

عنوان المشروع

أسم الطالب

كلثوم أنديا محمد الأنصاري

الرقم الجامعي

2021204603

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث - 2024

الشكر والتقدير

ليس لي إلا أن أحمده الله سبحانه وتعالى على نعمته الكبرى التي أنعم بها علي، والذي منحني القوة والثقة لإكمال هذا المسار التعليمي وأن أشكر والدَي الغاليين على كل ما بذلاه من تضحية وجهد لرفعتي وسعادتي منذ طفولتي حتى هذا الوقت كما أشكرهما لأنهما سخرتا لي الجو المكلل بالدعوات في سبيل إنارة دربي أنتم يا أبي وأمي دعامة نجاحي ومصدر فرحتي وكل ما في حياتي من خير، وأود أن أقدم شكرًا لكل من عائلتي إخوتي أصدقائي ومن كان له دور في إرشادي أو توجيهي أو مساعدتي بأية طريقة في إنجاز هذا البحث والوصول إلى المراجع والمصادر الضرورية في كل مرحلة من المراحل التي اجتزتها

أود أن أعبر عن امتناني وتقديري للدكتورة الفاضلة: (منى مصطفى العشري)، على توجيهها ودعمها وإشرافها المتميز على هذا البحث وعلى كافة التسهيلات والإرشادات التي قدمتها لنا فجزها الله خيرًا وبارك في جهودها كذلك أشكر جامعة ميدأوشن (Midocean) التي منحتني فرصة الدراسة في كلية إدارة الأعمال والتي زودتني بالموارد اللازمة لإنجاز هذا البحث وأشكر كل من ساهم في تطوير هذه الجامعة وتحسين جودتها

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

1	الشكر والتقدير.....
2	الإهداء.....
3	مستخلص الدراسة.....
2	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
0	1.1. المقدمة:.....
0	1.2. مشكلة الدراسة.....
0	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
0	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
0	1.3. أهمية الدراسة.....
0	1.3.1. على المستوى النظري:.....
0	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
0	1.4. أسئلة الدراسة.....
0	1.5. أهداف الدراسة.....
0	1.6. فرضيات الدراسة.....
0	1.7. نموذج الدراسة.....
0	1.8. الدراسة الميدانية.....
0	1.9. مخطط المشروع.....
1	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
0	2.1. المقدمة:.....
0	2.2. المتغير المستقل.....
0	2.3. المتغير التابع.....
0	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
4	2.5. الخاتمة.....
	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
7	3.1. المقدمة.....
7	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
8	3.3. تصميم البحث.....
9	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
	3.5. طريقة جمع البيانات.....
11	3.6. أنواع البيانات.....

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي.....	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
3.8. الخاتمة.....	12
4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.....	13
4.1. المقدمة.....	14
4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث).....	14
4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات.....	18
4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث).....	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....	28
4.6. الخاتمة.....	32
5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات.....	34
5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:.....	35
5.2. توصيات الدراسة:.....	35
5.3. الخاتمة:.....	35
فائمة المراجع.....	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
الملاحق.....	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.

جدول الأشكال:

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
شكل 1	نموذج البحث: المصدر (الباحث، 2024)	12
شكل 2	تصميم البحث: المصدر (الباحث، 2024)	13
شكل 3	هيكل البحث: المصدر (الباحث، 2024)	14

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

أداء الموارد البشرية (HR performance) يعتبر من أهم عوامل نجاح أي مؤسسة أو منظمة، حيث تعتبر الموارد البشرية عمود الإنجاز والتميز والتطور في الشركات والمؤسسات ويشير أداء الموارد البشرية إلى كفاءة وفعالية العمل الذي يقوم به الموظفون داخل المؤسسة وعليه، فإن دراسة أداء الموارد البشرية تعتبر ذات أهمية كبيرة لفهم كيفية تحقيق أهداف المؤسسة وتطويرها وتتناول هذه الدراسة مجموعة من العناصر الهامة مثل اختيار وتوظيف الموظفين المناسبين وتطويرهم وتدريبهم وتقييم أدائهم بشكل دوري.

وتعتمد جودة أداء الموارد البشرية على عدة عوامل مثل التوجيه والتعليم والتدريب والتنمية المهنية للموظفين كما تلعب القيادة الفعالة دوراً هاماً في تحفيز وتمكين الموظفين لتقديم أفضل أداء.

(Robert Bolton)

تعد تكنولوجيا المعلومات أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على أداء الموارد البشرية في المؤسسات والشركات فقد أصبحت التكنولوجيا المتطورة جزءاً أساسياً من عمليات إدارة الموارد البشرية، حيث تسهم في تحسين كفاءة وفعالية أداء العاملين وتعزيز تنظيم العمل داخل الشركة.

وتشير العديد من الدراسات إلى أن استخدام تكنولوجيا المعلومات في قطاع الموارد البشرية يمكن أن يسهم في تحسين عدة جوانب من أداء الموظفين ، مثل تسهيل الوصول إلى المعلومات الضرورية وتبسيط العمليات الإدارية وتحسين التواصل والتفاعل بين العاملين في المؤسسة ولكن على الجانب الآخر، قد تواجه بعض التحديات والمشاكل نتيجة استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية ، مثل قلة التفاعل الإنساني والابتعاد عن العلاقات الشخصية بين الزملاء بسبب الاعتماد الزائد على الأنظمة الآلية من هنا يأتي دور الأبحاث والدراسات العلمية التي تسلط الضوء على تأثير تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية ، وتحليل الإيجابيات والسلبيات التي قد تنجم عنها فهذه الدراسات تساهم في فهم عمق التأثير وتقديم التوصيات والتوجيهات التي من شأنها مساعدة المؤسسات والشركات على استخدام التكنولوجيا بشكل فعال لتعزيز أداء مواردها البشرية.

(غادة الكردي، 2018)

ولذلك تقنية المعلومات أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على أداء الموارد البشرية في المؤسسات والشركات تعتبر التكنولوجيا المعلوماتية أداة حيوية لتحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وزيادة كفاءة العمل ورفع مستوى الإنتاجية من خلال هذا البحث سنحاول فهم تأثير تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية وكيفية الاستفادة القصوى من هذه الأداة في تحقيق أهداف المنظمة بشكل فعال.

(أحمد & أحمد، 2016)

وفي هذا السياق يقول بيل غيتس مؤسس شركة مايكروسوفت " تكنولوجيا المعلومات هي أداة قوية يمكن استخدامها لتمكين وتحسين أداء الموارد البشرية في الشركات " ويضيف الباحث بنجامين فيرجسون " إدماج التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية يمكن أن يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين العلاقة بين الشركة والموظفين "

(بيل غيتس & بنجامين فيرجسون)

ويمكن ذكر بعض الأسباب المنطقية وراء اختيار موضوع البحث " تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية "

- زيادة فعالية وكفاءة عمل الموارد البشرية يمكن لاستخدام تكنولوجيا المعلومات أن يساهم في تحسين وتطوير عمل الموارد البشرية وزيادة إنتاجيتهم.
- تقليل الأخطاء البشرية يمكن أن تساعد التكنولوجيا في تقليل الأخطاء والسلوكيات الغير مرغوبة التي قد تحدث نتيجة للعمل البشري.
- تحسين التواصل والتفاعل يمكن لاستخدام التكنولوجيا المعلوماتية تسهيل التواصل وتعزيز التفاعل بين الموارد البشرية داخل المؤسسة.

(Chesbrough et al 2006-1989)

أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية هو موضوع يعود للعديد من الدراسات والبحوث في مجال إدارة الموارد البشرية يمكن تتبع الجذور التاريخية لهذا الموضوع إلى حقبة تطور التكنولوجيا وتأثيرها على عمليات إدارة الموارد البشرية أحد المراجع الهامة التي تتناول هذا الموضوع هو كتاب " Information Technology and Organizational Performance: An Integrative Model of IT Business Value " للمؤلفين T. Ravichandran و Jae Kyu Lee، الذي يقدم نموذجاً شاملاً لتحليل تأثير تكنولوجيا المعلومات على أداء المؤسسات ، أيضاً يمكن الإشارة إلى دراسة " The Impact of Information Technology on the HR Function Transformation " التي نشرتها شركة Deloitte، والتي تسلط الضوء على كيفية تغيير دور ووظائف إدارة الموارد البشرية نتيجة لتبني تكنولوجيا المعلومات.

بشكل عام يعتبر هذا الموضوع محوراً هاماً في مجال إدارة الموارد البشرية والتكنولوجيا والعديد من الدراسات والبحوث تتناول تأثير تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية من مختلف الزوايا والتوجهات.

(Jae Kyu Lee & T. Ravichandran)

لذا هناك العديد من الدراسات السابقة التي تناولت تأثير تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية، وفيما يلي بعض الدراسات التي قد تكون مفيدة:

1. . حسين، محمد عبد اللطيف، وأحمد محمد، ويوسف حسنين حسني وسعيد، (2016)، " تقييم تأثير نظم المعلومات الإدارية على أداء الموارد البشرية في مصر، الرقم والأبداع"، وتناولت الدراسة في هذا البحث تقييم تأثير نظم المعلومات الإدارية على أداء الموارد البشرية في مصر وقد أظهرت الدراسة أهمية تطوير نظم المعلومات الإدارية وتكاملها مع إدارة الموارد البشرية لتحسين الأداء العام للمنظمات.

2. يوسف، أحمد عبد الحكيم، ومحمد، باهر، وممدوح، محمد عاشور (2018)، " أثر إدارة نظم المعلومات التخطيطية على أداء الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على الشركات القطاع الخاص في مصر"، وتناولت الدراسة في هذا البحث كيفية تأثير إدارة نظم المعلومات التخطيطية على أداء الموارد البشرية في الشركات القطاع الخاص في مصر وأظهرت النتائج أن تطبيق تلك النظم بشكل فعال يمكن أن يحسن أداء الموارد البشرية ويساهم في تحقيق أهداف المنظمة بشكل أفضل.

لذا مشكلة البحث تتلخص في:

استخدام تكنولوجيا المعلومات في مجال الموارد البشرية يمكن أن يؤدي إلى تغييرات كبيرة في أداء تلك الموارد فعلى سبيل المثال، يمكن لنظم إدارة الموارد البشرية الرقمية أن تساعد في تسريع عمليات التوظيف والتدريب وتبسيط إجراءات إدارة الأداء وتحليل البيانات وتعزيز التواصل بين الفرق العاملة وغيرها من الفوائد.

هذه التغييرات يمكن أن تساهم في تعزيز كفاءة الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، كما يمكن أن توفر وقتاً وجهداً يمكن استخدامها في المهام الأخرى ومع ذلك، يجب مراعاة أن استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية قد يواجه تحديات مثل الحفاظ على خصوصية البيانات وتأمينها، وضمان تدريب الموظفين على استخدام الأنظمة الجديدة وتجنب تفاقم الفجوة الرقمية بين الموظفين. لذا من الضروري توجيه الاهتمام إلى تحقيق التوازن بين الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية والحفاظ على عوامل النجاح البشرية المهمة مثل التواصل الإنساني وتطوير المهارات الفردية.

(مجلة، International Journal of Computer App 2013)

2.1. مشكلة الدراسة:

تعتبر تكنولوجيا المعلومات من بين الوسائل التي أحدثت تغييرا كبيرا في المجتمع فلا نكاد نجد ميدان من الميادين لم تقتحمه هذه الأخيرة وتفرض نفسها على القائمين والعاملين في مختلف الأنشطة خاصة على مستوى المؤسسات والشركات الحديثة والمعاصرة التي تواكب التطورات التكنولوجية باستخدامها لتكنولوجيا المعلومات الحديثة (الأساليب والوسائل) لنقل واستقبال وتخزين وتبادل المعلومات بشكل الكتروني باستخدام الحاسوب ومنظومة الشبكات والهاتف والفاكس... الخ ، فالاستخدام الواسع لها ولنظام الشبكات قد يؤدي إلى تغيير واضح في أساليب جمع وتبادل المعلومات بما في ذلك أساليب الاتصال بين العاملين أنفسهم فتكنولوجيا المعلومات أصبحت من الوسائط في تطوير العملية الإدارية لما لها من دور مهم في رفع كفاءة الأداء المهني وتحسينه.

فمن منطلق أن الأداء المهني يدل على ما يتمتع به العاملون في المؤسسة من مهارات وقدرات وإمكانيات وقدرة المؤسسة أو المنظمة على استخدام مواردها بكل كفاءة وفاعلية وإنتاج مخرجات متناغمة مع أهدافها ومناسبة لمستخدميها فإنه يتعين على إدارة أي مؤسسة أو منظمة الاهتمام بهذا الأداء بصفة مستمرة ومحاولة التحكم فيه من خلال التقويم المستمر له حتى يتم التعرف على أوجه القوة فيه ومن ثم تطويره وتنميته وأوجه القصور لتصحيحها في الوقت المناسب على اعتبار أن الأداء يعكس كفاءة وفعالية المؤسسة ، فهو يتصف بالمرونة نظرا لتكيفه مع البيئة المحيطة وظروف العمل السائدة وهذا ما أدى إلى ظهور الحاجة إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات بشكل واسع لتسريع عمليات الحصول على المعلومة وتوصيلها.

وعلى اثر ذلك شاع استخدام تكنولوجيا المعلومات على نطاق واسع في المؤسسات على اختلاف أنواعها وأشكالها و أنشطتها ، وبات تطبيقها بشكل جدي ضرورة ملحة وحتمية للمؤسسات الخدمائية إن ارادت زيادة قدرتها التنافسية وتطوير أدائها حيث أثبتت التجارب إن المؤسسات الخدمائية التي تستخدم تكنولوجيا المعلومات تتفوق في أدائها على المؤسسات التي لا توظفها ، وخاصة في ظل حرصها المتواصل على تحسين وتطوير أدائها للوصول إلى الأداء المطلوب على المدى البعيد لضمان بقائها واستمرارها ولعل هذا ما يؤكد أن تكنولوجيا المعلومات قد غدت مطلبا أساسيا للمؤسسات الباحثة عن تحقيق الجودة والكفاءة والفعالية في أدائها.

(حنان نجيب & غمري رشدي، 2021 - 2022)

2.1.1. فجوات على المستوى النظري:

- قلة الدراسات التي تركز على تأثير تكنولوجيا المعلومات وعلى تنمية مهارات وقدرات الموارد البشرية في المؤسسات
- نقص الأبحاث التي تسلط الضوء على أهمية تكامل التكنولوجيا والموارد البشرية في تحقيق أهداف المؤسسات وزيادة الإنتاجية
- عدم وجود دراسات تحليلية تبحث في كيفية تأثير تكنولوجيا المعلومات على سلوكيات وأداء الموظفين

2.1.2. فجوات على المستوى التطبيقي:

- نقص الدراسات التي تحلل نتائج استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين تواصل وتعاون الموظفين داخل المؤسسة
- ضعف الأبحاث التي تدرس أهمية فحص تكنولوجيا المعلومات في تحسين عمليات اختيار وتوظيف وتطوير الموارد البشرية
- ندرة الدراسات التي تبحث في كيفية تأثير تكنولوجيا المعلومات على تحسين أداء الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية

سؤال البحث الرئيسي:

تتلخص مشكلة البحث في السؤال الرئيسي التالي:

ما الأثر الذي يخلقه استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء المورد البشري في المؤسسات؟

2.2. أهمية الدراسة:

إن الأهمية التي يكتسبها موضوع الدراسة تعود إلى التحديات التي يواجهها الموظف بالمؤسسات في ظل التغيرات والتطورات الحاصلة ما يحتم عليه مساهمة هذه التحديات من خلال إعادة التفكير في المنهجية والطرق المعمول بها سابقا والتي لم تعد تتماشى مع متطلبات الفترة الحالية وبالتالي عدم الاكتفاء بالتدريب والتكوين والتنمية بالأسلوب القديم

فالموظف اليوم لم يعد هو نفسه الذي يعتمد على ما تقدمه له المؤسسة أو المنظمة ويكتفي به ، بل أصبح يعتمد على نفسه في تطوير ذاته من خلال المشاركة في الدورات التدريبية والتكوينية في مجال عمله بغاية الترقية في الرتب الوظيفية وهذا كله بفضل التطور التكنولوجي.

