

أثر استخدام تقنية المعلومات الذكية على أداء الموارد البشرية " دراسة ميدانية من وجهة نظر العناصر الطبية والطبية المساعدة بمستشفى طرابلس الطبي

أ.د. عز الدين علي سويسى^{1*} أ.د. عادل ناجي الفقهي²

1. عضو هيئة تدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية قسم الإدارة والتنظيم
- 2- عضو هيئة تدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية قسم إدارة الموارد البشرية

Ezdens@gmail.com

The Impact of Using Smart Information Technology on Human Resources Performance

A Field Study from the Perspective of Medical and Paramedical Staff at Tripoli Medical Center

Prof. Dr. Ezzeddine Ali Sweisi¹

Prof. Dr. Adel Naji Al-Faqihi

Abstract in English

This study aimed to determine the impact of intelligent information technology on human resources management. The study population consisted of all employees at all levels (medical and paramedical staff) at Tripoli Medical Hospital. A simple random sample of (120) individuals was selected, and (8) questionnaires were excluded as they were unsuitable for analysis. Data analysis was performed using the Statistical Analysis Software (SPSS) on the sample's responses to the study's items and variables, the results showed a statistically significant effect at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) for the independent variable (information technology and its dimensions) on the dependent variable (human resources management). The study also presented a set of recommendations, the most important of which is the necessity for the organization under study to keep pace with modern technologies and work on continuously updating them.

Keywords: Intelligent Information Technology, Human Resources Management.

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر تقنية المعلومات الذكية على إدارة الموارد البشرية وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في جميع المستويات في مستشفى

طرابلس الطبي، من عناصر طبية وطبية مساعدة وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة (120) مفردة وتم استبعاد (8) استبانات غير ملائمة للتحليل وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، استجابات العينة حول فقرات ومتغيرات الدراسة، وأظهرت النتائج إنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للمتغير المستقل تقنيات المعلومات بأبعادها على المتغير التابع إدارة الموارد البشرية كما توصلت الدراسة الى مجموعة من التوصيات اهمها ضرورة مواكبة التقنيات الحديثة والعمل على تحديثها باستمرار للمنظمة قيد الدراسة الكلمات المفتاحية: تقنيات المعلومات الذكية، إدارة الموارد البشرية

الفصل الأول- الإطار العام للدراسة:

. المقدمة :

أصبحت تقنيات المعلومات الذكية تمثل العمود الفقري للتطور التكنولوجي في جميع المجالات، حيث تشهد البيئة التنظيمية المعاصرة تطورات متسارعة في مجال تكنولوجيا المعلومات، مما أدى إلى ظهور ما يعرف بتقنيات المعلومات الذكية التي أحدثت ثورة حقيقية في طريقة إدارة المؤسسات وتنفيذ أعمالها، حيث تعرف تقنيات المعلومات الذكية بأنها ذلك الفرع من علوم الحاسوب الذي يهتم بتطوير أنظمة وبرامج قادرة على محاكاة الذكاء البشري، وتشمل مجموعة من التطبيقات والتقنيات المتقدمة مثل الذكاء الاصطناعي، وإنترنت الأشياء، وتحليل البيانات الضخمة، والتعلم الآلي، والأنظمة الخبيرة، والحوسبة السحابية. وتتميز هذه التقنيات بقدرتها على التعلم والاستنتاج واتخاذ القرارات وحل المشكلات المعقدة بطريقة تشبه إلى حد كبير الطريقة التي يعمل بها العقل البشري، وفي مجال إدارة الموارد البشرية على وجه الخصوص، أحدثت تقنيات المعلومات الذكية تحولاً جذرياً في كيفية أداء وظائف الموارد البشرية، بدءاً من عمليات الاستقطاب والاختيار والتوظيف، مروراً بالتدريب والتطوير، ووصولاً إلى إدارة الأداء وتقييم العاملين. فقد ساهمت هذه التقنيات في تحويل إدارة الموارد البشرية من نمط تقليدي يركز على الأعمال الروتينية والإدارية إلى نمط استراتيجي يعتمد على التحليل والتنبؤ واتخاذ القرارات المدعومة بالبيانات، من هنا تبرز أهمية دراسة أثر تقنيات المعلومات الذكية على إدارة الموارد البشرية، خاصة في المؤسسات الحيوية مثل المستشفيات

. مشكلة الدراسة :

