك تعزيز وزيادة الانتاج وتنمية الاقتصاد وتوفير الوقت والجهد، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير التطور التقني على الكوادر البشرية وفقاً لمتغير الجنس، الدرجة العلمية، بينما توجد ذات دلالة إحصائية في تأثير التطور التقني على الكوادر البشرية وفقاً لمتغير العمر ، المهنة. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير الكوادر البشرية وعمل دورات تدريبية بصفه دورية للموظفين لمواكبة التطورات الحديثة، على الحكومات والمؤسسات وضع خطط وسياسات فعالة للموائمة بين التطور التقني وسوق العمل من أجل توفير وخلق فرص للمواطنين، كما يجب على الحكومات والمؤسسات وضع خطط وسياسات فعالة للموائمة بين التطور التقني وسوق العمل من أجل توفير وخلق فرص للمواطنين.

Abstract:

The Societies are witnessing changes and technological developments in the context of digitalization and technical development, This study aims to demonstrate the impact of opportunities and challenges of technical development on empowering human energies in conjunction with Vision 2030 in the Kingdom of Saudi Arabia. This study is a descriptive study, and relied on the descriptive analytical approach and used the questionnaire as a data collection tool. The study targeted a simple random sample consisting of (384) individuals from various members of society. which were addressed based on the program of statistical packages for social science (spss). The following findings were reached: Most of the study sample are aware of the importance of technical development and believe that it has contributed significantly to the development of societies and improving the quality of services provided to individuals, as well as enhancing and increasing production, developing the economy, and saving time and effort. There are no statistically significant differences in the impact of technical development on human cadres according to the variable of gender, academic degree, while there are statistically significant differences in the impact of technical development on human cadres according to the variable of age, profession.

The study recommended the need to develop human cadres and conduct training courses on a regular basis for employees to keep abreast of recent developments. Governments and institutions should develop effective plans and policies to harmonize between technical development and the labor market in order to provide and create opportunities for citizens. Governments and institutions should also develop effective plans and policies to harmonize between technical development and the labor market. Work to provide and create opportunities for citizens.

الخاتمة:

تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل التالي : ما أثر فرص وتحديات التطور التقني على تمكين الطاقات البشرية بالتزامن مع رؤية 2030م في المملكة العربية السعودية؟ نظراً لتغلغل التطور التقني في كافة المجالات مما أدى إلى أتمته العديد من الوظائف الإدارية والخدمية، كما أن المملكة العربية السعودية تقفز قفزات سريعة ومتلاحقة نحو تطبيق تقنيات التطور التقني في العديد من المجالات.

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات، خلصت نتائج الدراسة إلى مجموعة من النقاط المهمة والتي تمثلت في : عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير التطور التقني على الكوادر البشرية وفقاً لمتغير الجنس، الدرجة العلمية، بينما يوجد تباين في تأثير التطور التقني على الكوادر البشرية وفقاً لمتغير العمر ، المهنة، معظم أفراد عينة الدراسة يدركون أهمية التطور التقني ويرون أنه ساهم بشكل كبير في تنمية المجتمعات وتحسين نوعية الخدمات المقدمة للأفراد ، كذلك تعزيز وزيادة الانتاج وتنمية الاقتصاد وتوفير الوقت والجهد. على الرغم من تلك الآثار الايجابية للتطور التقني إلا أن هناك بعض الآثار السلبية للتطور التقني تتمثل في قلة عدد الوظائف الادارية المعلنة ، ظهور ما يسمى " ببطالة التقنية" حيث حلت التقنية مكان الكوادر البشرية داخل المنظمات في شتى المجالات، ومنه قد تساعد هذه النتائج المتوصل إليها على تقديم جملة من الاقتراحات والتوصيات التي يمكنها إثراء الموضوع المعالج، والتي تتمثل في : إعداد خطط وسياسات فعالة للموائمة بين التطور التقني وسوق العمل من أجل توفير وخلق فرص للمواطنين. توعية الموظفين بأهمية تعلم واستخدام تقنيات التطور التكنولوجي، وعمل دورات تدريبية بصفه دورية للموظفين لمواكبة التطورات الحديثة.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