(منوبة عيسات، 2020)

2.2.1. على المستوى النظري:

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله كونها تناولت أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية والذي يعتبر جزء لا يتجزأ من أداء المؤسسة كما تتجلى أهميتها في تقديم إطار عملي يربط أبعاد تكنولوجيا المعلومات بأداء المورد البشري بمؤسسة ركن الوليمة المحدودة أيضا ضبط المفاهيم المتعلقة بكل من تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتعرف على أبعادها في المؤسسة محل الدراسة والكشف عن مدى أهميتها.

2.2.2. على المستوى التطبيقي:

يعتبر موضوع دراستنا من متطلبات هذا العصر لما يحمله من أهمية بالنسبة للمؤسسات و المنظمات وتطور المجتمعات الحديثة فتكنولوجيا المعلومات وبسبب استخدامها وتوظيفاتها المتعددة باتت أهميتها تأخذ ابعاد متنوعة حتى بات لا غنى لأي مؤسسة أو منظمة عنها مهما كان نوعها من توظيفها واستثمارها والاعتماد عليها في إنجاز وتحقيق الأهداف والأعمال اليومية هذا من جهة ، ومن جهة أخرى يعد الأداء البشري العنصر الرئيسي في عمل المؤسسات أو المنظمات لا سيما الخدمية منها وأيضا هو جوهر ومحور عمل المؤسسة الذي يتوقف عليه نجاحها أو فشلها كما أن هذه الدراسة تكتسب أهميتها من خلال ربط هذين المتغيرين (تكنولوجيا المعلومات و الأداء البشري) والسعي لتشخيص علاقات الارتباط والتأثير فيما بينهما وبالتالي إمكانية تحسين استخدامات تكنولوجيا المعلومات من جهة وتأثيرها على الأداء البشري من جهة أخرى ودعم كل منهما من خلال هذه العلاقة.

(قريرة الضاوية، 2019 - 2020)

2.3. أسئلة الدراسة:

سؤال الدراسة الرئيسي:

ما تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية؟

أسئلة الدراسة الفرعية:

- إلى أي مدى يؤثر استخدام الأجهزة في أداء الموارد البشرية في مؤسسة ركن الوليمة؟
- ما هو أثر استخدام البرمجيات في أداء الموارد البشرية في تلك المؤسسة؟
- ما هو أثر استخدام الشبكات في أداء الموارد البشرية في تلك المؤسسة؟
- ما هو أثر استخدام قواعد البيانات في أداء الموارد البشرية في تلك المؤسسة؟

2.4. أهداف الدراسة:

- للبحث مجموعة من الأهداف وأهمها استجلاء الغموض، توضيح الرؤية اتجاه موضوع تكنولوجيا المعلومات وبعض المصطلحات الشائعة والمتداولة حولها كتكنولوجيا الإعلام والاتصال، التكنولوجيات الجديدة التقارب التكنولوجي، مجتمع المعلومات وغيرها.
- الإشارة إلى الوضع الحالي وتقديم تصور حوله، وكيف أثرت تكنولوجيا المعلومات من حولنا وعليها.
- تقديم تصور مقترح حول طبيعة الموارد البشرية في عصر المعلومات وماهي المتطلبات التي ينبغي توفيرها في هذا المورد للنجاح في عصر المعلومات.
- إعطاء صورة عن واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات وكيف أثرت على الأفراد العاملين داخلها.

(مراد رابيس، 2005-2006)

2.5. فرضيات الدراسة:

تحاول الدراسة التحقق من صحة الفروض التالية

❖ **الفرضية الرئيسية H1:** توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات وأداء الموارد البشرية في مؤسسة ركن الوليمة المحدودة؟

وتتفرع منها الفرضيات التالية:

الفرضية الفرعية الأولى Ha:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأجهزة في أداء الموارد البشرية في مؤسسة ركن الوليمة المحدودة؟

الفرضية الفرعية الثانية Hb:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبرمجيات في أداء الموارد البشرية في المؤسسة قيد الدراسة؟

الفرضية الفرعية الثالثة Hc:

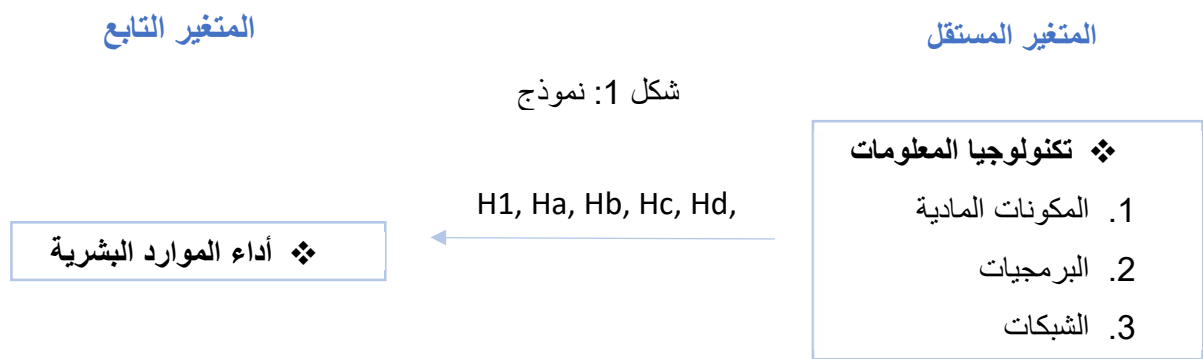
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للشبكات في أداء الموارد البشرية في المؤسسة قيد الدراسة؟

(هباني وآخرون، 2007 - 2019)

2.6. نموذج الدراسة المقترح:

❖ نموذج البحث والفرضيات

لتحقيق الغرض من هذه الدراسة والوصول إلى أهدافها المحددة، فقد قامت الباحثة بتصميم وتطوير نموذج خاص بهذه الدراسة والشكل التالي يوضح علاقة هذه المتغيرات.



تم التصميم بواسطة: الباحث (2024)

(هباني، 2018)

2.7. الدراسة الميدانية:

تعتبر عملية البحث والدراسة من العناصر الأساسية التي تسهم في تطوير المعرفة وتعزيز الفهم في مجالات متعددة، في عصر المعلومات الذي نعيشه اليوم، وتبرز أهمية استقاء المعلومات من مصادر موثوقة وتحليل البيانات بشكل دقيق، إذ يعتبر البحث العلمي أداة فعالة لتسليط الضوء على بعض القضايا المعقدة وتقديم حلول مبتكرة.

لذا فقد تأسست شركة ركن الوليمة الميدان الذي نركز عليه في اليوم الرابع عشر من شهر فبراير لسنة الفين وثلاث وعشرون

14/2/2023، لذا أبرز أعمالها ونشاطاتها (خدمات المطاعم وخدمة الأطعمة المتنقلة) وأكثر ما تشتهر به مؤسسة ركن الوليمة هو مطاعم المأكولات الشعبية السعودية وأشهر هذه المأكولات هي (المندي، البخاري، المدفون، المظبي، الشواية)

ولديها عدة فروع منها ثلاث في مدينة الرياض وفرع واحد في المزاحمية.

2.8. مخطط المشروع:

- 1) الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
- 2) الفصل الثاني: الإطار النظري
- 3) الفصل الثالث: منهجية الدراسة
- 4) الفصل الرابع: التحليل الإحصائي
- 5) الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

شكل 3: هيكل البحث

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني : الإطار النظري

الفصل الثالث : منهجية الدراسة

الفصل الرابع : التحليل الإحصائي

الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة

تم التصميم بواسطة: الباحث (2024)

3. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

3.1. المقدمة:

لقد صار فن مجارة العولمة ضرورة حتمية لصياغة مجتمع معلوماتي، أول شروطه الامتثال لتكنولوجيا المعلومات وأهم سماته اعتبار المعلومة جوهر كل عملية ورخصة جديدة لكل نجاح من جهة وتقنية قوية وفعالة لمواجهة تحديات البيئة الخارجية من جهة أخرى، ولعل انصهار تكنولوجيا المعلومات في نظم المعلومات سيفرز ذلك الحل التنظيمي والإداري في ترشيد تدفق المعلومات وخلق القيمة.

لذا بناءً على الأبحاث والدراسات في هذا المجال، فإن استخدام تكنولوجيا المعلومات قد أحدث تحولاً كبيراً في أداء الموارد البشرية في المنظمات لذا تُسهم التقنيات الرقمية في تعزيز فعالية وكفاءة عمليات إدارة الموارد البشرية على نحو متزايد.

أظهرت الدراسات أن استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والكفاءة التشغيلية للموظفين كما يساعد في تحسين عملية اتخاذ القرارات من خلال توفير بيانات وتحليلات دقيقة للمديرين بالإضافة إلى ذلك، تسهم التقنيات الرقمية في تعزيز فرص التدريب والتطوير المستمر للموارد البشرية، وتحسين التواصل والتعاون بين الموظفين.

ووفقاً لدراسة بعنوان "أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في المؤسسات" التي نشرت في مجلة إدارة الموارد البشرية عام 2022، فإن هناك علاقة إيجابية قوية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وتحسين أداء الموارد البشرية في مختلف الجوانب، مما يؤكد على الأهمية المتزايدة لدمج التقنيات الرقمية في إدارة الموارد البشرية.

(دراسة بعنوان أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في المنظمات، 2022)

❖ هناك العديد من الدراسات السابقة التي تناولت أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية:

إن إثراء أي بحث علمي يستدعي الاسناد الى الدراسات السابقة، والحديث عن تكنولوجيا المعلومات وأثرها على الموارد البشرية ليس بالموضوع الجديد وإنما قد تم التطرق إليه من خلال العديد من الباحثين ومن أهم هذه الدراسات ما يلي:

1) دراسة غادة حسين صالح (2003) تحديات الثورة العلمية التكنولوجية وأثرها على إعاقة الموارد البشرية:

هدفت الدراسة إلى التوصيل لجملة المعطيات التي تساعد في صياغة سياسات إدارة وتنمية الموارد البشرية وخلصت إلى ما يلي من النتائج:

- الإهمال لبعض المعطيات ذات الصلة بتطوير كفاءة الموارد البشرية
- التقصير في اتباع استراتيجيات متعلقة بترقية المورد البشري بالطرق التعليمية، وما له من أثر في العجز في مواجهة المشاكل والتحديات

(2) دراسة مراد رايس (2006) أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة – دراسة الحالة مديرية الصيانة لسوناطراك بالأغواط:

هدفت هذه الدراسة إلى بحث أهم اثار تكنولوجيا المعلومات على المورد البشري داخل المؤسسة الجزائرية، أثبتت نتائج الدراسة انه ليس هناك أي أثر واضح على الموارد البشرية ويرجع ذلك إلى تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة لا تزال في مراحلها الأولى وكذلك إلى ضعف التأهيل لدى المورد البشري في استخدام هذه التكنولوجيا وقلة البرامج التكوينية.

(3) دراسة شادلي شوقي (2007) أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية:

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم كثافة وطرق استخدام تكنولوجيا المعلومات وأثرها على مستويات الأداء في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، توصلت الدراسة إلى أن معدل استخدام التكنولوجيا لا يتجاوز 29.5% على مستوى المؤسسات الجزائرية وهي درجة تتناسب ودرجة امتلاكها لهذه التكنولوجيا طرديا وحجم المؤسسة، أما عن تأثيرها فقد تبين أنه يبرز في تخفيض تكاليف الاتصال والترويج وتحسين جودة الخدمات المقدمة للزبائن وسهولة تداول المعلومات والتنسيق والتوسع في السوق المحلية.

(4) دراسة عبد الرحمن القري (2007) تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثرها على إدارة الموارد البشرية – دراسة حالة جامعة محمد بوضياف بمسيلة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد الأثر الذي تتركه تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية كأحد اهم الوظائف في المؤسسة الجزائرية، توصلت الدراسة إلى ضرورة تفعيل جانبيين هما

- أولا: الاهتمام بالمورد البشري في المؤسسة
- ثانيا: ترقية هذه الوظيفة حسب استخدام تكنولوجيا المعلومات

5) دراسة عزيزة عبد الرحمن العتيبي (2010) أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية
– دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الأسترالية:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام التكنولوجيا على أداء الموارد البشرية ومعرفة مختلف أنظمة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية المطبقة على 72 موظفاً، معتمدة على المنهج التحليلي الوصفي توصلت الدراسة نهاية إلى استخدام واضح لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية وإدراك تام لفوائدها المتعددة ومدى تأثيرها على وظائف هذه الإدارة خاصة إذا تعلق الأمر بالتدريب التطوير، والاتصال والتعلم الإلكتروني.

6) دراسة محمد جاب الله (2012) أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تفعيل تنمية الخدمات المالية -
دراسة حول كفاءة شركات التأمين وأفاق استثمارها الإلكتروني:

تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على واقع تكنولوجيا المعلومات في الجزائر وإدراك الإيجابيات والسلبيات الخاصة بذلك والتي تؤثر على فعاليات وتنمية الخدمات في هذه الشركات بينت النتائج أنه توجد وفرة في الإمكانيات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات على مستوى الشركات لكن دون الاستغلال الأمثل كالوصول للمزايا التي تمكن المؤسسة من زيادة منافساتها وانتشارها بزيادة استثماراتها والجديد في الموضوع هو التطرق إلى ما تخلفه تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء من فعالية وكفاءة للمورد البشري في المؤسسة الجزائرية والتي لا تزال تخطو خطوات خجولة ويصعب عليها طابع التردد في تبنيها كونها ، أي المؤسسة الجزائرية غير قادرة على إنتاجها وتسعى إلى التجاوب معها واستخلاص إيجابياتها.

(فاطمة طويهي، 2014-2015)

❖ تكنولوجيا المعلومات:

يوظف هذا المصطلح للدلالة على التكنولوجيا التي تستخدم في معالجة المعلومات (المعلوماتية) وبحثها (الاتصالات)، وبهذا فتكنولوجيا المعلومات تعوض مجموعة المصطلحات الشائعة الاستخدام كتكنولوجيا الإعلام (المعلومات) والاتصال (TIC)، والتكنولوجيا الحديثة للإعلام (المعلومات) والاتصال (NTIC).

وهذا لسببين:

- سهولة استخدام المصطلح
- أنه الأحدث والذي يستخدم بكثرة في المراجع الحديثة والمتخصصة

3.2. المتغير المستقل:

شهد العالم تطورات سريعة ومتلاحقة بعد عصر الصناعة وذلك بفضل الثورة العلمية التي أحدثتها تكنولوجيا المعلومات، لذا عندما اشتد تزايد الطلب عليها أصبح الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات الشغل الشاغل لأي مؤسسة باعتبارها نقطة القوة والتميز في عصر سمنه الأساسية هي المعلومات، هذا العصر الذي تميز بالديناميكية التي عرفها المجال التكنولوجي خاصة تلك المتعلقة بمعالجة المعلومات وبنها أو بما أصبح يعرف بتكنولوجيا المعلومات والتي أحدثت تحولا كبيرا في المفاهيم والأفكار.