يشهد العالم اليوم تسارع في تبني تكنولوجيا المعلومات الذكية في مختلف المجالات، إلا أن هناك فجوة واضحة في استثمار هذه التكنولوجيا في مجال أداء الموارد البشرية

داخل المؤسسات العربية. ولا تزال العديد من هذه المؤسسات تعتمد على أساليب الإدارة التقليدية التي تقتصر إلى المرونة والتكيف مع متغيرات بيئة العمل، متجاهلة الإمكانيات الكبيرة التي توفرها التقنيات الذكية مثل الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات الضخمة، والتعلم التكيفي (Na, 2023; Leuher, 2024). كما تشير معظم الدراسات إلى أن المؤسسات تستخدم تكنولوجيا المعلومات الذكية تحقق نتائج إيجابية في تحسين أداء الموارد البشرية بما يتماشى مع متطلبات السوق الحديثة

ومن هنا تبرز مشكلة الدراسة الرئيسة في التساؤل الآتي:

ما أثر استخدام تقنية المعلومات الذكية في إدارة الموارد البشرية؟

ويتفرع من هذا التساؤل عدد من التساؤلات الفرعية مثل:

1. ما أثر البعد التقني في إدارة الموارد البشرية في المنظمة قيد الدراسة؟
 2. ما أثر البعد الإداري في إدارة الموارد البشرية في المنظمة قيد الدراسة؟
 3. ما أثر البعد البشري في إدارة الموارد البشرية في المنظمة قيد الدراسة؟
- . فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين تقنية المعلومات الذكية وإدارة الموارد البشرية

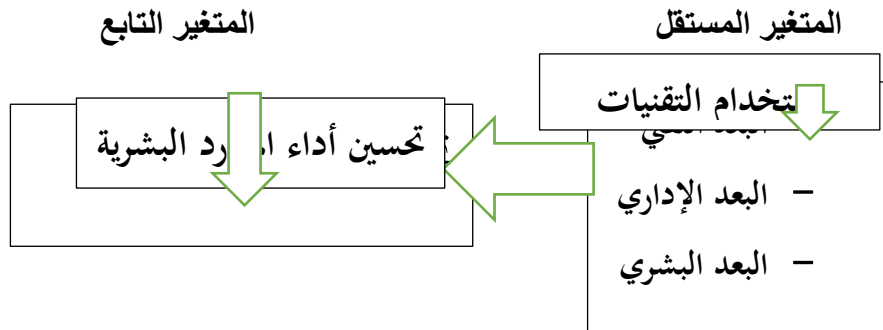
ويتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين البعد التقني وإدارة الموارد البشرية
- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين البعد الإداري وإدارة الموارد البشرية
- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين البعد البشري وإدارة الموارد البشرية
- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف العلمية والتطبيقية التي تسهم في تحسين الفهم النظري والتطبيقي لاستثمار تكنولوجيا المعلومات الذكية في مجال التدريب والتطوير الإداري. وتتنبثق هذه الأهداف من مشكلة البحث وتساؤلاته، كما تستند إلى نتائج الدراسات السابقة التي أثبتت أهمية استخدام التقنيات الذكية ومن هذه الأهداف ما يلي:

1. قياس أثر استخدام التقنيات الذكية على أداء الموارد البشرية في المنظمة قيد الدراسة
 2. تحليل إدارة الموارد البشرية وانعكاسها على تقنيات المعلومات الذكية
 3. الخروج بتوصيات ومقترحات تساهم في زيادة الأداء لدى الموارد البشرية بالمنظمة قيد الدراسة.
- اهمية الدراسة: تنبع أهمية من الاتي**
الأهمية النظرية: تكمن الأهمية النظرية في الاتي: -
- أ. حداثة واصالة الموضوعات خاصة التقنية الرقمية الذكية، اضافة الى اهمية أداء الموارد البشرية
 - ب. يعتبر أداء الموارد البشرية أمراً حيويًا بحيث يمكن لاعتماد التقنية الرقمية من أن يحسن تجربة المستفيدين ورفع مستوى الرضا لديهم.
 - ج. كما تكمن أهمية الموضوع في زيادة الأداء لدى الموارد البشرية في المنظمة قيد الدراسة.
 - د. تنبع أهمية هذه الدراسة في كونها طبقت على شريحة من شرائح المجتمع وهي شريحة العاملين في منظمة حكومية والمتمثل في مستشفى طرابلس الطبي
- الأهمية التطبيقية:**
أما الأهمية التطبيقية تكمن في النقاط التالية: -
- أ- تقديم نموذج علمي وعملي للعاملين بالمنظمة قيد الدراسة باستمرار في تحسين وزيادة أداء الموارد البشرية من خلال التقنية الرقمية حيث تساهم هذه الأبحاث في زيادة أداء الموارد البشرية.