- الديب، سالم مصطفى. (٢٠١٨). تقنية المعلومات ودورها في تنمية الموارد البشرية بجامعة المرقب". مجلة التريوي بجامعة المرقب - كلية التربية بالخميس - ليبيا دون مجلد (١٢): ١٥١-١٧٥.
- السلي، خالد سعد (٢٠٢٢): أثر التطور التقني على التشغيل دراسة قياسية على الأنشطة الإنتاجية بالمملكة العربية السعودية خلال الفترة (٢٠٠٥ إلى ٢٠١٧) ، المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، المجلد (٦) ، (٢٣) يوليو، ١٦٧ - ٢٢٠.
- العتيبي، عزيزة عبد الرحمان (2010) : أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الأسترالية، رسالة ماجستير ، الأكاديمية البريطانية للتعليم العالمي.
- الفاتح، محمد (2016). إدارة الموارد البشرية، دار الجنان للنشر و التوزيع عمان
- بلوفه، شريف بلقاسم(2016). إدارة الموارد البشرية في ظل التكنولوجيا المتقدمة دراسة حالة مؤسسة سونلغاز مستغانم، مذكرة
- تيانى رزيقة (٢٠١٧). " اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء الوظيفي : دراسة حالة مؤسسة نفطال الجزائر". مركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح ومختبر التنمية التنظيمية وإدارة الموارد البشرية جامعة البليدة بالجزائر أبحاث المؤتمر الدولي المحكم الإدارة الإلكترونية بين الواقع والحتمية دون مجلد (دون عدد) ٢٦٤-274.
- جيلالي معروف، بن كعكع ليلي (2020) : أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات على وظائف إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية : دراسة حالة بمؤسسة شي علي (شياي) أنابيب- سيدي بلعباس ، مجلة نور للدراسات الاقتصادية، مجلد (6) ، عدد(10).
- حسن ، زينب محمد (2021) : تطبيقات التعليم الإلكتروني في ظل جائحه كورونا ، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، العدد (51).
- حسن ، منى طلعت (2022) : أثر تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية: دراسه تطبيقية على شركات السياحة بمحافظة بورسعيد، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، المجلد (22)، العدد (3) ، ص.366 – 384.
- خليل، زينب مصطفى (2015)، تأهيل الموارد البشرية لتطبيق الادارة الإلكترونية، دراسة حالة في وزارة العلوم والتكنو لوجي، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 21، العدد 86
- رشيد، مازن فارس(2001). إدارة الموارد البشرية: الأسس النظرية والتطبيقات العلمية في المملكة العربية السعودية، مكتبة العبيكان، ط1، الرياض،

- عطية، العربي (2012): أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية: دراسة ميدانية في جامعة ورقلة (الجزائر)، مجلة الباحث، المجلد (10)، العدد (1)، ص 321-332.
- عقيلي عثمان، العمري محمد، الغامدي عادل (2020) "أثر تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية دراسة تطبيقية على كلية الآداب والعلوم الإنسانية" وزارة التعليم جامعة الملك عبد العزيز، كلية الآداب والعلوم الإنسانية قسم علم المعلومات، مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الآداب والعلوم الإنسانية، مجلد (28)، العدد (12)، ص ١٦٩-٢٢٨.
- عقيلي، عمر وصفي (2005). "إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي" ط 1، 2005م، دار وائل للنشر – عمان – الأردن.
- فاتح سيد، فاطمة ولد (20209): دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية: دراسة لمؤشر التعليم عن بعد في ظل جائحة كورونا، رسالة ماجستير، تخصص: إدارة الموارد البشرية
- فاطمة، طويهي (2015): أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية دراسة حالة شركة انتاج الكهرباء بتيارت، رسالة ماجستير، جامعة وهران، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، إدارة الأعمال تخصص تسويق.
- كنزة، بوحسان سارة (2012): الآثار الفعلية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على تطبيقات تسيير الموارد البشرية في المؤسسة، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم تسيير الموارد البشرية.
- محمد، سيد عبد النبي (2000). إعادة ابتكار المؤسسات للوصول الى التميز، وكالة الصحافة العربية، مصر، ص 212
- هيكل، ليلي (2015): أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في أداء المنظمات: دراسة تطبيقية على شركة الأمل لصناعة الأدوية، رسالة ماجستير، الجامعة الافتراضية السورية، دمشق، تخصص إدارة الأعمال التخصصي.