(غسان قاسم الامي، 2006)

وفي هذا الإطار تأتي الدراسة الحالية لتوضيح مكنون مصطلحات الدراسة المتمثلة في المعلومات وتكنولوجيا المعلومات ونظم المعلومات كآلية أساسية من آليات تحقيق الميزة التنافسية، مع التطبيق المبدئي على المؤسسة موضوع الدراسة لرصد الواقع واكتشاف طبيعة العلاقة والارتباط بين دور تكنولوجيا المعلومات في أداء الموارد البشرية في تلك المؤسسة ودورها في المزايا التنافسية.

لقد غيرت الثورة المعلوماتية التي يشهدها العالم الآن الكثير من المفاهيم الإدارية وأصبحت معظم الدول المتقدمة تقنيا تعتمد اعتمادا أساسيا في عملها على المعلومات وتكنولوجيا ونظم المعلومات وإدخال هذه التقنية في معظم الأجهزة وبالأخص في الأجهزة الإدارية التي تقوم بتقديم الخدمات العامة.

(الصادق هباني، 2018)

❖ تكنولوجيا المعلومات:

يعود مصطلح التكنولوجيا الى الكلمة اليونانية التي تتكون من مقطعين هما (Techno) والتي تعني التشغيل الصناعي والمقطع الثاني (logos) أي العلم أو المنهج، لذا تكون بكلمة واحدة هي علم التشغيل الصناعي.

ويمكن تعريفها من جهة التحليل الاقتصادي بأنها (مجموعة المعارف والمهارات والخبرات الجديدة التي يمكن تحويلها إلى طرق إنتاج أو استعمالها في إنتاج السلع والخدمات وتسويقها وتوزيعها أو استخدامها في توليد هياكل تنظيمية إنتاجية)

(غسان قاسم الامي، 2006)

ويمكن تعريف التكنولوجيا على أنها (تطبيق الإجراءات المستمدة من البحث العلمي والخبرات العلمية لحل المشكلات الواقعية، ولا تعني التكنولوجيا هنا الأدوات والمكانن فقط بل أنها الأسس النظرية والعلمية التي ترمي إلى تحسين الأداء البشري في الحركة التي تتناولها) وتتميز تكنولوجيا

(غسان قاسم الامي، 2006)

ويمكن تعريف التكنولوجيا أيضا على أنها (مجموعة التكنولوجيا المترابطة والمتصلة فيما بينها تركز عادة على الحاسوب ولها قدرة هائلة على الرقمنة والمعالجة وتحويل المعطيات بكميات غير محدودة وبطرق متنوعة)

ويمكن تعريفها أيضا (بأنها مجموعة الأجهزة والأدوات التي توفر عملية تخزين المعلومات ومعالجتها ومن ثم استرجاعها وتوصيلها واستقبالها من وإلى أي مكان عبر أجهزة الاتصالات المختلفة)

ولعل أشمل تعريف هو:

تكنولوجيا المعلومات (هي مجموعة الطرق والتقنيات الحديثة المستخدمة بغرض تبسيط نشاط معين ورفع أدائه وهي تضم مجموعة من الأجهزة التي تعنى بمعالجة المعلومات وتداولها مثل الحواسيب، البرامج، معدات الحفظ والاسترجاع، النقل الإلكتروني السلكي واللاسلكي عبر وسائل الاتصال بكل أشكالها وأنواعها سواء مكتوبا، أو مسموعا، أو مرئيا، وغايتها الأساسية تسهيل التواصل الثنائي والجماعي عبر الشبكات المغلقة والمفتوحة)

(خديجة بالعلياء وآخرون، 2010-2011)

❖ **مراحل تطور تكنولوجيا المعلومات:**

يعد عالمنا الذي نعيشه رهن التغير والتطور السريع مما يعجزنا عن رصد التطور التاريخي لتكنولوجيا المعلومات بشكل دقيق، ولكن الأمر المسلم به هو أن تكنولوجيا المعلومات إنما هي ثمرة تطورات عبر الزمن يمكن اختصارها فيما يلي:

• مرحلة عصر الزراعة:

تعد الزراعة أول المراحل التي عرفها الإنسان خلال سعيه المستمر لإشباع حاجاته، حيث اعتمد هنا أساسا على الخيرات الطبيعية التي توفرها له الأرض وجهده العضلي وبالتالي كانت السيطرة فيه للإقطاع، وكانت قيمة الفرد تقاس بما يملكه من أراضي زراعية إضافة إلى ذلك اعتمد هذا المجتمع على الموارد الأولية والطاقة الطبيعية مثل (الرياح، المياه، الحيوانات، الجهد البشري)

(محمد عبد الهادي، 2019)

وعليه يمكن ذكر أهم خصائص هذه الفترة على النحو التالي:

- الاعتماد على الأرض والخيرات الطبيعية كمورد أساسي
- الاعتماد على الجهد العضلي للإنسان
- طبيعة الأنشطة الممارسة بسيطة المهارات وتتطلب الجهد البشري الكبير

❖ مرحلة عصر الصناعة:

أحدثت مرحلة الصناعة تحولا كبيرا في حياة الإنسان حيث بدأت باكتشاف الآلة البخارية والتي حلت مكان القوة البدنية وبهذا أصبحت التكنولوجيا هي الشغل الشاغل للأعمال والفكر وكان رائد هذا التوجه (تاييلور) سنة 1881م كبير العمال في مصنع الصلب آنذاك، وهو أول من طبق المعرفة في دراسة وتحليل هندسة العمل.

وعليه يمكن ذكر أهم خصائص هذه الفترة على النحو التالي:

- الاعتماد على الجهد الميكانيكي في تنفيذ الأنشطة
- تطبيق المعرفة والعلوم في الأعمال (المنهج العلمي)
- بداية الاهتمام بالمعرفة كعنصر أساسي للإنتاجية

❖ مرحلة عصر المعلومات:

تعد مرحلة عصر المعلومات من المراحل المهمة التي عايشتها البشرية من التطور بدءا من منتصف القرن العشرين حتى يومنا هذا، وهي المرحلة التي اعتمد فيها المجتمع على المعلومات بشكل أساسي حيث عمل فيها على استغلال

تكنولوجيا المعلومات ومما تتيحه من فرص لاكتساب واستغلال المعلومات لتوليد المعارف أو المعرفة، فهذه المرحلة موجودة طوال تاريخ البشرية.

(جبر عبدالله & محمد عبد العليم، 2003-2207)

❖ أبعاد تكنولوجيا المعلومات:

- **البعد التقني:** يشمل الأجهزة والبرمجيات والشبكات والقواعد والبيانات وأنظمة الاتصالات
- **البعد الإداري:** يتضمن استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة المنظمة وتخطيط الموارد والرقابة والتنسيق
- **البعد الاجتماعي:** يتعلق بتأثير تكنولوجيا المعلومات على المجتمع والافراد من حيث التغيرات الاجتماعية والثقافية
- **البعد الاقتصادي:** يشمل دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الإنتاجية والتنافسية والتكاليف
- **البعد الأمني:** يتناول قضايا الأمن والخصوصية والحماية من المخاطر والتهديدات الإلكترونية
- **البعد التنظيمي:** يتضمن تأثير تكنولوجيا المعلومات على هيكل المنظمة وعملاتها وممارساتها الإدارية

(الخطيب محمود، 2021)

❖ عناصر تكنولوجيا المعلومات:

تتكون عناصر تكنولوجيا المعلومات من خمسة عناصر أساسية وهي:

- **أولاً: المكونات المادية:**

تشكل أجهزة الحاسوب الأساس المادي للبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات حيث تعد الحواسيب والأجهزة الملحقة بها بمثابة المعدات المادية في أنشطة الإدخال والمعالجة والإخراج وهي حجر الزاوية في تكنولوجيا المعلومات

- ويمكن القول ان المكونات المادية هي عبارة عن خمس مكونات:
- **وسائل الإدخال:** تتضمن لوحة المفاتيح الفأرة لاقط الصوت الكاميرا وغيرها من الأدوات
- **وحدة المعالجة المركزية:** تعالج البيانات وتسيطر على نظام الحاسوب
- **وسائط التخزين:** مثل التخزين الأولي الداخلي، والتخزين الثانوي كالأقراص والأشرطة الممغنطة والأقراص الضوئية

- **وسائل الإخراج:** تتضمن الطابعات والشاشات ووسائل الإخراج الصوتي
- **وسائط الاتصال:** تستخدم لربط الحواسيب مع بعضها

(غسان الامي، 2013)

• **ثانياً: البرمجيات:**

وهي عبارة عن تعليمات مبرمجة ومفصلة وظيفتها الأساسية السيطرة والتنسيق على مكونات الأجهزة المادية في نظام المعلومات

والبرمجيات هي (الحواسيب التي تحكم عمل المكونات المادية وتتولى مهام تطبيقات مختلفة وقد أصبحت من التقنيات المهمة إذ يعتقد الكثيرون أنها المجموع الكلي لنظام المعلومات إذ تصمم البرمجيات وتوجه الحواسيب في قراءة المدخلات وخزن البيانات واسترجاعها وتحديثها وتحويلها إلى أشكال مفهومة ومفيدة، ويستخدم المبرمجون معرفتهم بكيفية استخدام عمل الحاسوب من أجل وضع مجموعة من التعليمات التي تنجز وظائف مفيدة وتدخل هذه التعليمات إلى الحاسوب ويتم فحصها وتعديلها مراراً حتى تعطي النتائج الصحيحة والمطلوبة.

ويجب أن تتميز البرمجيات الكفاءة بما يلي:

- أن يكون لبرنامج النظام القدرة العالية على الخزن
- أن تعمل على تحليل البيانات وتلخص المعلومات التي تتطلبها الإدارة وصانعو القرار
- أن تكون من أفضل وأحدث البرمجيات المتوفرة في السوق

وتنقسم البرمجيات إلى نوعين رئيسيين هما:

- **برمجيات النظام:** وهي برامج عادة تدير موارد الحاسوب، مثل المعالج المركزي أي تعد كوسيط بين برمجيات التطبيق وأجهزة الحاسوب المادية
- **برمجيات التطبيق:** برمجيات كتبت لتطبيق محدد ولأداء وظائف محددة من قبل المستخدمين النهائيين

(Speight, 2002)

• **ثالثاً: شبكات الاتصال:**

تتألف من مجموعة من المحطات تتواجد في مواقع مختلفة ومرتبطة مع بعضها بوسائط تتيح للمستخدمين إجراء عمليات الإرسال والتلقي وهي عبارة عن مجموعة هائلة من الوثائق النصية المترابطة مع بعضها على الإنترنت ويعود سبب تسميتها بالويب العالمية أو الشبكة العنكبوتية إلى تداخل الروابط العديدة بين الوثائق التي تشكل مواقع هذه الشبكة المنتشرة عبر العالم بطريقة تشبه تداخل خيوط العنكبوت وتسمح شبكة الويب العالمية لبرنامج مستعرض الويب بنقل جميع أنواع المعلومات من برامج وأخبار وأصوات وصور وفيديوهات فضلاً عن النصوص باستخدام لوحة المفاتيح وتعتبر شبكات الاتصال بمثابة ثروة من المنتجات والخدمات للمؤسسة حيث تسهم في رفع كفاءة صناعات القرارات.

من خلال:

- كفاءة وسرعة الاتصال وسهولة نقل وتبادل المعلومات
- التشغيل الاقتصادي للأجهزة من خلال المشاركة في استخدامها
- المشاركة في البرمجيات والمعلومات وقواعد البيانات

ومن أهم التقنيات التي تمثل العمود الفقري للشبكات:

- **شبكة الإنترنت:** مهمتها تبادل كل أشكال البيانات الرقمية كالنصوص والرسوم والصوت والصور والبرامج والفاكسات
- **شبكة الإنترنت:** وهي شبكة داخلية محاطة بجدار عازل لأغراض أمنية والتي تربط النظم الالكترونية المختلفة للمؤسسة
- **شبكة الإكسترانت:** هي شبكة إنترنت خاصة إذ تسمح للأفراد والمؤسسات أو من خارج المؤسسة بدخول محدد لشبكة الإنترنت بها مثل المشترين للحصول على معلومات الكلفة ومزايا منتجاتها
- تستند هذه الشبكة على تقنيات الويب التي تربط موارد مختارة من إنترنت المؤسسة مع زبائنها ومجهزيها، أو مع الشركاء الآخرين التي خلقت نظم اتصال وتعاون قوية بين المؤسسات.

(غسان الامي، 2013)

❖ رابعا: قاعدة البيانات:

هي مجموعة من البيانات أو المعلومات المترابطة والمخزنة في أجهزة خزن البيانات ويمكن أن تكون قاعدة البيانات مخزن سجلات المؤسسة أو بيانات الكلفة أو معلومات تخص طلب الزبون، ويمكن تحديث قاعدة البيانات باستمرار لتواكب المتغيرات التي يمكن أن تحدث في المحيطين الداخلي والخارجي حيث تتمكن من مساعدة المديرين في اتخاذ قراراتهم على وفق أسس صحيحة،

وليتمكن باقي المستخدمين النهائيين من القيام بأعمالهم بفاعلية وكفاءة.

وتساعد قواعد البيانات في:

- توفير الأمن وحماية البيانات
- تمثيل البيانات تبعا لواقع المؤسسة إذ تكون المعلومات الموجودة في قواعد البيانات مطابقا لواقع المؤسسة
- القدرة على استخدام لغات متعددة في كتابة التطبيقات وسهولة تطوير تلك التطبيقات

❖ خامسا: الموارد البشرية:

تتميز الموارد البشرية بمجموعة من المهارات والمعارف لإنجاز مهام المؤسسة ويعد المورد البشري من أهم مكونات تقنيات المعلومات لأنه المسؤول عن السيطرة وإدارة وتشغيل المكونات الأخرى فيها، ولذلك يقاس تفوق المؤسسة بما تمتلكه من معلومات وخبرات ومهارات وقدرة المحافظة على مستوى متفوق منها داخل المؤسسة بما يدعم ويعزز أدائها التنافسي من خلال التطوير المبدع والإستراتيجي لمخرجاتها وهذا يمنحها القدرة على الاستجابة بشكل دائم لبيئة العمل المتغيرة بسرعة.

ويمكن تصنيف الموارد البشرية إلى صنفين هما:

- المستخدمين النهائيين والذين يتعاملون مع برامج التطبيقات كمستهدفين منها ومن تطبيقاتها من دون الخوض في التفاصيل الدقيقة لعمليات برمجتها
- المتخصصون في مجال الحاسوب والذين يصممون الحواسيب ويضعون البرامج المختلفة سواء التطبيقية منها أو برامج النظام

(إبراهيم بختي، 2005)

❖ نظريات تكنولوجيا المعلومات:

هناك العديد من نظريات تكنولوجيا المعلومات التي تم تطويرها على مر السنين من قبل الباحثين والخبراء في هذا المجال فيما يلي بعض أهم هذه النظريات.

• أولاً: نظرية المعلومات (Information Theory):

أساس هذه النظرية وضعه العالم (كلود شانون) في عام 1948 في مقالاته المنشورة في مجلة "البل للنظام التقني" تركز هذه النظرية على قياس وتحليل كمية المعلومات التي يمكن نقلها عبر قنوات الاتصال.

(Shannon C. E, 1948)

• ثانياً: نظرية حساب التعقيد (Computational Complexity Theory):

هذه النظرية تم تطويرها في أوائل السبعينات من القرن العشرين من قبل عدد من الباحثين، بما في ذلك (ستيفن كوك وريتشارد كارب) تهتم هذه النظرية بدراسة الحدود العملية للحوسبة والمشاكل التي يمكن حلها بواسطة الحاسوب.

(Cook S. A, 1971)

• ثالثاً: نظرية الألعاب (Game Theory):

تم تطوير هذه النظرية في أواخر الأربعينات من القرن العشرين من قبل (جون فون نيومان وأوسكار مورجنشترن) تركز هذه النظرية على دراسة القرارات الاستراتيجية وكيفية تفاعل الأطراف المختلفة في مواقف تنافسية.