أنموذج الدراسة :



الشكل رقم (1-1) يبين المتغير المستقل والمتغير التابع

مصطلحات الدراسة :

استخدام التقنيات الذكية: يقصد بها توظيف التقنيات الرقمية المتقدمة مثل الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات والأنظمة الذكية في جمع المعلومات وتحليلها لتحسين الأداء واتخاذ قرارات أفضل.

البعد التقني: يقصد به البنية التحتية التكنولوجية والأنظمة الرقمية المستخدمة داخل المنظمة قيد الدراسة

البعد الإداري يقصد به الجانب الذي يركز على استخدام التقنية الذكية لمساعدة الإدارة في العمل بشكل أفضل وأسرع

البعد البشري: ويقصد به امتلاك المهارات اللازمة لاستخدام التقنيات الذكية بكفاءة وفاعلية

أداء الموارد البشرية: يقصد به مدى قيام الموظفين بعملهم بشكل جيد وتحقيق النتائج المطلوب

حدود الدراسة :

اقتصرت الدراسة على:

الحدود الزمنية: 2025م

الحدود البشرية: كل العاملين بالمنظمة قيد الدراسة

. الدراسات السابقة:

1- . دراسة (ابوغبن، وآخرون، 2025) بعنوان: دور ممارسة الريادة الاستراتيجية في التحول نحو المنظمات الذكية "دراسة ميدانية على شركات تكنولوجيا المعلومات الفلسطينية".

هدفت الدراسة للكشف عن طبيعة العلاقة بين ممارسة الريادة الاستراتيجية والتحول نحو المنظمات الذكية، وبيان أثر ممارسة الريادة الاستراتيجية في التحول نحو المنظمات الذكية، تكون مجتمع الدراسة المكون من العاملين في الوظائف الإشرافية من مدراء دوائر ورؤساء وحدات وأقسام شركات تكنولوجيا المعلومات والبالغ عددها (62) شركة، وقد خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج وهي مستوى ممارسة الريادة الاستراتيجية في شركات تكنولوجيا المعلومات الفلسطينية جاء بدرجة مرتفعة وبوزن نسبي بلغ (3.75 %) بينما مستوى توافر المنظمات الذكية في شركات تكنولوجيا المعلومات الفلسطينية جاء بدرجة مرتفعة وبوزن نسبي بلغ (73 %) تبين وجود علاقة

طردية قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ين ممارسة الريادة الاستراتيجية والتحول نحو المنظمات الذكية بمعامل ارتباط بلغ 0.890 وكان من أهم توصيات الدراسة زيادة الاهتمام بتعزيز جميع أبعاد الريادة الاستراتيجية في شركات تكنولوجيا المعلومات من خلال تطوير ثقافة الريادة الاستراتيجية لديها، وتدريب العاملين على معايير ونظم ومتطلبات المنظمات الذكية، وتوفير أحدث الأجهزة والتقنيات اللازمة لإنجاز العمل في الشركات.

2. دراسة الجهمي ومحمد، (2024) بعنوان: دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الاداء الوظيفي، وتحقيقاً لذلك تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، مجتمع الدراسة اشتمل على كافة العاملين بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي. وتوصلت الدراسة الى النتائج أهمها: أوضحت النتائج من خلال التحلي الاحصائي لمحاور الدراسة أن أهم فقرة من فقرات متغير تكنولوجيا كانت تعتمد الكلية على عملها على تكنولوجيا المعلومات حيث في الترتيب الاول بمتوسط حسابي 2.9600 بانحراف معياري 1.15987 بينما تحصلت الفقرة التي تنص على وجود شبكة واحدة في جميع فروع الجامعة مما يزيد من سرعة الابلاغ عن أي خطأ على المرتبة الاخيرة بمتوسط 2.3600 اتضح من نتائج التحليل الاحصائي أن مستوي أهمية محور تكنولوجيا المعلومات كما لها من أثر كبير في مستوي تحسين مستويات الاداء الوظيفي، العمل على استقطاب الكفاءات البشرية في تكنولوجيا المعلومات من اجل تطوير وتحسين العمل بالكلية. التركيز علة اقامة الدورات التدريبية في مجال تكنولوجيا المعلومات لكافة العاملين بما يسهم في تحقيق نتائج ايجابية.