المراجع الأجنبية:

- Huub Ruel, Tanya Bondarouk, Mandy Van Der Velde, **The Contribution of e-HRM to HRM Effectiveness: Results from a Quantitative Study in Dutch Ministry employee relation**, Vol.(29), Issue(3), 2007, pp 280-291.
- Farhad Nejadirani, Reza Rasouli and Masoud Behraves (2011). The Effect of Applying Information Technology on Efficiency of Parks and Green Space Organization: A Case Study. Journal of Scientific Research 10 (2): 224-232:IDOSI Publications.

- Sanjar Salajeghe, Arezoo Hamzei (2015) Investigating the relationship between productivity improvement and information technology implementation of employee of industrial management organization. Journal of Scientific Research and Development 2 (5): 22-31
- Michel Barabel (2014), "À quoi ressemblera la fonction RH demain ?", Dunod, 5 rue Laromiguière, 75005 Paris al, 7 PP 42-49. disponible sur: www.dunod.com
- Jean-Pierre Le tartre, (2017) "La révolution des métiers - Nouveaux métiers, nouvelles compétences : quels enjeux pour l'entreprise?", p2, Vu :10 avril, 2017. disponible sur: www.dunod.com
- Nahon S, Taskin L. E-GRH: enjeux et perspectives: informer, collaborer et impliquer, éditions Edi.pro,liège-Belgique, 2009, p26.
- Sadiq, Usman and Others. (2012). "Impact of Information Systems on the Performance of Human Resources Department". Journal of Business Studies Quarterly: 3(4): 77-91.
- Hoz-Rosales, Bladimir De La and others. (2019). "Effects of Information and Communication Technology Usage by Individuals, Businesses, and Government on Human Development: An International Analysis". IEEE Access :(7): 225-243.

الملاحق

نموذج التحكيم

قائمة أسماء المحكمين

الاستبانة في صورتها النهائية

ملحق رقم (1)

نموذج تحكيم استبانة

موضوع الاستبانة : الفرص والتحديات في التطور التقني واثره على تمكين الطاقات البشرية تزامنا مع رؤية ٢٠٣٠ بالمملكة العربية السعودية

رقم العبارة	العبارة	وضوح العبارة		مناسبة العبارة للمحور		مناسبة الصياغة اللغوية		ملاحظات
		واضحه	غير واضحه	مناسبة	غير مناسبة	مناسبة	غير مناسبة	
1	ساهم التطور التقني بشكل كبير في تنمية المجتمعات البشرية والرقى بالخدمات الالكترونية المقدمة للفرد	✓		✓		✓		
2	كلما زاد التطور التقني زاد الاستغناء عن الكوادر البشرية داخل المنظمات لذا نرى ان العلاقة بينهما علاقة طردية .	✓		✓		✓		
3	حلت التقنية مكان الكوادر البشرية داخل المنظمات في شتى المجالات .	✓		✓		✓		
4	من الممكن أن يؤثر التطور التقني على المواصفات الشخصية للموظف كالعمر والجنس ومستوى التحصيل العلمي .	✓		✓		✓		
5	يزيد التطور التقني بشكل ملحوظ من نسبة البطالة .	✓		✓		✓		
6	نرى ان العديد من المنظمات تركز في اختيارها للعاملين على عامل التحصيل العلمي التقني والخبرات التقنية .	✓		✓		✓		
7	يجب زيادة عدد التخصصات التقنية بالجامعات لمواكبة التطور التقني في العديد من المجالات .	✓		✓		✓		
8	ساهم التطور التقني في زيادة الإنتاج للفرد والمنظمة وكذلك توفير الوقت والجهد .	✓		✓		✓		
9	من التحديات التي تواجه المجتمع عدم معرفة بعض افراده مثل كبار السن باستخدام التقنية	✓		✓		✓		
10	نلاحظ قلة عدد الوظائف الادارية المعلنة في المنظمات التي اتمت اعمالها وزيادتها في المنظمات التي لم تطبق الاتمته . (الاتمته = استخدام التقنية بشكل كامل	✓		✓		✓		
11	من التحديات التي تواجه المنظمات التقنية ظهور بعض الشائعات والاكاذيب	✓		✓		✓		