(von Neumann, 1944)

• رابعا: نظرية الرقابة والنظم (Control and Systems Theory):

هذه النظرية تم تطويرها بشكل كبير في القرن العشرين من قبل عدد من العلماء، بما في ذلك (نورمان وينر وريتشارد بلان) تهتم هذه النظرية بدراسة كيفية التحكم والسيطرة على الأنظمة المعقدة والديناميكية.

(Wiener, And others 1957-1961)

3.3. المتغير التابع:

ادارة الموارد البشرية (Human Resource Management) هي مجال إداري مسؤول عن إدارة الأفراد في المنظمة.

وتشمل المسؤوليات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية ما يلي:

1. التخطيط للموارد البشرية: التنبؤ باحتياجات المنظمة من الموظفين وتحديد الاحتياجات المستقبلية
2. توظيف الموظفين: اختيار وتعيين الموظفين المناسبين للوظائف المطلوبة
3. تطوير الموظفين: تزويد الموظفين بالتدريب والتطوير اللازم لأداء وظائفهم بكفاءة
4. إدارة الأداء: وضع وتنفيذ نظام لقياس أداء الموظفين والتحسين المستمر
5. إدارة التعويضات والمزايا: تصميم وإدارة نظام المرتبات والحوافز للموظفين
6. إدارة العلاقات العمالية: إدارة العلاقات بين الإدارة والموظفين

(محمد أحمد، 2020)

لذا إدارة الموارد البشرية هي (عملية التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة على الأفراد العاملين في المنظمة، بهدف الحصول على أفضل أداء منهم وتحقيق أهداف المنظمة)

وتشمل هذه الإدارة وظائف مثل

التوظيف، والتدريب، والتطوير، والحفاظ على العلاقات بين الإدارة والموظفين.

(حسن & أحمد، 2019)

ويمكن تعريف إدارة الموارد البشرية أيضا بأنها (مجموعة من السياسات والممارسات والأساليب التي تتعلق بإدارة الأفراد في المنظمة بما يحقق أهداف المنظمة وأهداف الأفراد على حد سواء)

(زايد عادل، 2020)

ويمكن تعريفها أيضا بأنها (تلك الوظيفة الإدارية المسؤولة عن الحصول على وتطوير واستخدام الموارد البشرية بكفاءة وفعالية لتحقيق أهداف المنظمة)

(جمال & وائل، 2017)

❖ مراحل تطور إدارة الموارد البشرية:

• أولاً: مرحلة التركيز على الكفاءات والمهارات:

في السابق، كان التركيز على الخبرة والمؤهلات التعليمية أما الآن فالتركيز هو على الكفاءات والمهارات المطلوبة للوظائف.

(ماهر أحمد، 2021)

• ثانياً: مرحلة التوجه نحو الاحتفاظ المواهب:

أصبح التركيز على الاحتفاظ بالموظفين ذوي المواهب والكفاءات العالية من خلال برامج التطوير والحوافز المناسبة.

(محمد عبد الله، 2021)

• ثالثاً: مرحلة الاستثمار في التكنولوجيا:

ازداد الاعتماد على التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية مثل نظم تخطيط موارد المؤسسة (ERP) وتحليلات الموارد البشرية.

(أحمد محمد، 2020)

❖ أبعاد إدارة الموارد البشرية:

إدارة الموارد البشرية تتضمن عدة أبعاد رئيسية من أهمها:

• أولاً: البعد الاستراتيجي:

وهو التخطيط للموارد البشرية بما يتوافق مع استراتيجية المنظمة وأهدافها على المدى الطويل.

• ثانياً: البعد التشغيلي:

ويشمل الأنشطة والممارسات اليومية لإدارة الموارد البشرية مثل التوظيف والتدريب والأجور والحواف

• ثالثاً: البعد التنظيمي:

ويتعلق بتصميم الهيكل التنظيمي للموارد البشرية وتحديد المسؤوليات والسلطات.

- رابعا: البعد القانوني والأخلاقي:

ويشمل الالتزام بالقوانين والتشريعات المنظمة لعلاقات العمل وأخلاقيات المهنة.

- خامسا: البعد الإنساني والاجتماعي:

ويركز على إدارة العلاقات بين الإدارة والعاملين وتلبية احتياجاتهم الاجتماعية والنفسية.

(محمد أحمد، 2020)

- ❖ عناصر إدارة الموارد البشرية:

تتكون عناصر إدارة الموارد البشرية من ستة عناصر أساسية وهي:

- أولا: التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية: وضع خطط طويلة الأجل لتلبية احتياجات الموظفين ومهارات المنظمة.
- ثانيا: توظيف واختيار الموظفين: عملية جذب المرشحين المناسبين وتقييمهم والاختيار من بينهم.
- ثالثا: تطوير وإدارة الأداء: تصميم أنظمة تقييم الأداء وتوفير التدريب والتطوير للموظفين.
- رابعا: إدارة التعويضات والمزايا: تصميم وإدارة نظم الأجور والحوافز والمزايا الأخرى للحفاظ على الموظفين وتحفيزهم.
- خامسا: إدارة العلاقات مع الموظفين: إنشاء بيئة عمل إيجابية وحل المشكلات بين الإدارة والموظفين.
- سادسا: الالتزام بالقوانين والتشريعات: ضمان امتثال المنظمة للقوانين والأنظمة المتعلقة بالموارد البشرية

(راوية & طارق، 2018)

- ❖ نظريات إدارة الموارد البشرية:

هناك عدد من النظريات الرئيسية في إدارة الموارد البشرية ومن أهمها:

- أولا: نظرية الموارد البشرية:

ترى هذه النظرية أن الموارد البشرية هي أهم مورد للمنظمة وأساس تحقيق الميزة التنافسية.

(راوية حسن، 2020)

- ثانيا: نظرية التبادل الاجتماعي:

تركز هذه النظرية على العلاقة بين الموظف والمنظمة، وأن الموظف يقدم جهوده مقابل مكافآت من المنظمة.

(محمد عبد الفتاح الصيرفي، 2019)

• **ثالثاً: نظرية التوقعات:**

ترى هذه النظرية أن دافعية الموظف تتوقف على توقعاته بأن جهوده ستؤدي إلى نتائج مرغوبة.

(ماجد الفراء، 2018)

• **رابعاً: نظرية العدالة التنظيمية:**

تركز هذه النظرية على إدراك الموظفين لعدالة المعاملة والقرارات في المنظمة

(أحمد عبد الله الحراحشة، 2019)

3.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

يمكن تحليل العلاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وأداء الموارد البشرية كما يلي:

- **أولاً: تحسين الإنتاجية والكفاءة:**

استخدام أنظمة تكنولوجيا المعلومات يساعد في تبسيط العمليات وتحسين الإنتاجية للموظفين التكنولوجية تمكن الموظفين من العمل بشكل أكثر كفاءة وفعالية من خلال آليات مثل العمل عن بعد.

(Devaraj & Kohli, 2003)

- **ثانياً: تعزيز التواصل والتعاون:**

تكنولوجيا المعلومات تحسن التواصل والتعاون بين الموظفين، وتسهل تبادل المعلومات والمعرفة أدوات التعاون عبر الإنترنت مثل المؤتمرات المرئية وأنظمة إدارة المشاريع تحسن التنسيق والعمل الجماعي.

(Mesmer Magnus et al, 2009)

- **ثالثاً: تحسين اتخاذ القرارات:**

تكنولوجيا المعلومات توفر بيانات وتحليلات أفضل لدعم اتخاذ القرارات من قبل الموارد البشرية نظم المعلومات الإدارية والتحليلات المتقدمة تساعد في توفير رؤى أعمق حول الموظفين وأدائهم.

(Davenport et al, 2007)

- **رابعاً: تعزيز المرونة والتكيف:**

التكنولوجيا تمكن الموظفين من العمل بمرونة أكبر وتكيف مع التغييرات، مثل العمل عن بعد أو التدريب الإلكتروني وهذا يزيد من قدرة الموارد البشرية على الاستجابة للظروف المتغيرة.

(Mirchandani, 2012)

❖ **هناك أربعة أنماط لتكنولوجيا المعلومات وأداء الموارد البشرية:**

- **أولاً: النمط المباشر:**

يشير إلى التأثير المباشر للتكنولوجيا على الأداء الفردي للموظفين من خلال زيادة الإنتاجية والكفاءة وهذا النمط يركز على كيفية استخدام الموظفين للتكنولوجيا لتحسين أداءهم الوظيفي.

(Muhammed & Teoh, 2019)

- **ثانياً: النمط الوسيطى:**

يركز على دور المتغيرات الوسيطة مثل تصميم العمل والتمكين النفسى الذى يؤثر على العلاقة بين التكنولوجيا والأداء وتتضمن هذه المتغيرات تغييرات فى طرق العمل والثقافة التنظيمية نتيجة لاستخدام التكنولوجيا.

(Barua et al, 1995)

- **ثالثاً: النمط التفاعلى:**

يركز على التأثير التبادلى بين التكنولوجيا والموارد البشرية، حيث تؤثر كل منهما على الأخرى ويشمل هذا النمط كيفية استخدام الموظفين للتكنولوجيا وكيف يؤثر ذلك على تصميم وتطوير التكنولوجيا.

(Majchrzak & Borgs, 1998)

- **رابعاً: النمط الاستراتيجى:**

يرتبط بتحقيق الميزة التنافسية من خلال التكامل بين تكنولوجيا المعلومات واستراتيجية الموارد البشرية وهذا النمط يركز على كيفية استخدام التكنولوجيا لتحقيق أهداف استراتيجية للموارد البشرية والمنظمة ككل.

(Bharadwaj, A. S,2000)

هذه الأنماط تمثل المنظورات الرئيسية للعلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وأداء الموارد البشرية، وتساعد فى فهم هذه العلاقة وكيفية استغلالها لتحقيق أفضل النتائج.

❖ هناك عدة صراعات رئيسية لتكنولوجيا المعلومات وأداء الموارد البشرية.

- **أولاً: صراع الإتقان والاستخدام:**

يتمثل فى التوازن بين إتقان الموظفين لتكنولوجيا المعلومات واستخدامها بفعالية فى أداء مهامهم وقد يؤدي التركيز المفرط على إتقان التكنولوجيا إلى إهمال الجوانب الأخرى للأداء الوظيفي.

(Maruping & Magni, 2015)

- **ثانياً: صراع الرقابة والاستقلالية:**

يتمثل فى التوازن بين الرقابة التي توفرها تكنولوجيا المعلومات والاستقلالية المطلوبة للموظفين وقد تؤدي الرقابة المفرطة إلى انخفاض الدافعية والإبداع لدى الموظفين.

(Suh & Lee, 2017)

• ثالثاً: صراع الفردية والتعاونية:

يتمثل في التوازن بين التركيز على الأداء الفردي والحاجة إلى التعاون والعمل الجماعي وقد تؤدي التكنولوجيا إلى تعزيز الفردية على حساب التعاون بين الموظفين.

(Paré And others, 2006)

• رابعاً: صراع الإنتاجية والرفاهية:

يتمثل في التوازن بين زيادة الإنتاجية التي توفرها تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها على رفاهية الموظفين وقد تؤدي ضغوط الإنتاجية إلى زيادة الإجهاد والتوتر لدى الموظفين.

(Sarker & Ochoa, 2016)

❖ هناك عدة فجوات رئيسية لتكنولوجيا المعلومات وأداء الموارد البشرية.

• أولاً: نقص المهارات الرقمية:

يواجه الموظفون في بعض الأحيان صعوبة في التكيف مع التقنيات الجديدة والمتطورة، مما قد يؤثر على أدائهم وإنتاجيتهم لذا هذه المشكلة قد تنشأ بسبب نقص التدريب والتطوير المستمر.

(Byren & Karasek, 2022)

• ثانياً: مقاومة التغيير:

بعض الموظفين قد يكونون متحفزين أو مقاومين لاستخدام تكنولوجيا المعلومات الجديدة والمبتكرة، مما قد يؤثر على تبنيها وتطبيقها بشكل فعال لذا يحتاج الأمر إلى جهود لإشراك الموظفين وإعدادهم للتغييرات.

(Paauwe & Boselie, 2005)

• ثالثاً: الخصوصية والأمن:

زيادة استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية قد تثير قضايا متعلقة بالخصوصية والأمن للبيانات الشخصية للموظفين لذا هذا الأمر يتطلب اتخاذ إجراءات أمنية مناسبة للحفاظ على سرية المعلومات.

(Gupta & Arora, 2017)

- رابعا: التكامل والانسجام التنظيمي:

قد تكون هناك تحديات في تكامل أنظمة تكنولوجيا المعلومات المختلفة المستخدمة في إدارة الموارد البشرية مع بعضها البعض وانسجامها مع البنية التحتية التنظيمية القائم.

(Bondarouk & Ruël, 2009)

هذه بعض الفجوات والتحديات الرئيسية التي قد تواجه العلاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وأداء الموارد البشرية. وتتطلب هذه التحديات جهود مستمرة من قبل المنظمات لإيجاد الحلول المناسبة والاستفادة القصوى من التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية.

3.5. الخاتمة:

لذا وفقًا للدراسات السابقة التي بحثت في (أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية) يمكن تلخيص النتائج الرئيسية كما يلي:

• أولاً: دراسة Al-Jaghoub et al (2020):

وجدت هذه الدراسة أن استخدام تكنولوجيا المعلومات لديه تأثير إيجابي على إنتاجية الموظفين وكفاءتهم في العمل كما أشارت إلى أن التكنولوجيا تحسن عملية اتخاذ القرارات وتعزز التواصل والتعاون بين الموظفين وخلصت إلى أن تكنولوجيا المعلومات تساعد في تطوير مهارات الموظفين وتحسين خدمة العملاء.

• ثانياً: دراسة Shaukat et al (2017):

وجدت هذه الدراسة أن استخدام تكنولوجيا المعلومات له تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي للموظفين كما أشارت إلى أن التكنولوجيا تساعد في تسهيل المهام اليومية وتحسين الاتصالات بين الإدارة والموظفين وخلصت إلى أن تكنولوجيا المعلومات تلعب دوراً مهماً في زيادة رضا الموظفين ودافعيتهم للعمل.

(Al-Jaghoub & Shaukat, 2017-2020)

❖ فيما يلي نبذة عن الآثار المستقبلية المتوقعة للبحث:

- أولاً: استمرار تحسين أداء الموارد البشرية مع التطور المستمر في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
- ثانياً: تغيير طبيعة الوظائف والمهارات المطلوبة للموظفين مما يتطلب مزيد من التدريب والتطوير
- ثالثاً: ظهور أنماط جديدة للعمل، مثل العمل عن بعد والعمل المرن، مما سيؤثر على إدارة الموارد البشرية
- رابعاً: الحاجة إلى مهارات جديدة في مجال تحليل البيانات واتخاذ القرارات القائمة على البيانات
- خامساً: زيادة الاعتماد على التقنيات الذكية مثل الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية

المساهمة الإجمالية للبحث:

تناول البحث دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء الموارد البشرية في المنظمات ولخص البحث إلى أن استخدام تكنولوجيا المعلومات له تأثير إيجابي على أداء الموارد البشرية من خلال:

- **أولاً:** زيادة الإنتاجية والكفاءة من خلال تسهيل المهام اليومية وتوفير الوقت والجهد
- **ثانياً:** تحسين عملية اتخاذ القرارات من خلال توفير المعلومات الدقيقة والحديثة
- **ثالثاً:** تعزيز التواصل والتعاون بين الموظفين وتسهيل تبادل المعلومات
- **رابعاً:** تطوير مهارات الموظفين وزيادة قدرتهم على التكيف مع التغييرات
- **خامساً:** تحسين خدمة العملاء وتلبية احتياجاتهم بشكل أفضل

(Al-Jaghoub et al, 2020)

4. الفصل الثالث: منهجية البحث

4.1. المقدمة

تقوم منهجيتنا في هذا البحث على استكشاف أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في تعزيز أداء الموارد البشرية من خلال مجموعة من المحاور الرئيسية سنقوم بتحليل الأدوات والتقنيات التكنولوجية المستخدمة في هذا المجال، ودورها في تسهيل العمليات الإدارية، وتطوير مهارات الموظفين، وتحسين جودة اتخاذ القرار.