3. دراسة عمران واعليجة (2024) بعنوان دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الاداء الوظيفي. دراسة تحليلية لآراء عينة من قيادات البنوك التجارية العاملة بمدينة الخمس.

هدفت الدراسة الى التعرف على دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الاداء الوظيفي في مجموعة من المصارف التجارية الواقعة بمدينة الخمس، وتم اختيار عينة الدراسة من مجموعة من القيادات بتلك المصارف وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الاستبانة هي الاداء المناسبة لجمع البيانات من عينة الدراسة، البالغ عددها (80) مفردة من القيادات الادارية بتلك البنوك، وبعد تحليل البيانات اظهرت النتائج

وجود فروق ذات دلالة احصائية بين تكنولوجيا المعلومات وتحسين الاداء الوظيفي بتلك المصارف.

4. دراسة الشبلي وابو رمان، (2024) بعنوان: أثر تكنولوجيا المعلومات على اداء الموارد البشرية في مستشفيات وزارة الصحة الاردنية.

هدفت هذه الدراسة الى تحديد تأثير تكنولوجيا المعلومات على اداء الموارد البشرية في مستشفيات وزارة الصحة الاردنية في عمان، مع اعتبار التحول الرقمي كمتغير وسيط، شمل مجتمع الدراسة جميع العاملين في المستشفيات والبالغ عددهم 15942 موظفاً، وتم اختيار عينة مكونة من 375 موظفاً. استخدم المنهج الوصفي التحليلي وبرنامجي (SPAA و AMOS) لتحليل البيانات. واوصت الدراسة بتحديث انظمة المعلومات وتطويرها لتلبية احتياجات الموارد البشرية، والاستثمار في تحسين الشبكات والاجهزة لضمان استقرار الانظمة.

ما يميز الدراسة الحالية

. أوجه التشابه مع الدراسات السابقة:

1. تقوم الدراسة الحالية بالتركيز على أهمية التقنية الرقمية في إدارة الموارد البشرية في الجهات التي عملت على تطبيق الرقمنة
2. تقوم هذه الدراسة بتطبيق استخدام التقنية الرقمية الذكية وهذا يتشابه مع الدراسات السابقة.
3. كل الدراسات السابقة تتناول دور التقنية الرقمية في القطاع العام وهذا يتشابه مع الدراسة الحالية
4. تم اعتماد أسلوب المنهج الوصفي التحليلي وهذا يتشابه مع الموضوع قيد الدراسة.

. أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث البيئة ومتغيرات الدراسة وأسلوب الدراسة

الفصل الثاني - الإطار النظري:

المبحث الأول - تقنية المعلومات الذكية:

مفهوم تقنيات المعلومات الذكية:

يعتبر مفهوم تقنية المعلومات الذكية أو الأنظمة الذكية نقلة نوعية في عالم تكنولوجيا المعلومات، حيث تتحول الأنظمة من مجرد أدوات سلبية نستخدمها إلى مساعدين فاعلين قادرين على الإدراك والتعلم واتخاذ القرار. الهدف الأساسي هو تحويل

البيانات الخام إلى خدمات معلوماتية ذات قيمة عالية، تعزز تجربة المستخدم وتكيف أدائها تلقائياً لتحقيق أفضل النتائج بأقل تكلفة ممكنة (سواء كانت تكلفة وقت، جهد، أو موارد، فقد عرفها (Laudon & Laudon, 2020,123) جميع مكونات التكنولوجيا التي تستخدمها المنظمة لإدارة المعلومات، وتشمل الأجهزة والبرمجيات وتقنيات تخزين البيانات والشبكات". في حين عرفها (O'Brien & Marakas, 2011,312) مجموعة من الموارد التقنية التي تشمل الحاسبات والبرمجيات وقواعد البيانات والاتصالات، والتي تُستخدم لدعم عمليات المنظمة الإدارية والتشغيلية. ويمكننا ان نستنتج من التعريفات السابقة ان تقنية المعلومات الذكية هي عبارة عن مجموعة من التقنيات التكنولوجية التي توفر البنية الأساسية والخدمات لنقل المعلومات وتخزينها ومعالجتها، ونستنتج من ذلك بأنها عبارة على منظومة متكاملة من أجهزة الحاسوب، والاتصالات والبرمجيات، والشبكات، والخدمات بحيث تهدف الى جمع وتخزين البيانات والمعلومات ونشرها وتبادلها بالشكل الذي يحقق اهداف المنظمة بالكفاءة والفاعلية المطلوبة.