موافقة محكم الاستبانة الاسم الدكتور / ماهر بن محمد الغانم



نموذج تحكيم استبانة

موضوع الاستبانة : الفرص والتحديات في التطور التقني واثره على تمكين الطاقات البشرية تزامنا مع رؤية ٢٠٣٠ بالملكة العربية السعودية

رقم العبارة	العبارة	وضوح العبارة		مناسبة العبارة للمحور		مناسبة الصياغة اللغوية		ملاحظات
		واضحه	غير واضحه	مناسبة	غير مناسبة	مناسبة	غير مناسبة	
1	ساهم التطور التقني بشكل كبير في تنمية المجتمعات البشرية والرفي بالخدمات الالكترونية المقدمة للفرد	✓		✓		✓		
2	كلما زاد التطور التقني زاد الاستغناء عن الكوادر البشرية داخل المنظمات لذا نرى ان العلاقة بينهما علاقة طردية .	✓		✓		✓		
3	حلت التقنية مكان الكوادر البشرية داخل المنظمات في شتى المجالات .	✓		✓		✓		
4	من الممكن أن يؤثر التطور التقني على المواصفات الشخصية للموظف كالعمر والجنس ومستوى التحصيل العلمي .	✓		✓		✓		
5	يزيد التطور التقني بشكل ملحوظ من نسبة البطالة .	✓		✓		✓		
6	نرى ان العديد من المنظمات تركز في اختيارها للعاملين على عامل التحصيل العلمي التقني والخبرات التقنية .	✓		✓		✓		
7	يجب زيادة عدد التخصصات التقنية بالجامعات لمواكبة التطور التقني في العديد من المجالات .	✓		✓		✓		
8	ساهم التطور التقني في زيادة الإنتاج للفرد والمنظمة وكذلك توفير الوقت والجهد .	✓		✓		✓		
9	من التحديات التي تواجه المجتمع عدم معرفة بعض افراده مثل كبار السن باستخدام التقنية	✓		✓		✓		
10	نلاحظ قلة عدد الوظائف الادارية المعننة في المنظمات التي اتمت اعمالها وزيادتها في المنظمات التي لم تطبق الاتمه . (الاتمه = استخدام التقنية بشكل كامل	✓		✓		✓		
11	من التحديات التي تواجه المنظمات التقنية ظهور بعض الشائعات والاكاذيب	✓		✓		✓		

موافقة محكم الاستبانة الاسم الدكتور / فايز بن عويضة الفزي

نموذج تحكيم استبانة

موضوع الاستبانة : الفرص والتحديات في التطور التقني واثره على تمكين الطاقات البشرية تزامنا مع رؤية ٢٠٣٠ بالمملكة العربية السعودية