كما سنعتمد في منهجيتنا على جمع البيانات الكمية من خلال استبيانات للعاملين في المؤسسة، مما يمكننا من الحصول على رؤية شاملة حول الواقع الحالي لاستخدام تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها الفعلي على أداء الموارد البشرية.

أمل أن يساهم هذا البحث في تقديم رؤيا قيمة للمديرين وصناع القرار، مما يساعدهم في اتخاذ خطوات استراتيجية نحو تحسين إدارة الموارد البشرية من خلال تكنولوجيا المعلومات

4.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

❖ تكنولوجيا المعلومات (المتغير المستقل)

تعتبر تكنولوجيا المعلومات من العناصر الأساسية في تشكيل بيئات العمل الحديثة، حيث أثبتت قدرتها على تحسين الكفاءة وزيادة الإنتاجية في مختلف المجالات، ولا سيما في إدارة الموارد البشرية يعكس استخدام تكنولوجيا المعلومات في هذا السياق تحولاً ملحوظاً في كيفية إدارة القوى العاملة، مما يجعله موضوعاً ذا أهمية كبيرة للبحث والدراسة.

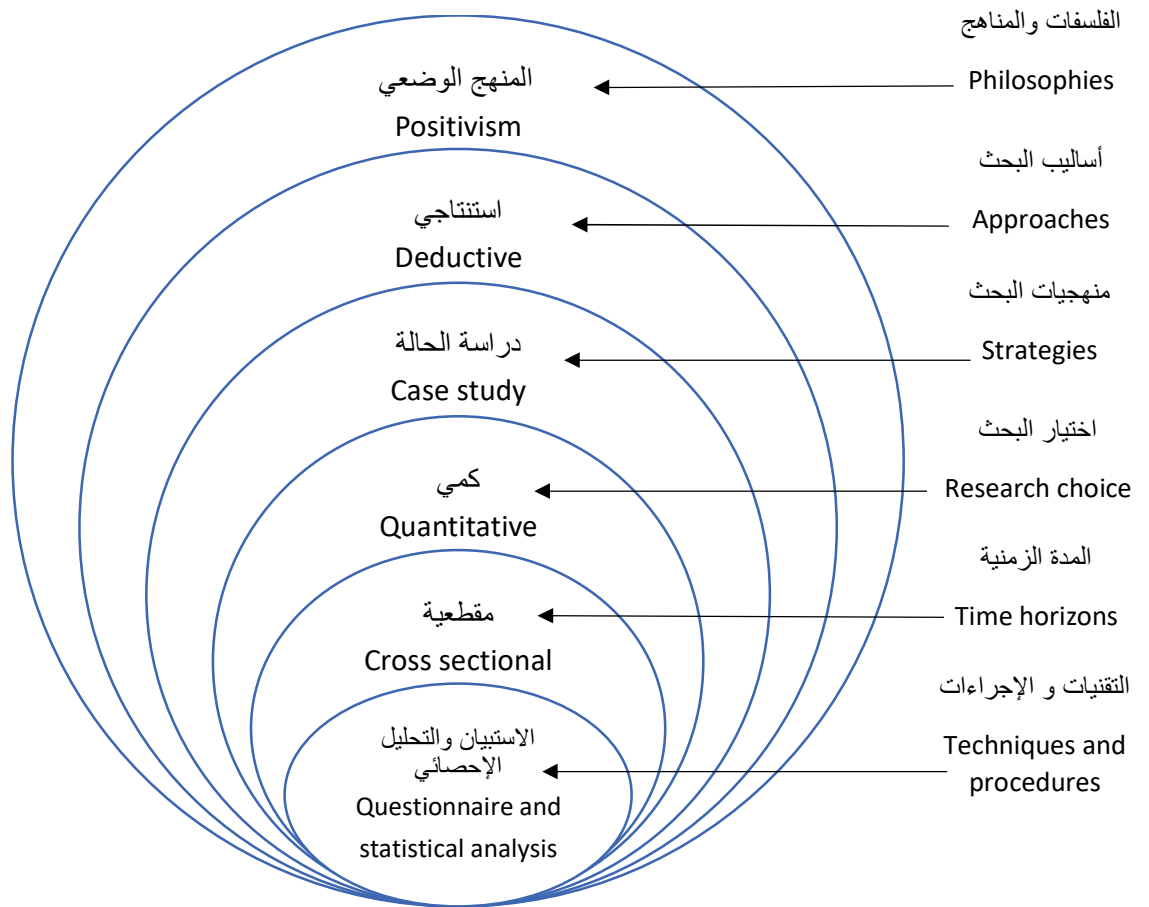
لذا تكنولوجيا المعلومات تشير إلى استخدام الحواسيب، البرمجيات، الشبكات، وأنظمة الاتصال لإدارة وتخزين ومعالجة المعلومات وأيضاً تشمل تكنولوجيا المعلومات مجموعة واسعة من الأدوات والتقنيات المستخدمة في جمع البيانات، وتحليلها، وتوزيعها، مما يساهم في تحسين الكفاءة وزيادة الإنتاجية في مختلف المجالات

❖ أداء الموارد البشرية (المتغير التابع)

أداء الموارد البشرية هو مقياس لمدى فعالية وكفاءة الأنشطة التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية في منظمة ما يتضمن ذلك مجموعة من العوامل مثل التوظيف، التدريب، تطوير الموظفين، إدارة الأداء، والاحتفاظ بالموظفين يُعتبر أداء الموارد البشرية عاملاً حاسماً في تحقيق أهداف المنظمة ونجاحها، حيث يؤثر بشكل مباشر على مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية.

4.3. تصميم البحث (بصلة البحث)

شكل 2 : تصميم البحث



تم التصميم بواسطة: الباحث (2024)

4.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يقدم هذا الجزء معلومات عن مجتمع الدراسة وعينتها، بالإضافة إلى ذلك يوضح هذا الجزء الأساليب والتقنيات التي تم وضعها لاختيار عينة الدراسة، وتحديد حجم العينة

❖ مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث شركة مطاعم ركن الوليمة الميداني الموجود بمدينة الرياض ومحافظة المزاحمية بالمملكة العربية السعودية، والذي تأسس عام 2023 الموظفين: يعمل في المؤسسة أكثر من 50 موظف

اسم الشركة	التصنيفات	عدد الموظفين
مطاعم ركن الوليمة الميداني	تكنولوجيا المعلومات	أكثر من 50 موظف
	أداء الموارد البشرية	

❖ عينة البحث:

يشمل مجتمع البحث على عينة من موظفين ركن الوليمة حيث يتألف من أكثر من 50 موظف

عينة البحث	حجم العينة
موظفين شركة ركن الوليمة	20

❖ طريقة وتقنيات أخذ العينة:

يتم أخذ العينات من العينات غير الاحتمالية وباستخدام العينات الملائمة عن طريق الاستبيان

1.1. طريقة جمع البيانات

يصف هذا القسم أدوات البحث التي تم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضيات البحث وعليه فقد اعتمد الباحث على المنهج المسحي في جمع البيانات الكمية عن طريق الاستبيانات وتعرض الأقسام التالية الأدوات التي تم استخدامها لقياس متغيرات البحث.

اعتمد الباحث على استبانة مروان وحيد (2015) وذلك لقياس المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات) وذلك من حيث ثلاث أبعاد وهي (المكونات المادية، البرمجيات، شبكات الاتصال) بإجمالي 16 فقرة للمتغير بأكمله حيث أن البعد الأول يتكون من 6 عناصر والبعد الثاني يتكون من 5 عناصر والبعد الثالث يتكون من 5 عناصر

المتغير	أبعاد المتغير	عدد البيانات	المصدر
المتغير المستقل: تكنولوجيا المعلومات بعنوان أثر تكنولوجيا المعلومات على فعالية مدققي ديوان الرقابة	المكونات المادية (الأجهزة)	6	(مروان وحيد آل قران، 2015)
	البرمجيات	5	
	شبكات الاتصال	5	
	العدد الكلي	16	

اعتمد الباحث على استبانة خالد عبود (2023) وذلك لقياس المتغير التابع (أداء الموارد البشرية) وذلك من حيث إجمالي 15 فقرة للمتغير بأكمله

المتغير	أبعاد المتغير	عدد البيانات	المصدر
المتغير التابع: أداء الموارد البشرية بعنوان رأس المال الفكري وتأثيره على فعالية الأداء في القطاع المصرفي	لا يوجد أبعاد	15	(خالد عبود، 2023)

1.2. أنواع البيانات

❖ البيانات الأولية:

هي المعلومات التي تم جمعها مباشرة من المصدر الأصلي دون أي معالجة أو تحليل مسبق تُعتبر هذه البيانات أساساً لأي بحث أو دراسة، حيث تعكس الحقائق والظواهر كما هي، دون تأثيرات أو تحريفات.

يمكن أن تشمل البيانات الأولية:

- المشاهدات المباشرة: مثل مشاهدات الظواهر الطبية أو السلوكية
- الاستبانات والاستطلاعات: جمع آراء أو معلومات من الأفراد عن موضوع معين
- المقابلات: التحدث مع الأشخاص للحصول على معلومات مفصلة
- التجارب: إجراء اختبارات علمية لجمع بيانات حول ظواهر معينة

استخدام البيانات الأولية يساعد الباحثين في التوصل إلى نتائج موثوقة ودقيقة حول موضوعاتهم الدراسية.

❖ البيانات الثانوية:

هي المعلومات التي تم جمعها وتحليلها مسبقاً من قبل شخص أو جهة أخرى، وليست جديدة أو تم إنشاؤها لأغراض البحث الحالي تُستخدم البيانات الثانوية عادةً لدعم الأبحاث أو الدراسات بنظرية وجود معلومات سابقة تدعم النتائج أو لتحليل موضوع معين دون الحاجة إلى جمع بيانات جديدة

يمكن أن تشمل البيانات الثانوية مصادر متعددة مثل:

- التقارير الحكومية: مثل الإحصائيات السكانية أو الاقتصادية
- الكتب والمقالات الأكاديمية: التي تتناول أبحاثاً سابقة في مجال معين
- البيانات التي تم جمعها من قبل مؤسسات بحثية: مثل الأبحاث الميدانية أو استطلاعات الرأي
- المقالات الصحفية والمجلات: التي تناولت موضوعات معينة

توفير الوقت والموارد هو أحد المزايا الرئيسية لاستخدام البيانات الثانوية، لكنها قد تتطلب تقييم جودة ومصداقية المصادر المستخدمة.

1.3. طرق وأساليب تحليل البيانات

- بعد جمع البيانات من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى، حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديد الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة
- تم إجراء اختيار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة
- تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها، اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه ، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرو نباخ الفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت
- تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة، يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة

1.4. الخاتمة

في ختام هذا البحث، نجد أن تكنولوجيا المعلومات تلعب دوراً محورياً في تعزيز أداء الموارد البشرية داخل المؤسسات. من خلال استعراضنا للأدبيات والدراسات السابقة، تبين أن تطبيق تكنولوجيا المعلومات يسهم في تحسين كفاءة العمليات الإدارية، وتعزيز التواصل بين الموظفين، وتسهيل الوصول إلى المعلومات الضرورية، مما يؤدي إلى اتخاذ قرارات أكثر دقة وسرعة.

كما أظهر البحث التحديات التي قد تواجه المؤسسات عند تبني هذه التكنولوجيا، مثل قضايا الأمان والخصوصية، والحاجة للتدريب المستمر للموظفين. لذا، فإن نجاح تنفيذ تكنولوجيا المعلومات يتطلب استراتيجيات مدروسة تشمل التدريب والتوعية، فضلاً عن تطوير البنية التحتية اللازمة.

ختاماً، توضح النتائج أن الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات يعتبر استثماراً استراتيجياً يمكن أن يعزز من إنتاجية الموارد البشرية ويحقق فائدة تنافسية للمؤسسات. لذا من المهم على وسائل الإدارة أن تختار بعناية الحلول التكنولوجية المناسبة وأن تعمل على تهيئة البيئة التنظيمية التي تدعم استخدام هذه التقنيات بشكل فعال.

2. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

2.1. المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً مفصلاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم جمع بياناتها من خلال استبيانات موجهة إلى عينة الدراسة، حيث تم تحليل هذه البيانات إحصائياً باستخدام حزمة البرامج الإحصائية SPSS بالإصدار 28 يبدأ الفصل بتحليل البيانات من خلال استخدام الإحصاء الوصفي، الذي يهدف إلى تقديم صورة شاملة ودقيقة حول خصائص العينة محل الدراسة، بما في ذلك القياسات الإحصائية الأساسية مثل المتوسطات والانحرافات المعيارية. بالإضافة إلى ذلك، تم إجراء اختبار الصدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات، بهدف التأكد من قوة الأدوات البحثية وملاءمتها لقياس المتغيرات المستهدفة في الدراسة. تم تطبيق اختبارات إحصائية مناسبة لهذه الغاية باستخدام البرنامج المذكور، بما في ذلك تحليل الاتساق الداخلي والاستقرار الزمني علاوة على ذلك، ومن أجل اختبار فرضيات البحث والتأكد من صحة نموذج الدراسة وملاءمته، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر البرنامج SPSS الإصدار 28 يسمح هذا التحليل بتحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة كما يوفر معلومات قيمة حول مدى تأثير المتغيرات على بعضها البعض، مما يعزز فهمنا للظواهر المدروسة ويساهم في تقديم نتائج دقيقة وداعمة للفرضيات المطروحة في البحث.

2.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً إلى الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة المكتسبة
تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات العامة
الديموغرافية التي تشمل:

- ❖ الجنس ويشمل على (أنثى - ذكر)
- ❖ العمر ويشمل (من 20 سنة إلى 29 سنة، من 30 سنة إلى 39 سنة، من 40 سنة إلى 49 سنة، من 50 سنة فما فوق)
- ❖ المستوى التعليمي ويشمل (متوسط، ثانوي، جامعي)
- ❖ الخبرة المكتسبة وتشمل (من 1 إلى 4 سنوات، من 5 إلى 9 سنوات، من 10 إلى 14 سنة، من 15 سنة فما فوق)

الجدول والرسومات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة كما يلي:

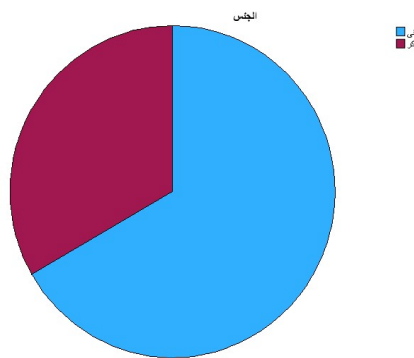
جدول 1: توصيف عينة البحث

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
النوع	أنثى	28	%66.6
	ذكر	14	%33.3
	الإجمالي	42	%100
العمر	من 20 سنة إلى 29 سنة	19	%25.2
	من 30 سنة إلى 39 سنة	16	%38.1
	من 40 سنة إلى 49 سنة	5	%11.9
	من 50 سنة فما فوق	2	%4.8
	الإجمالي	42	%100
المستوى التعليمي	ثانوي	5	%11.9
	جامعي	37	%88.1
	الإجمالي	42	%100
الخبرة المكتسبة	من 1 إلى 4 سنوات	24	%57.1
	من 5 إلى 9 سنوات	6	%14.3
	من 10 إلى 14 سنة	7	%16.7
	من 15 سنة فما فوق	5	%11.9
	الإجمالي	42	%100

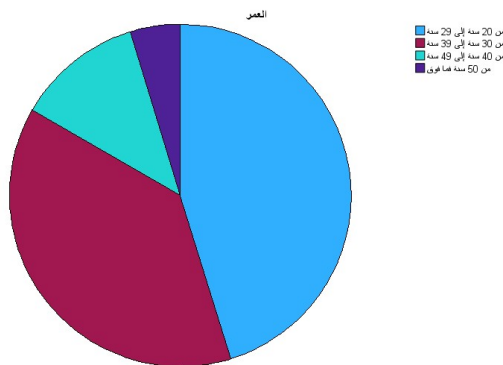
المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.