عوامل نجاح تقنية المعلومات الذكية:

إن أبرز عوامل نجاح تقنية المعلومات الذكية يتمثل في الاتي (الزطيمة، 2023، 261):

- 1- توفر بنية تحتية تكنولوجية متطورة ومناسبة: بحيث تسهم متطلبات التكنولوجيا في جودة الخدمات وتيسير الحصول عليها، الأمر الذي يتطلب توفر بنية تحتية متطورة قادرة على استيعاب هذه الزيادة في الطلب على الخدمة بدون أن يكون ذلك على حساب جودة الخدمة.
- 2- وجود الأنظمة والتشريعات المناسبة: تقدم الخدمات الإلكترونية تحديات جديدة للجهات التنظيمية والتشريعية والتي ينبغي عليها أن تتمتع بالمرونة والقدرة على تطوير الأنظمة والتشريعات بحيث تتماشى مع متطلبات الحكومة الإلكترونية.
- 3- إعادة النظر في طريقة سير المعاملات في البلديات: إن تطبيق الخدمات الإلكترونية لا ينبغي أن يكون مجرد محاولة لاستعمال التقنيات الحديثة من أجل أتمتة العمليات الروتينية البيروقراطية ولكن ينبغي أن تكون فرصة لتطوير سير هذه العمليات وتسهيلها بحيث تتناسب مع أساليب الحكومة الإلكترونية.
- 4- تأهيل العاملين في البلديات: تحتاج تطبيقات التكنولوجيا إلى توفر أيدي عاملة على قدر من المهارة والقدرة على التعامل مع التقنيات الجديدة بمهارة عالية.

5- توفير حماية للأنظمة التكنولوجية في البلديات: إن تقديم الخدمات الحكومية على الإنترنت مع ما يقدمه من فوائد وتسهيلات إلا أنه قد يتيح المجال لمحاولات سوء استخدام هذه الخدمات، لذا ينبغي اعتماد وسائل مناسبة لحماية هذه الخدمات بما يتناسب مع أهميتها وحساسيتها.

المبحث الثاني - تحسين أداء الموارد البشرية :

. أداء إدارة الموارد البشرية:

أن درجة نجاح إدارة الموارد البشرية في تنفيذ وظائفها بكفاءة وفاعلية، وبما ينعكس إيجابياً على أداء العاملين وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، وقبل الخوض لابد ان نخرج على مفهوم الأداء لإدارة الموارد البشرية، حيث عرفها (Dessler, 2020, 14) بأنها قدرة سياسات وممارسات الموارد البشرية على تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية بما يدعم الأداء التنظيمي. وأشار إليها (Armstrong, 2014, 161) بأنها مدى فاعلية استراتيجيات الموارد البشرية في تعزيز الالتزام والكفاءة والإنتاجية لدى العاملين، في حين أكد (Wright & McMahan, 2011) على انها تُقاس من خلال تأثير ممارسات الموارد البشرية على النتائج التنظيمية مثل الإنتاجية والجودة والربحية، اما تحسين المورد البشري يعرفه (حسين، 2015، 403) على انه هو اتخاذ الإجراءات والقيام بالممارسات التي من شأنها تصحيح الأخطاء والانحرافات التي كشفت عنها عملية تقييم الأداء ومن خلال التعريفات السابقة يمكننا القول بأن تحسين أداء إدارة الموارد البشرية هي عملية تقوم بها إدارة الموارد البشرية تتضمن برامج لتنمية الكفاءات، وتدريبها من أجل تصحيح انحرافات الأداء وذلك باستخدام التقنية الحديثة وتطويرها باستمرار بما يخدم اهداف المنظمة.