رقم العبارة	العبارة	وضوح العبارة		مناسبة العبارة للمحور		مناسبة الصياغة اللغوية		ملاحظات
		واضحه	غير واضحه	مناسبة	غير مناسبة	مناسبة	غير مناسبة	
1	ساهم التطور التقني بشكل كبير في تنمية المجتمعات البشرية والرفي بالخدمات . الالكترونية المقدمة للفرد	✓		✓		✓		
2	كلما زاد التطور التقني زاد الاستغناء عن الكوادر البشرية داخل المنظمات لذا نرى ان علاقه بينهما علاقة طردية .	✓		✓		✓		
3	حلت التقنية مكان الكوادر البشرية داخل المنظمات في شتى المجالات .	✓		✓		✓		
4	من الممكن ان يؤثر التطور التقني على المواصفات الشخصية للموظف كالعمر والجنس ومستوى التحصيل العلمي .	✓		✓		✓		
5	يزيد التطور التقني بشكل ملحوظ من نسبة البطالة .	✓		✓		✓		
6	نرى ان العديد من المنظمات تركز في اختيارها للعاملين على عامل التحصيل العلمي التقني والخبرات التقنية .	✓		✓		✓		
7	يجب زيادة عدد التخصصات التقنية بالجامعات لمواكبة التطور التقني في العديد من المجالات .	✓		✓		✓		
8	ساهم التطور التقني في زيادة الإنتاج للفرد والمنظمة وكذلك توفير الوقت والجهد .	✓		✓		✓		
9	من التحديات التي تواجه المجتمع عدم معرفة بعض افراده مثل كبار السن باستخدام التقنية	✓		✓		✓		
10	نلاحظ قلة عدد الوظائف الادارية المعنة في المنظمات التي اتمت اعمالها وزيادتها في المنظمات التي لم تطبق الاتمه . (الاتمه = استخدام التقنية بشكل كامل	✓		✓		✓		
11	من التحديات التي تواجه المنظمات التقنية ظهور بعض الشائعات والاكاذيب	✓		✓		✓		

موافقة محكم الاستبانة الاسم الدكتور / عبدالناصر سالم ال مصلوم



ملحق رقم (2)

الاسم	المسمى الوظيفي
د. ماهر بن محمد الغانم	مدير عام التعليم بالهيئة الملكية بينبع
د. فايز بن عويضة الفزي	أستاذ مساعد كلية ينبع الصناعية
د. عبدالناصر سالم ال مصلوم	أستاذ مشارك جامعة جدة

ملحق رقم (3)

الاستبيان

أولاً: البيانات الشخصية:

1- الجنس

☐ ذكر. ☐ أنثي.

2- العمر:

☐ من 20 إلى 30 . ☐ من 30 إلى 40 . ☐ من 40 إلى 50 . ☐ من 50 إلى 70 .

3- الدرجة العلمية:

☐ تعليم ثانوي. ☐ درجة البكالوريوس. ☐ درجة الماجستير. ☐ درجة الدكتوراة.

4- المهنة:

☐ طالب /ه ☐ خريج /ه. ☐ موظف /ه. ☐ عاطل /ه عن العمل. ☐ متقاعد /ه.

5- من وجهة نظرك كعميل تفضل وجود الكادر البشري في المنظمات الخدمية أو التقنية الحديثة أو كلاهما معاً.

☐ كلاهما معاً. ☐ التقنية الحديثة. ☐ الكادر البشري.

ثانياً: أثر التطور التقني على تمكين الطاقات البشرية:

رقم العبارة	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	ساهم التطور التقني بشكل كبير في تنمية المجتمعات البشرية والرقى بالخدمات الالكترونية المقدمة للفرد					
2	كلما زاد التطور التقني زاد الاستغناء عن الكوادر البشرية داخل المنظمات لذا نرى ان العلاقة بينهما علاقة طردية .					
3	حلت التقنية مكان الكوادر البشرية داخل المنظمات في شتى المجالات .					
4	من الممكن أن يؤثر التطور التقني على المواصفات الشخصية للموظف كالعمر والجنس ومستوى التحصيل العلمي .					
5	يزيد التطور التقني بشكل ملحوظ من نسبة البطالة .					
6	نرى ان العديد من المنظمات تركز في اختيارها للعاملين على عامل التحصيل العلمي التقني والخبرات التقنية .					
7	يجب زيادة عدد التخصصات التقنية بالجامعات لمواكبة التطور التقني في العديد من المجالات .					
8	ساهم التطور التقني في زيادة الإنتاج للفرد والمنظمة وكذلك توفير الوقت والجهد .					
9	من التحديات التي تواجه المجتمع عدم معرفة بعض افراده مثل كبار السن بأستخدام التقنية .					
10	نلاحظ قلة عدد الوظائف الادارية المعلنة في المنظمات التي اتمتة اعمالها وزيادتها في المنظمات التي لم تطبق الاتمته . (الاتمته = استخدام التقنية بشكل كامل					
11	من التحديات التي تواجه المنظمات التقنية ظهور بعض الشائعات والاكاذيب					