من بيانات الجدول رقم (1) تم استخلاص النتائج التالية:

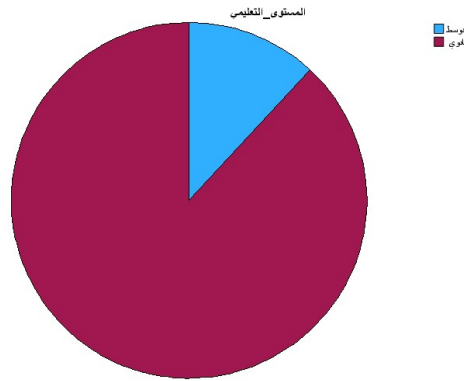
بالنسبة للتوزيع حسب الجنس، أظهرت النتائج الإحصائية أن عدد الإناث في العينة فاق عدد الذكور، حيث بلغ عدد الإناث 28، مما يشكل نسبة 66.6% من إجمالي العينة، في حين بلغ عدد الذكور 14، أي ما يعادل 33.3% من العينة. كما هو موضح في الشكل التالي:



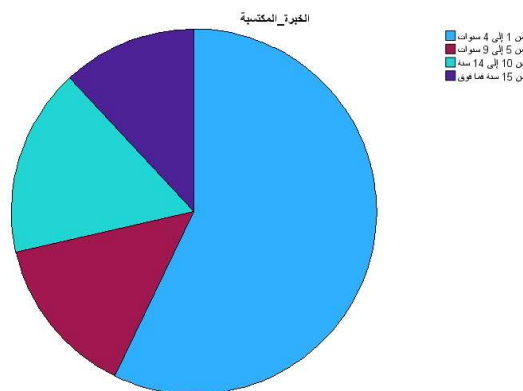
أما بالنسبة للتوزيع حسب العمر، فقد أظهرت النتائج الإحصائية أن 19 شخصا من أفراد العينة تتراوح أعمارهم من 20 سنة إلى 29 سنة وهو ما يعادل 25.2% من إجمالي العينة. في حين أن 16 شخصا تتراوح أعمارهم بين 30 إلى 39 سنة، أي ما يعادل 38.1% من العينة. كما أن 5 أشخاص تتراوح أعمارهم من 40 إلى 49 سنة، أي ما يعادل 11.9% من العينة. وأخيرا، هناك 2 من الأشخاص أعمارهم من 50 سنة فما فوق ، وهو ما يشكل أيضا 4.8% من إجمالي العينة. كما هو موضح في الشكل التالي:



أما بالنسبة للتوزيع حسب المستوى التعليمي، فقد أظهرت النتائج الإحصائية أن، 5 أشخاص من أفراد العينة حاصلون على شهادة الثانوي، مما يمثل 11.9% من إجمالي العينة. بينما هناك 37 شخصا جامعيون حاصلون على الشهادة العليا، مما يشكل 88.1% من إجمالي العينة. كما هو موضح في الشكل التالي:



أما بالنسبة للتوزيع حسب سنوات الخبرة المكتسبة، فقد أظهرت النتائج الإحصائية أن 24 شخصا من أفراد العينة لديهم خبرة من 1 إلى 4 سنوات، مما يمثل 57.1% من إجمالي العينة. بينما هناك 6 أشخاص لديهم خبرة من 5 إلى 9 سنوات، أي ما يعادل 14.3% من العينة. أما بالنسبة لأفراد العينة التي تتراوح خبرتهم من 10 إلى 14 سنة فقد بلغ عددهم 7 أشخاص، وهو ما يمثل 16.7% من العينة. وفيما يتعلق بمن هم لديهم خبرة تفوق 15 سنة، فقد تبين أنهم 5 أشخاص من أفراد العينة، مما يشكل 11.9% من إجمالي العينة. كما هو موضح في الشكل التالي



1.1. اختبار وقياس الصدق والثبات للاستبيانات:

للتأكد من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات التي تم استخدامها لقياس متغيرات الدراسة. كما تم قياس الصدق التقاربي عن طريق حساب متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted – AVE)

أما بالنسبة لقياس الثبات، فقد تم استخدام عدة مؤشرات تشمل حساب قيمة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) وقيمة الثبات المركب (Composite Reliability) بالإضافة إلى حساب معامل الثبات (Arho) تم تنفيذ جميع هذه التحليلات باستخدام نموذج المعادلة البنائية (Structural Equation Modeling – SEM) من خلال برنامج التحليل الإحصائي SPSS الإصدار 28 الفقرات والجداول التالية توضح هذه التحليلات بشكل مفصل.

❖ صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

- تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي من خلال حساب متوسط التباين المستخرج (Average استخراج التباين - AVE)
- صدق الاتساق الداخلي: يشير هذا النوع من الصدق إلى مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة مع المتغير الذي تنتمي إليه. لهذا الغرض، قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير الذي تنتمي إليه. وفقا للدراسة Kaiser (1974)، تم استبعاد العبارات التي تكون قيمة معامل ارتباطها أقل من 0.5.
- الصدق التقاربي (Convergent Validity) يقيس هذا النوع من الصدق مدى تباين العبارات التي تقيس نفس المقياس تم حساب متوسط التباين المستخرج (AVE)، والذي يجب أن تكون قيمته أكبر من 0.5 وفقا لـ Hair et al (2006)، وذلك لضمان أن العبارات تقيس نفس المتغير بشكل دقيق.
- تعرض الجداول التالية النتائج الإحصائية المتعلقة بمعاملات الارتباط الانحراف المعياري، قيمة T المحسوبة، وقيمة P بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير وذلك لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات. كما تشمل الجداول أيضا متوسط التباين المستخرج (AVE) لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات تم إجراء هذه التحليلات باستخدام نموذج المعادلة البنائية (SEM) عبر برنامج SPSS بالإصدار 28، كما هو موضح في ما يلي:

جدول 2: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير المستقل

Average variance extracted متوسط التباين المستخرج		P Values	Standard deviation الانحراف المعياري	Factor loadings معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير تكنولوجيا المعلومات
0.625125	0.6435	0.000	0.470	0.726	0.609	A1	المكونات المادية
		0.000	0.397	0.542		A2	
		0.000	0.484	0.699		A3	
		0.000	0.455	0.717		A4	
		0.000	0.587	0.587		A5	
		0.000	0.554	0.590		A6	
	0.625125	0.000	0.539	0.520		B1	البرمجيات
		0.000	0.633	0.624		B2	
		0.000	0.618	0.826		B3	
		0.000	0.671	0.561		B4	
		0.000	0.497	0.561		B5	
	0.6098	0.000	0.612	0.688		C1	شبكات الاتصال
		0.000	0.470	0.607		C2	
		0.000	0.634	0.481		C3	
		0.000	0.570	0.754		C4	
		0.000	0.397	0.519		C5	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.

يتضح بالجدول (2) الذي بالأعلى:

مقياس تطبيق تكنولوجيا المعلومات: أظهرت معاملات الارتباط لجميع العبارات المتعلقة

بالمكونات المادية، البرمجيات، شبكات الاتصال، ارتباطا قويا بالمتغيرات التابعة لها، حيث كانت القيم أكبر من 0.5 بالإضافة إلى ذلك، كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001 بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إنه قد تم تحقيق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كما توضح النتائج المتعلقة بمتوسط التباين المستخرج (AVE) أن قيمة AVE لمتغير تطبيق تكنولوجيا المعلومات هي 0.625، وهي قيمة أكبر من 0.5 بناءً على ذلك، يمكن التأكيد على أن الصدق التقاربي للاستبانة قد تحقق أيضا.

جدول 3: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير التابع

المتغير	العبارات	KMO	Factor loadings معامل الارتباط	Standard deviation الانحراف المعياري	P Values	Average variance extracted متوسط التباين المستخرج
أداء الموارد البشرية	BA1	0.685	0.679	0.457	0.000	0.667533
	BA2		0.553	0.627	0.000	
	BA3		0.655	0.630	0.000	
	BA4		0.602	0.550	0.000	
	BA5		0.803	0.701	0.000	
	BA6		0.716	0.612	0.000	
	BA7		0.796	0.618	0.000	
	BA8		0.714	0.627	0.000	
	BA9		0.654	0.633	0.000	
	BA10		0.724	0.445	0.000	
	BA11		0.631	0.633	0.000	
	BA12		0.559	0.570	0.000	
	BA13		0.713	0.590	0.000	
	BA14		0.560	0.577	0.000	
	BA15		0.654	0.627	0.000	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.

يتضح بالجدول (3) الذي بالأعلى:

مقياس تطبيق أداء الموارد البشرية: أظهرت معاملات الارتباط لجميع العبارات المتعلقة

بأداء الموارد البشرية ارتباطاً قوياً بالمتغيرات التابعة لها، حيث كانت القيم أكبر من 0.5 بالإضافة إلى ذلك، كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من 0.001 بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إنه قد تم تحقيق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كما توضح النتائج المتعلقة بمتوسط التباين المستخرج (AVE) أن قيمة AVE لمتغير تطبيق أداء الموارد البشرية هي 0.667، وهي قيمة أكبر من 0.5 بناءً على ذلك، يمكن التأكيد على أن الصدق التقاربي للاستبانة قد تحقق أيضاً.

❖ ثبات أداة الدراسة:

- يشير ثبات الاستبيان إلى مدى استقرار نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير إذا تم إعادة توزيعه على أفراد العينة في فترات زمنية مختلفة، بعبارة أخرى يشير إلى قدرة الاستبيان على تقديم نتائج متسقة عند تطبيقه على نفس العينة في أوقات مختلفة لتحقيق ذلك، يتم استخدام عدة مؤشرات إحصائية لقياس الثبات.
- في هذه الدراسة، تم قياس ثبات الاستبيانات التي استخدمت لقياس متغيرات الدراسة عن طريق حساب ثلاثة مؤشرات رئيسية قيمة ألفا كرونباخ، والثبات المركب (Composite Reliability)، وقيمة Arho تم حساب هذه القيم باستخدام نموذج المعادلة البنائية -PLS SEM، وهو نموذج إحصائي يستخدم لتحليل العلاقات بين المتغيرات الكامنة (غير المرئية) والمتغيرات الظاهرة.
- قيمة ألفا كرونباخ تعد من أكثر المقاييس شهرة لقياس الثبات الداخلي للمقاييس. وهي تعكس درجة الاتساق بين العناصر المختلفة التي تقيس نفس المفهوم أو المتغير كلما اقتربت قيمة ألفا كرونباخ من 1 كانت درجة الثبات أعلى.
- الثبات المركب (Composite Reliability) يشير إلى مستوى الثبات العام للمقياس ويأخذ في اعتباره العوامل المشتركة بين العناصر في المقياس يعتبر هذا المؤشر أفضل من ألفا كرونباخ في بعض الحالات لأنه يأخذ في اعتباره أهمية كل عنصر في المقياس بشكل منفصل.
- قيمة (Arho) هي مقياس آخر يستخدم لتحديد الثبات الداخلي، ويمكن استخدامه كمؤشر تكميلي لتأكيد نتائج ألفا كرونباخ والثبات المركب.
- وفقاً لدراسة Hair et al (2010)، يجب أن تكون القيم الخاصة بهذه المؤشرات الثلاثة أكبر من 0.7 حتى يعتبر المقياس ثابتاً. هذه القيمة تعكس مستوى الثبات المقبول عادة في الأبحاث العلمية.
- الجدول التالي يعرض القيم المستخرجة من نموذج المعادلة البنائية PLS-SEM المتعلقة بالثبات، بما في ذلك القيم الخاصة بـ ألفا كرونباخ، والثبات المركب (Composite Reliability)، مما يعكس مستوى الثبات العام للمقاييس المستخدمة في الدراسة

جدول 4: قياس الثبات لأداة الدراسة

Cronbach's alpha		العبارات	المتغير
0.741	0.751	6	المكونات المادية
	0.714	5	البرمجيات
	0.471	5	شبكات الاتصال
0.903	0.897	15	AB1
	0.903		AB2
	0.897		AB3
	0.899		AB4
	0.891		AB5
	0.895		AB6
	0.892		AB7
	0.895		AB8
	0.897		AB9
	0.896		AB10
	0.898		AB11
	0.901		AB12
	0.894		AB13
	0.900		AB14
	0.902		AB15

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.

يتضح بالجدول (4) الذي بالأعلى:

ان قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي:

أظهرت نتائج المقياس لتطبيق تكنولوجيا المعلومات أن قيمة ألفا كرونباخ والثبات المركب (Composite Reliability) للمقياس ككل كانت 0.741 أما بالنسبة لأبعاد تكنولوجيا المعلومات، فقد كانت قيم ألفا كرونباخ والثبات المركب على النحو التالي: المكونات المادية 0.751، البرمجيات 0.714، شبكات الاتصال 0.471 بما أن جميع القيم تتجاوز 0.7، وفقاً لدراسة Hair et al (2010)، فإن الثبات قد تحقق للمقياس.

أما بالنسبة لمقياس تطبيق أداء الموارد البشرية، فقد أظهرت النتائج أن قيمة ألفا كرونباخ والثبات المركب (Composite Reliability) للمقياس ككل كانت 0.903 بالنسبة لأداء الموارد البشرية، كانت قيم ألفا كرونباخ والثبات المركب على النحو التالي: 0.897 AB1، 0.903 AB2، 0.897 AB3، 0.899 AB4، 0.899 AB5، 0.891 AB6، 0.892 AB7، 0.895 AB8، 0.897 AB9، 0.896 AB10، 0.898 AB11، 0.901 AB12، 0.894 AB13، 0.900 AB14، 0.902 AB15.

بما أن جميع القيم أكبر من 0.6، وفقاً لدراسة Hair et al (2010)، فإن الثبات قد تحقق أيضاً للمقياس. وفقاً للنتائج الإحصائية بالأعلى، التي أثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية، مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصلاحيّة هذه الاستبانات للتطبيق والوثوق بها، واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فرضيات الدراسة.