أهمية تحسين أداء إدارة الموارد البشرية:

ان عملية تحسين أداء إدارة الموارد البشرية هي عملية تطوير مستمرة وتحديث لسياسات وممارسات وأنظمة الموارد البشرية داخل المنظمة بما يتماشى مع أهدافها بغرض رفع كفاءتها وفعاليتها، وبما ينعكس إيجابياً على أداء العاملين وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة مع مرور الزمن، وتتمثل هذه الأهمية في الاتي:

1. الوصول الى قيمة مضافة للمنظمة ومواردها البشرية.
2. معالجة الخلل الموجود في مستوى الأداء الفعلي للموارد البشرية، وضمان تحقيق الأداء المستهدف.
3. توفير المتابعة والرقابة الدائمة لتطور أداء الموارد البشرية بالمنظمة.
4. رفع مستوى الأداء التنظيمي للمنظمة، وضمان الاستمرار في نشاطها.

5. الاستفادة الموارد البشرية من امتيازات مالية ومعنوية، وضمان مستقبلها الوظيفي.

خطوات تحسين أداء المورد البشري:

هناك مجموعة من الخطوات يجب على المنظمة اتباعها ومنها:
الخطوة الأولى: تحليل الأداء الفعلي مع الأداء المتوقع بصفة دورية للمنظمة
الخطوة الثانية: تحليل الفجوة بين الأداء المرغوب والأداء الفعلي.
الخطوة الثالثة: الاستجابة لمجموعة من الإجراءات من أجل تحسين الأداء
الخطوة الرابعة: اختيار الطريقة المناسبة ووضعها حيز التنفيذ ومتابعتها باستمرار
الخطوة الخامسة: وهي الخطوة الأخيرة وهي مراقبة وتقييم الأداء بصفة مستمرة مع قياس التغير الحاصل في الأداء.

الفصل الثالث - الإطار العملي للدراسة (منهجية الدراسة وإجراءاتها):

1.3. مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة وعينته: يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين، ونظرا لكبر حجم المجتمع فقد قام الباحثين باعتماد جداول (Sekaran, 2016) فقد قام الباحثين باختيار عينة ملائمة من العاملين، وذلك بتوزيع عينة عشوائية بسيطة (120) استبانة على العاملين وتم استرجاع (112) أي ما نسبته (93.33 %) استبانة واستبعد (8) أي ما نسبته (6.67 %) استبانة صالحة لعملية التحليل الإحصائي. كما موضح بالجدول (1.3)

الجدول رقم (1.3) يوضع توزيع استبانات الدراسة.

حجم العينة	النسبة	المسترجعة	النسبة	المستبعدة	النسبة
120	100%	112	93.33%	8	6.67%

2.3. المعيار الإحصائي للدراسة:

اعتمد الباحثين المعيار الإحصائي لغرض تفسير إجابات أفراد العينة كما موضح بالجدول رقم (2.3)

الجدول (2.3). درجة الحكم على إجابات مستجوبي الدراسة

المدى	درجة الموافقة	درجة الاستجابة
من 1.0 إلى أقل من 1.8	غير موافق مطلقاً	ضعيف جداً
1.8 إلى أقل من 2.6	غير موافق	ضعيف
من 2.6 إلى أقل من 3.4	محايد	متوسط
من 3.4 إلى أقل من 4.2	موافق	مرتفع
من 4.2 إلى أقل من 5	موافق بشدة	مرتفع جداً

3.3. قياس صدق وثبات أداة القياس (الاستبانة):

يعرف الصدق على أنه "مدى استطاعة أداة الدراسة أو إجراءات القياس، قياس ما هو مطلوب لقياسه" (عطية، 1996، 261)، ويعني ذلك أنه إذا تمكنت أداة جمع البيانات من قياس الغرض الذي صممت من أجله، فإنها بذلك تكون صادقة.

أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها عدة مرات خلال فترة زمنية معينة، وقد اتبعت الدراسة القياس الإحصائي لمعرفة ثبات أداة القياس (الاستبانة)، وذلك من خلال: معامل ألفا كرونباخ وذلك كما يلي:

: معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's alpha Coefficient)

للتحقق من ثبات أداة القياس (الاستبانة)، اتبعت الدراسة القياس الإحصائي بطريقة كرونباخ ألفا (Cronbach's alpha Coefficient)، وتكون الاستبانة ذات ثبات ضعيف إذا كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ أقل من 60%، ومقبولاً إذا كانت هذه القيمة ضمن الفترة (من 60% أو أقل من 70%)، وجيد إذا كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ ضمن الفترة (من 70% أو أقل من 80%)، أما إذا كانت هذه القيمة أكبر من أو يساوي 80% يشير ذلك إلى أن الاستبانة تكون ذات ثبات ممتاز، وكلما اقترب المقياس من 100% تعتبر النتائج الخاصة بالاختبار أفضل أما فيما يتعلق بثبات أداة هذه الدراسة (الاستبانة)، فقد تم احتساب معامل كرونباخ ألفا لمتغيرات الدراسة، ويوضح الجدول التالي قيم معاملات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الدراسة.