1.1. التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة (الإجابة على أسئلة البحث)

قد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس ليكرت الثلاثي وفقاً لما يلي:

موافق	محايد	لا أوافق
1	2	3

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في $33.33\% = 100$

3

يوضح الجدول (5) دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي

جدول 5: دلالة المتوسطات الحسابية

قيمة المتوسط الحسابي	الوزن النسبي %	مستوى درجة الممارسة / الأهمية
من 1 إلى 1.67	من 66.67% إلى 100%	موافقة مرتفعة
من 1.68 إلى 2.34	من 33.34% إلى 66.66%	موافقة متوسطة
من 2.35 إلى 3	من 0% إلى 33.33%	موافقة منخفضة

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، والذي يتضمن الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لكل متغير باستخدام مقياس ليكرت الثلاثي. يعتمد هذا التحليل على الجدول الذي يعرض دلالة المتوسط الحسابي، حيث يتم تفسير دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول أعلاه لتحديد مستوى تطبيق تكنولوجيا المعلومات وأبعادها، بالإضافة إلى أداء الموارد البشرية، وذلك وفقاً لآراء عينة الدراسة. يتم توضيح ذلك كما يلي:

جدول 6: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
تكنولوجيا المعلومات	المكونات المادية	1.25		0.311		0.30665	موافق	مرتفع	مرتفع
	البرمجيات	1.39		0.456			موافق	مرتفع	
	شبكات الاتصال	1.31		0.373			موافق	مرتفع	
أداء الموارد البشرية	15	1.40	1.4032	0.389	0.38900	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.

يتضح في الجدول 6 في الأعلى:

الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي:

تظهر نتائج توصيف عينة الدراسة بالنسبة للمتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات أن الاتجاه العام لمفردات العينة يميل إلى موافقة مرتفعة، مما يشير إلى تحقيق عالٍ لممارسات تكنولوجيا المعلومات في شركة مطاعم الوليمة المحدودة في منطقة الرياض، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل 1.314، مع نسبة موافقة بلغت 76.10% وانحراف معياري قدره 0.306 كما أظهرت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد تكنولوجيا المعلومات أن الاتجاه العام لجميع الأبعاد الثلاث المكونات المادية، البرمجيات، شبكات الاتصال، من قبل مفردات العينة هو مستوى مرتفع من الموافقة، مما يعكس مستوى تطبيق مرتفع لتكنولوجيا المعلومات في شركة مطاعم الوليمة المحدودة في منطقة الرياض أما بالنسبة لأبعاد تكنولوجيا المعلومات، فقد كانت النتائج على النحو التالي: بعد المكونات المادية بلغ المتوسط الحسابي 1.25 مع نسبة موافقة 80% وانحراف معياري 0.311، بعد البرمجيات بلغ المتوسط الحسابي 1.39 مع نسبة موافقة 71.9% وانحراف معياري 0.456، بعد شبكات الاتصال بلغ المتوسط الحسابي 1.31 مع نسبة موافقة 76.3% وانحراف معياري 0.373،

تظهر هذه النتائج موافقة مرتفعة من قبل عينة الدراسة على جميع أبعاد تكنولوجيا المعلومات في الشركة.

تظهر نتائج توصيف العينة للمتغير التابع أداء الموارد البشرية أن الاتجاه العام لمفردات العينة يشير إلى نسبة موافقة مرتفعة، مما يدل على مستوى عال من تطبيق أداء الموارد البشرية في شركة مطاعم الوليمة المحدودة في منطقة الرياض حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل 1.403 مع نسبة موافقة 71.2% وانحراف معياري 0.3890 كما أظهرت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد أداء الموارد البشرية أن الاتجاه العام لجميع الأبعاد هو مستوى مرتفع من الموافقة مما يشير إلى تطبيق مرتفع لممارسات أداء الموارد البشرية في شركة مطاعم الوليمة المحدودة في منطقة الرياض بالنسبة لأبعاد أداء الموارد البشرية كانت النتائج على النحو التالي: بعد تشخيص اسئلة أداء الموارد البشرية كان المتوسط 1.40 بنسبة موافقة 71.4% وانحراف معياري 0.389 تشير هذه النتائج إلى أن معظم مفردات عينة الدراسة توافق على تطبيق ممارسات أداء الموارد البشرية في الشركة بشكل عام.

❖ معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (لبيرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها

باستخدام SPSS-V28 وذلك على النحو التالي:

جدول 7: معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغير	المكونات المادية	البرمجيات	شبكات الاتصال	أداء الموارد البشرية
Pearson Correlation	1	،331**	،565**	،715**
Sig. (2-tailed)		،023	<،001	<،001
N	42	42	42	42
Pearson Correlation	،331**	1	،613**	،371**
Sig. (2-tailed)	،023		<،001	،016**
N	42	42	42	42
Pearson Correlation	،565**	،613**	1	،372**
Sig. (2-tailed)	<،001	<،001		،015**
N	42	42	42	42

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)**.

الارتباط الخطي بين تكنولوجيا المعلومات وأبعادها كمتغير مستقل وأداء الموارد البشرية (كمتغير تابع):

- تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب (0.715) بين تكنولوجيا المعلومات وأبعادها كمتغير مستقل وأداء الموارد البشرية كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.01).
- تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب بين كل بعد من ابعاد تكنولوجيا المعلومات المكونات المادية، البرمجيات، شبكات الاتصال، عند معامل ارتباط : 1 ، 0.331 ، 0.565 ، 0.715 على الترتيب كمتغيرات مستقلة عند مستوى دلالة أقل من (0.01) وبين أداء الموارد البشرية كمتغير تابع
- يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة، ومما يدل على قوة هذا الارتباط
- الارتباط الخطي بين أبعاد تكنولوجيا المعلومات وبين تكنولوجيا المعلومات ككل، وبين بعضها البعض:
- يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي بين تكنولوجيا المعلومات وبين أبعادها المكونات المادية، البرمجيات، شبكات الاتصال، عند مستوى دلالة (0.01).

1.1. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج:

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية، ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كلا من الحزمة الإحصائية SPSS V.28, SEM-PLS على النحو التالي:

❖ الفرض الرئيسي للدراسة:

- توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات وبين أداء الموارد البشرية.

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي:

- الفرضية 1 توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المكونات المادية وبين أداء الموارد البشرية
- الفرضية 2 توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين البرمجيات وبين أداء الموارد البشرية
- الفرضية 3 توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين شبكات الاتصال وبين أداء الموارد البشرية

نتائج اختبار الفرضيات الرئيسية للدراسة:

ينص هذا الفرض على انه " توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات وبين أداء الموارد البشرية."

لاختبار هذا الفرض، تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple (Linear Regression) Analysis، والذي يعد أحد الأساليب الإحصائية الشائعة المستخدمة لاختبار العلاقة بين متغيرين في هذا السياق، تم تطبيق هذا الأسلوب لدراسة العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات، التي تمثل المتغير المستقل في الدراسة، وأداء الموارد البشرية التي تعتبر المتغير التابع. ويهدف التحليل إلى تحديد ما إذا كانت هناك علاقة معنوية بين تطبيق ممارسات تكنولوجيا المعلومات في الشركة وبين مستوى تطبيق ممارسات أداء الموارد البشرية. من خلال هذا التحليل، يتم اختبار مدى تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية، وكذلك قياس قوة واتجاه هذه العلاقة باستخدام المعاملات الإحصائية المستخلصة من نموذج الانحدار الخطي البسيط.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,585 ^a	,343	,326	,31934

a. Predictors: (Constant), المستقل

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1Regression	2,125	1	2,125	20,839	<.001 ^b
Residual	4,079	40	,102		
Total	,2046	41			

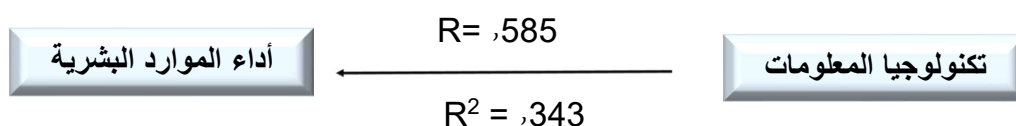
a. Dependent Variable: التابع

b. Predictors: (Constant), المستقل

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
Model	B				Lower Bound	Upper Bound
1(Constant)	,428	,219	,9501	,058	-,016	,871
المستقل	,742	,163	,585	<.001	,414	,0711

a. Dependent Variable: التابع



يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) والذي يساوي (sig) أقل من (0.01)، مما يدل على أن نموذج الانحدار الخطي البسيط ذو دلالة معنوية عند مستوى 0.01
- . تشير قيمة معامل الارتباط (R) = 0.585 إلى وجود ارتباط إيجابي قوي بين تكنولوجيا المعلومات بشكل عام وأداء الموارد البشرية.
- يوضح معامل التحديد المعدل (R²) أن حوالي 34.3% من التباين الحاصل في أداء الموارد البشرية يمكن تفسيره من خلال التباين في تكنولوجيا المعلومات.
- تشير قيمة (ت) (T-Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B)، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من (0.02).

وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات (إجمالاً) كمتغير مستقل وأداء الموارد البشرية كمتغير تابع.

نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول والثاني والثالث للدراسة:

- ينص هذا الفرض الفرعي الأول على أنه توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المكونات المادية وبين أداء الموارد البشرية" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين المكونات المادية محل الدراسة كمتغير مستقل، وأداء الموارد البشرية كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثاني على أنه توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين البرمجيات وبين أداء الموارد البشرية" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين البرمجيات محل الدراسة كمتغير مستقل، وأداء الموارد البشرية كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثالث على أنه توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين شبكات الاتصال وبين أداء الموارد البشرية" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين شبكات الاتصال محل الدراسة كمتغير مستقل، وأداء الموارد البشرية كمتغير تابع.

ولاختبار هذه الفرضيات الفرعية تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط

Simple Linear Regression Analysis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,742 ^a	,551	,516	,27068

Predictors: (Constant), شبكات_الاتصال, المكونات_المادية, البرمجيات

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1Regression	3,420	3	1,140	15,558	<.001 ^b
Residual	2,784	38	,073		
Total	6,204	41			

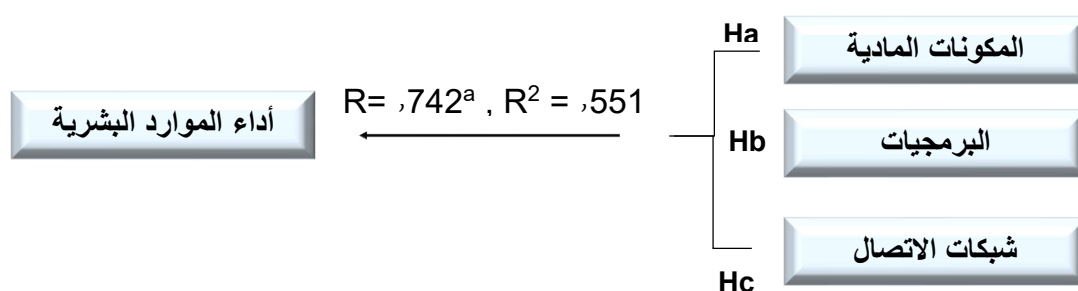
Dependent Variable: التابع

Predictors: (Constant), شبكات_الاتصال, المكونات_المادية, البرمجيات

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
Model	B				Lower Bound	Upper Bound
1(Constant)	,214	,193	1,106	,276	-,178	,605
المكونات المادية	,936	,165	5,673	<.001	,602	1,270
البرمجيات	,211	,118	1,799	,080	-,026	,449
شبكات الاتصال	,211	,164	-1,282	,207	-,543	,122

Dependent Variable: التابع



يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) إلى أن قيمة (sig) أقل من 0.01، مما يدل على أن نموذج الانحدار الخطي البسيط ذو دلالة معنوية عند مستوى 0.01

. تشير قيمة معامل الارتباط ($R = 0.742$) إلى وجود ارتباط إيجابي قوي بين أبعاد تكنولوجيا المعلومات (المكونات المادية، البرمجيات، شبكات الاتصال) وبين أداء الموارد البشرية.

يشير معامل التحديد المعدل (2) إلى أن 55.1% من التباين الحاصل في أداء الموارد البشرية يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى أبعاد تكنولوجيا المعلومات.

تشير قيمة (ت) (T-Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B)، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من 0.02

بناءً على النتائج السابقة، فقد تم قبول صحة الفرضية الأولى والثانية والثالثة حيث تم إثبات وجود علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية المكونات المادية، البرمجيات، وشبكات الاتصال كمتغيرات مستقلة، وأداء تكنولوجيا المعلومات كمتغير تابع.

1.2. الخاتمة:

يتناول هذا الفصل التحليل الإحصائي التفصيلي لنتائج الدراسة الميدانية التي أجريت على عينة من موظفي شركة مطاعم الوليمة المحدودة في مدينة الرياض، والذي كان هو الموقع الذي تم اختياره لتنفيذ البحث. لقد تم استخدام أساليب إحصائية متقدمة من خلال برنامجي SPSS الإصدار 28 و SEM-PLS لتحليل البيانات التي تم جمعها، حيث توفر هذه البرامج أدوات إحصائية قوية تساعد في تفسير البيانات واستخلاص النتائج بشكل دقيق وموثوق.

بدأت عملية التحليل الإحصائي بتنفيذ التحليل الوصفي لعينة الدراسة، حيث تم دراسة التوزيع الديموغرافي للموظفين المشاركين في الدراسة. تم التركيز في هذا الجزء من التحليل على مجموعة من الخصائص الشخصية والمهنية للمشاركين مثل الجنس العمر المستوى التعليمي وعدد سنوات الخبرة المكتسبة هذا التحليل الوصفي كان ضروريا لفهم خصائص العينة بشكل شامل مما يساعد في تقديم تفسير أدق للنتائج التي سيتم التوصل إليها لاحقا.

بعد ذلك، تم الانتقال إلى تحليل المتغيرات الرئيسية في الدراسة، والتي تتمثل في تكنولوجيا المعلومات وأداء الموارد البشرية تم تحليل هذه المتغيرات من خلال النظر في أبعادها المختلفة. في حالة تكنولوجيا المعلومات تم تحليل الأبعاد مثل المكونات المادية، البرمجيات، شبكات الاتصال، هذا التحليل الوصفي للمتغيرات ساعد في توضيح مدى تطبيق هذه المفاهيم في بيئة العمل بالشركة وكيفية تأثيرها على الأداء العام في المؤسسة.

في المرحلة التالية من التحليل، تم التحقق من توافر شروط الصدق والثبات للمقاييس التي تم استخدامها لقياس المتغيرات المدروسة. وقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المتقدمة مثل حساب معامل ألفا كرونباخ والثبات المركب، وكذلك متوسط التباين المستخرج (AVE). تمثل هذه الأساليب أدوات أساسية لتقييم موثوقية الأدوات البحثية، وقد أظهرت النتائج أن جميع المقاييس المستخدمة تتمتع بمؤشرات عالية من الثبات والصدق، مما يعزز من موثوقية البيانات المستخلصة من الدراسة.

بعد التأكد من موثوقية المقاييس، تم اختبار الفرض الرئيسي للدراسة، والذي ينص على وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات وأداء الموارد البشرية. تم اختبار هذا الفرض باستخدام أساليب تحليلية مثل الانحدار الخطي البسيط والنماذج الهيكلية للمعادلات البنائية (SEM)، وهي أساليب قوية لقياس العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة. بالإضافة إلى ذلك، تم اختبار مجموعة من الفرضيات الفرعية المتعلقة بتأثير أبعاد مختلفة من تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية، مثل المكونات المادية، البرمجيات، شبكات الاتصال على أداء الموارد البشرية.

تؤكد النتائج الإحصائية التي تم الحصول عليها في هذا الفصل على ما خلصت إليه الفصول السابقة من الدراسة، حيث أثبتت أن تكنولوجيا المعلومات تلعب دورا محوريا في تعزيز ممارسات أداء الموارد البشرية في شركة مطاعم الوليمة المحدودة في الرياض من خلال هذه النتائج، يمكن تقديم التوصيات العملية التي سيتم عرضها في الفصل الختامي، والتي تهدف إلى تحسين ممارسات تكنولوجيا المعلومات في المنظمة وتعزيز قدرتها على أداء الموارد البشرية بشكل فعال. هذه التوصيات ستكون قائمة على النتائج المستخلصة من الدراسة الميدانية والتحليل الإحصائي الذي تم تنفيذه، مما يعزز من فعالية تطبيق هذه التوصيات في الواقع العملي.

2. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

2.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

2.2. توصيات الدراسة:

2.3. الخاتمة:

فصل المراجع

- إبراهيم، ب. (2005). مقياس تكنولوجيا ونظم المعلومات في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: الجزائر. كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة. الصفحات 38-40، 40-42.
- أحمد، س.، & أحمد، ف. (2016). أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية: مراجعة الأدبيات.
- أحمد، ع. (2019): مقال "نظرية العدالة التنظيمية في إدارة الموارد البشرية" مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 16، العدد 3،
- أحمد، م. (2020): مقال "دور التكنولوجيا في تطوير إدارة الموارد البشرية" مجلة الإدارة العامة، المجلد 60، العدد 4،
- الخطيب، م. (2021). مقدمة في تكنولوجيا المعلومات: الطبعة الثانية. دار الفكر للنشر والتوزيع.
- الصادق، ه. (2018). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في أداء الموارد البشرية في الجامعات السودانية بالتطبيق على (جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وجامعة النيلين وجامعة شندي) (2007-2019م) (رسالة دكتوراه، بكري الطيب موسى)
- الضاوية، ق. (2019-2020). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية: دراسة ميدانية بالمقر الإداري لولاية بسكرة.
- الكردي، غ. (2020). تأثير تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية: دراسة تحليلية. المجلة العلمية للدراسات الإدارية، العدد 5، ص. 25-36.
- جبر، ع.، ونادية، م. ع. (2003-2007). التقنية الحديثة والتنمية البشرية الانتقائية. مجلة مستقبل التربية العربية، 9(31)، 276. الإسكندرية: دار الفكر الجامعي، ص 36.
- خالد عبود. (2023). رأس المال الفكري وتأثيره على فاعلية الأداء في القطاع المصرفي الليبي دراسة ميدانية على المصارف التجارية الليبية. Journal of Humanitarian and Applied Sciences, 8(15), 320-327
- راوية، ح.، طارق، س. (2018): كتاب "إدارة الموارد البشرية" للمؤلفين الطبعة الرابعة،

- راوية، حسن. (2020): كتاب "إدارة الموارد البشرية: رؤية استراتيجية" للدكتورة راوية حسن، الطبعة السادسة، 2020.
- حسن، ر. & أحمد، م. (2019). إدارة الموارد البشرية (الطبعة 4). القاهرة: دار الجامعة الجديدة
- عيسات، م. (2020). أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة في إعادة تأهيل المورد البشري وتحسين الأداء الوظيفي: دراسة حالة مديرية التربية لولاية ورقلة (رسالة دكتوراه).
- (2022) دراسة بعنوان أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في المنظمات: مجلة إدارة الموارد البشرية
- غسان، ق. (2006). إدارة التكنولوجيا: مفاهيم ومداخل تقنيات تطبيقية علمية (ط 1). عمان: دار المناهج، ص 22.
- غسان، أ. (2013). تحليل مكونات البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، (2)، 56.
- فاطمة، ط. (2014-2015). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية: دراسة حالة شركة إنتاج الكهرباء بتيارت. (مذكرة ماجستير، جامعة وهران، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير).
- كريمة، ع. (2020-2021). توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الأداء التنظيمي في المرفق العام: دراسة حالة عين البنيان وملحقاتها بالجزائر العاصمة خلال الفترة الممتدة (جانفي 2017 الى غاية ديسمبر 2019).
- ماجد، ا. (2018): كتاب "السلوك التنظيمي" الطبعة الثالثة،
- مروان، وحيد. (2015): رسالة ماجستير بعنوان أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على فاعلية مدقي ديوان الرقابة المالية الاتحادي في العراق
- ماهر، أ. (2021): كتاب "الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية" الطبعة الرابعة
- محمد، أحمد. (2020): كتاب "إدارة الموارد البشرية" الطبعة الثالثة

- محمد، ع. (2019): مقال "نظرية التبادل الاجتماعي في إدارة الموارد البشرية المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد 1،
- محمد، عبد الله. (2021): دراسة "تحديات إدارة المواهب في المنظمات" المجلة العربية للإدارة، المجلد 41، العدد 1،
- محمد، ف. (2000). تكنولوجيا المعلومات على أعتاب قرن جديد. القاهرة: مكتبة الدار العربية للكتاب. ص 19.
- مراد، ف. (2006-2005). أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة: دراسة حالة مديرية الصيانة لسوناطراك بالأغواط (2005-2004)
- نجيب، ح. & رشدي، غ. (2022-2021). دور استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال فصي تحسين أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية: دراسة ميدانية على مستوى مديرية الشباب والرياضة، ولاية بسكرة.

- Al-Jaghoub, S., Al-Salhi, N., & Salim, J. (2020). The impact of information technology on human resource performance: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 33(1), 159-180.
- Barua, A., Kriebel, C. H., & Mukhopadhyay, T. (1995). Information technologies and business value: An analytic and empirical investigation. *Information systems research*, 6(1), 3-23.
- Bharadwaj, A. S. (2000). A resource-based perspective on information technology capability and firm performance: an empirical investigation. *MIS quarterly*, 169-196.
- Bolton, R. Performance Management: Improving quality and productivity through effective people management.
- Bondarouk, T., & Ruël, H. (2009). Electronic Human Resource Management: challenges in the digital era. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(3), 505-514).
- Byren, J., & Karasek, R. (2020). The impact of digital transformation on human resource management. Emerald Publishing Limited).
- Chesbrough, H. W., & Spohrer, J. (2006). A research manifesto for services science. *Communications of the ACM*, 49(7), 35-40
- Cook, S. A. (1971). The complexity of theorem-proving procedures. *ACM SIGACT News*, 6(1-2), 151-158 ..

- Davenport, T. H., & Harris, J. G. (2007). Competing on analytics: The new science of winning. Harvard Business Press.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 319-340
- Devaraj, S., & Kohli, R. (2003). Performance impacts of information technology: *Management science*, 49(3), 273-
- Gupta, A., & Arora, N. (2017). Understanding determinants and barriers of mobile shopping adoption using behavioral reasoning theory. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 36, 1-
- Karp, R. M. (1972). Reducibility among combinatorial problems. In R. E. Miller & J. W. Thatcher (Eds.), *Complexity of computer computations* (pp. 85-103). Plenum Press
- Lee, J. K., & Ravichandran, T. Information Technology and Organizational Performance: An Integrative Model of IT Business Value
- Maruping, L. M., & Magni, M. (2015). Motivating employees to explore collaboration technology in team contexts. *MIS Quarterly*, 39(1).
- Majchrzak, A., & Borgs, C. (1998). an empirical study of employee interactions with an organizational memory system. *Information Systems Journal*, 8(1), 31-53.

- Mesmer-Magnus, J. R., & DeChurch, L. A. (2009). Information sharing and team performance: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 94(2), 535.
- Shaukat, M. Z., Ashraf, M. N., & Ghafoor, S. (2017). Impact of information technology and human resource management on organizational performance: Evidence from microfinance institutions of Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(1), 23-34
- Mirchandani, D. A., & Lederer, A. L. (2012). Employee participation in the implementation of information systems. *The International Journal of Management*
- Muhammed, S., Teoh, A. P., & Suhaimi, M. A. (2019). The impact of information technology infrastructure flexibility on paradox management capability and firm performance. *VINE Journal of Information and Knowledge*
- Paauwe, J., & Boselie, P. (2005). HRM and performance: Human resource management journal, 15(4), 68-83).
- Sarker, S., & Ochoa, A. (2016). Exploring synergies between digital technologies and sustainability: A framework and research agenda. *Communications of the AIS*, 38(1), 22.
- Shannon, C. E. (1948). A mathematical theory of communication. *Bell System Technical Journal*, 27(3), 379-423

- Speight, J. (2002). An assessment of educational computing and technology of teacher education programs at accredited colleges and universities. Dissertation Abstracts International, 89..
- Suh, A., & Lee, J. (2017). Understanding teleworkers' technostress and its influence on job satisfaction. Internet Research, 27(1), 140-159.
- von Neumann, J., & Morgenstern, O. (1944). Theory of games and economic behavior. Princeton University Press
- Wiener, N. (1961). Cybernetics: Or control and communication in the animal and the machine. MIT Press. Bellman, R. (1957). Dynamic programming. Princeton University Press.

فصل الملاحق

استبيان

تحيط طيبة وبعد ،،،

يسرني أن أقدم لكم هذا الاستبيان حيث يعد هذا البحث جزء من استكمال متطلبات درجة البكالوريوس في تخصص إدارة الأعمال لذا في إطار هذا البحث أسعى إلى فهم (مدى تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية) لذا أرجو التكرم منكم بملء فقرات الاستبيان وكملي ثقة بدقة الإجابة وموضوعيتها لما تتمتعون به من خبرة ومعرفة وافرة في مجال عملكم الوظيفي مما يساعد في نجاح هذا البحث

أقدر عاليا تعاونكم ومساهماتكم القيمة وأشكركم مقدما على وقتكم وإجاباتكم الصريحة علما بأن هذا الاستبيان سيبقى في منتهى السرية وسيتم التعامل معه لغرض البحث العلمي فقط وسيعالج وفقا لأعلى معايير الأمان والخصوصية

مع خالص التقدير...

2) المحور الأول: المعلومات الشخصية

❖ الجنس

- ☐ أنثى
- ☐ ذكر

❖ العمر

- ☐ من 20 سنة إلى 29 سنة
- ☐ من 30 سنة إلى 39 سنة
- ☐ من 40 سنة إلى 49 سنة
- ☐ من 50 سنة فما فوق

❖ المستوى التعليمي

- ☐ متوسط
- ☐ ثانوي
- ☐ جامعي

❖ الخبرة المكتسبة

- ☐ من 1 إلى 4 سنوات
- ☐ من 5 إلى 9 سنوات
- ☐ من 10 إلى 14 سنة
- ☐ من 15 سنة فما فوق

جدول أدوات البحث المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات)

اعتمد الباحث على استبانة مروان وحيد (2015) وذلك لقياس المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات) وذلك من حيث ثلاث أبعاد وهي (المكونات المادية، البرمجيات، شبكات الاتصال) بإجمالي 16 فقرة للمتغير بأكمله حيث أن البعد الأول يتكون من 6 عناصر والبعد الثاني يتكون من 5 عناصر والبعد الثالث يتكون من 5 عناصر

المتغير	أبعاد المتغير	عدد البيانات	المصدر
المتغير المستقل: تكنولوجيا المعلومات بعنوان أثر تكنولوجيا المعلومات على فعالية مدققي ديوان الرقابة	المكونات المادية (الأجهزة)	6	(مروان وحيد آل قزان، 2015)
	البرمجيات	5	
	شبكات الاتصال	5	
	العدد الكلي	16	

جدول أدوات البحث المتغير التابع (أداء الموارد البشرية)

اعتمد الباحث على استبانة خالد عبود (2023) وذلك لقياس المتغير التابع (أداء الموارد البشرية) وذلك من حيث إجمالي 15 فقرة للمتغير بأكمله

المتغير	أبعاد المتغير	عدد البيانات	المصدر
المتغير التابع: أداء الموارد البشرية بعنوان رأس المال الفكري وتأثيره على فعالية الأداء في القطاع المصرفي	لا يوجد أبعاد	15	(خالد عبود، 2023)

2) المحور الثاني: تكنولوجيا المعلومات

الرقم	الفقرة	أوافق	غير متأكد (محايد)	لا أوافق
البعد الأول: المكونات المادية (الأجهزة)				
1	تتوفر أجهزة ملائمة لإنجاز المهمات المطلوبة في المؤسسة			
2	تؤدي الأجهزة الموجودة في المؤسسة إلى رفع مستوى الأداء الوظيفي عند القيام بالمهام والواجبات الموكلة للموظفين			
3	تساعد الأجهزة الموجودة في المؤسسة في تقسيم العمل والمهام بشكل دقيق لإنجاز الأعمال			
4	تساعد الأجهزة الموجودة في المؤسسة على توفير الوقت وتقليل المجهود وخفض التكلفة			
5	تتوفر الأجهزة والمعدات الملحقة بها في كل الأقسام والفروع للمؤسسة			
6	تحرص المؤسسة على توفير أجهزة ذات مواصفات عالية قابلة للتعديل والتطوير وحماية المعلومات من التزوير والتلاعب			
البعد الثاني: البرمجيات				
7	يتم متابعة أحدث التطورات التكنولوجية للبرمجيات من أجل استخدامها في العمل			
8	يتم تحديث البرمجيات الخاصة المستخدمة بما يتناسب مع طبيعة متطلبات العمل			
9	تتوفر في المؤسسة البرمجيات الخاصة بحماية البيانات والمعلومات من الفيروسات والقرصنة			

10	تتوفر في المؤسسة برمجيات تساهم في تصنيف وتبويب المعلومات حسب طبيعتها وأهميتها		
11	البرمجيات المستخدمة في المؤسسة تساعد على وجود قواعد بيانات لتوفير المعلومات اللازمة وربط جميع الأقسام في المؤسسة		
البعد الثالث: شبكات الاتصال			
12	تتوفر في المؤسسة شبكات اتصالات وانترنت ذات كفاءة فنية عالية ومتناسبة مع احتياجات العمل		
13	توجد في المؤسسة شبكة اتصالات محلية (انترانت) مستخدمة بين الأقسام تساعد على اختصار الجهد والوقت		
14	توجد في المؤسسة شبكة اتصالات محلية متكاملة (اكسترانت) مستخدمة بين المقر الرئيسي والفروع الأخرى التابعة له لمتابعة العمل		
15	توجد في المؤسسة حماية على عمل الشبكات تساهم في الحفاظ على سرية المعلومات والبيانات المتداولة من خلالها		
16	تساهم وسائل الاتصال الحديثة والبريد الإلكتروني في المرونة والسرعة وتبادل المعلومات وزيادة التنسيق		

المحور الثالث: أداء الموارد البشرية

الرقم	الفقرة	أوافق	غير متأكد (محايد)	لا أوافق
1	تحرص المؤسسة على وجود التوافق بين متطلبات الوظيفة وقدرات الموظفين			
2	تمتلك المؤسسة عددا كافيا من الموظفين من ذوي الخبرة لإنجاز العمل الموكل إليهم			
3	تضع المؤسسة آليات لاستفادة الموظفين الجدد من خبرات وكفاءات الموظفين القدماء			
4	يسعى الموظفون لإيجاد طرق جديدة في العمل			
5	يبادر الموظفون بأنفسهم لاكتشاف المشاكل بهدف حلها			
6	تساعد المؤسسة الموظفين على تبادل الأفكار والآراء والمقترحات الإبداعية التي تسهم في تطوير الخدمات			
7	يستفيد الموظفون من تجارب الآخرين وتتنوعها			
8	يستطيع الموظفون من إنجاز الأعمال الموكلة إليهم في الوقت المحدد			
9	يمتلك الموظفون القدرة على التخطيط السليم والفعال لموارد العمل			
10	يتمكن الموظفون في اكتساب المهارات اللازمة من أجل إنجاز العمل بطريقة صحيحة			

11	يوجد لدى الموظفين شعور بالرضا والولاء الوظيفي			
12	تركز المؤسسة على تنمية القدرات والمهارات الوظيفية لدى الموظفين			
13	يتم العمل بشكل جماعي وبروح الفريق الواحد بين مختلف الإدارات والأقسام			
14	تحرص المؤسسة على تأصيل ثقافة العمل بروح الفريق			
15	يتم إشراك كافة الموظفين في صناعة النجاح والحصول على أفضل المخرجات			