جدول (3.3) قيم معامل الثبات لكل محور من محاور الدراسة

ت	المتغير	الرمز	عدد الفقرات	معامل الثبات %
1	- البعد التقني	X1	5	93.1
2	- البعد الإداري	X2	5	92.6
3	- البعد البشري	X3	5	88.9
4	تحسين أداء الموارد البشرية	X4	5	88.8
	الكلية		20	90.85%

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول السابق أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة لكل محور من محاور الدراسة. وكذلك قيمة معامل الثبات الكلية تساوي 90.85%، وهي قيمة ثبات عالية جداً ومقبولة إحصائياً، وتدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

4.3. وصف خصائص المشاركين في الدراسة:

تمت الإشارة سابقاً إلى أن القسم الأول من قائمة الاستبيان خصص للأسئلة العامة، والتي تهدف إلى جمع بيانات يمكن من خلالها التعرف على خصائص عينة الدراسة، ولقد تم تحديد هذه الخصائص وبيانها كالتالي:

1.4.3. الجنس

يوضح الجدول رقم (12.4) تصنيف المشاركين في الدراسة حسب الجنس

جدول رقم (4.3) تصنيف المشاركين في الدراسة حسب الجنس

النسبة (%)	العدد	
70.9	86	ذكر
29.1	26	أنثى
100.0	112	الإجمالي

يتبين من خلال نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول السابق تصنيف المشاركين في الدراسة حسب الجنس، نلاحظ 86% تقريباً منهم ذكور وهي أعلى نسبة من الاناث وهذا يدل على ان طبيعة المهنة تتطلب الذكور أكثر من الاناث / الفئة العمرية

2.4.3. الفئة العمرية:

يعكس الجدول رقم (5.3) توزيع المشاركين في الدراسة حسب الفئة العمرية، وقد تم تقسيمها إلى (أقل من 25 سنة، من 25 الى 34 سنة، من 35 الى 44 سنة، من 45 سنة فأكثر)، يلاحظ من البيانات الواردة بالجدول المذكور، أن 44% تقريباً من المشاركين في الدراسة أعمارهم ضمن الفترة (من 35 الى 44 سنة)، وهي أعلى نسبة.

جدول رقم (5.3) تصنيف المشاركين في الدراسة حسب الفئة العمرية

النسبة (%)	العدد	
21.4	31	أقل من 25 سنة
8.8	19	من 25 الى 34 سنة
44.0	32	من 35 الى 44 سنة
25.8	30	من 45 سنة فأكثر
100.0	112	الإجمالي

ويلاحظ كذلك أن نسبة 44% تقريباً من المشاركين في الدراسة أعمارهم ضمن الفترة (من 35-44 سنة) ، في حين سجلت ما نسبته 8.8 % تقريباً منهم أعمارهم ضمن الفترة (أقل من 25 -34 سنة).

المؤهل العلمي:

يعكس الجدول رقم (14.4) توزيع المشاركين في الدراسة حسب المؤهل العلمي، وقد تم تقسيمه إلى (تعليم متوسط فأقل، تعليم جامعي، ماجستير، دكتوراه)، يلاحظ من البيانات الواردة بالجدول المذكور، أن نسبة الذين يحملون مؤهل (جامعي) وصلت إلى 65% تقريباً وهي أعلى نسبة.

جدول رقم (6.3) تصنيف المشاركين في الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة (%)	العدد	
16.07	18	الشهادة الثانوية او ما يعادلها
55.36	62	بكالوريوس
11.60	13	ماجستير
16.96	19	دكتوراه
100.0	112	الإجمالي

كما يلاحظ أن ما نسبته 55.36% تقريباً من المشاركين في الدراسة يحملون مؤهلات (بكالوريوس)، في حين 11.60% تقريباً متحصل على (ماجستير).

5.3. اختبار فرضيات الدراسة

يركز هذه الجزء على دراسة أثر تقنية المعلومات الذكية على أداء إدارة الموارد البشرية وذلك باختبار الفرضية الرئيسية للدراسة والتي تنص على:
لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05% بين تقنية المعلومات الذكية وإدارة الموارد البشرية.

وقبل اختبار الفرضية الرئيسية الأولى يستوجب علينا قياس الفرضيات الفرعية الآتية

اختبار الفرضية الفرعية الأولى :

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05% بين البعد التقني وإدارة الموارد البشرية.

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05% بين البعد الإداري وإدارة الموارد البشرية.

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05% بين البعد البشري وإدارة الموارد البشرية.

وقد تم استخدام أسلوب معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation لمعرفة معنوية (دلالة) العلاقة بين المتغيرات؛ ولمعرفة نسبة تفسير التباين في المتغير التابع من قبل المتغير المستقل تم استخدام أسلوب الانحدار البسيط Simple Regression.

5.3. دراسة تقنية المعلومات الذكية وعلاقتها ب إدارة الموارد البشرية باستخدام

معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation

في هذه الجزء تمت دراسة تقنية المعلومات الذكية وعلاقته ب إدارة الموارد البشرية باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation، الجدول رقم (7.3) يوضح قيمة معامل ارتباط بيرسون والدلالة الإحصائية المناظرة لكل معامل.

1.5.3. العلاقة بين البعد التقني وإدارة الموارد البشرية: يتضح من البيانات الواردة بالجدول رقم (7.3) ان قيمة معامل الارتباط تساوي 792.0 وقيمة الدلالة الإحصائية المناظرة له 0.000 وحيث أن قيمة الدلالة الإحصائية أصغر من مستوى المعنوية 5% مما يدل على وجود علاقة بين إدارة الوقت والملموسية، وبما أن قيمة معامل الارتباط موجبة مما يشير إلى أن هذه العلاقة طردية.

جدول رقم (7.3) العلاقة بين تقنية المعلومات الذكية X وإدارة الموارد البشرية

ت	المتغير	رمز المتغير	العدد	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية
1	البعد التقني	x1	112	0.794	0.000 *
2	البعد الإداري	X2	112	0.781	0.000 *
3	البعد البشري	X3	112	0.629	0.000 *

* دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05

8.5.3. العلاقة بين البعد الإداري وإدارة الموارد البشرية: يتضح من البيانات الواردة بالجدول رقم (7.3) أن قيمة معامل الارتباط تساوي 0.781 وقيمة الدلالة الإحصائية المناظرة له 0.000 وحيث إن قيمة الدلالة الإحصائية أصغر من مستوى المعنوية 5% مما يدل على وجود علاقة بين البعد التقني وإدارة الموارد البشرية وبما أن قيمة معامل الارتباط موجبة مما يشير إلى أن هذه العلاقة طردية.

9.5.3. العلاقة بين البعد البشري وإدارة الموارد البشرية: يتضح من البيانات الواردة بالجدول رقم (7.3) أن قيمة معامل الارتباط تساوي 0.629 وقيمة الدلالة الإحصائية المناظرة له 0.000 وحيث أن قيمة الدلالة الإحصائية أصغر من مستوى المعنوية 5% مما يدل على وجود علاقة بين إدارة البعد الإداري وإدارة الموارد البشرية، وبما أن قيمة معامل الارتباط موجبة مما يشير إلى أن هذه العلاقة طردية.

10.5.3. البعد التقني وأثره في إدارة الموارد البشرية باستخدام أسلوب تحليل

الانحدار البسيط Simple regression analysis

استُخدم أسلوب تحليل الانحدار البسيط Simple linear regression لمعرفة أثر البعد التقني (كمتغير مستقل) في إدارة الموارد البشرية (كمتغير تابع) وذلك بتوفيق نموذج انحدار المتغير التابع على المتغير المستقل، وقد تم توفيق هذا النموذج، ولاختبار معنوية (دلالة) النموذج الموفق تم استخدام أسلوب تحليل التباين ANOVA، من خلال البيانات الواردة بالجدول التالي، سجلت قيمة إحصاء اختبار $F_{609.940}$ بمستوى دلالة إحصائية 0.000، مما يشير إلى أن النموذج الموفق معنوي (دال إحصائياً).

جدول (8.3) اختبار تحليل التباين (ANOVA) وبعض الإحصاءات المتعلقة بنموذج انحدار

معامل ارتباط بيرسون R	R Square معامل التحديد	Std. Error of the Estimate الخطأ المعياري للتقدير	F-Test أحصاء الاختبار	P-value الدلالة الإحصائية
0.795	0.626	0.726	609.940	* 0.000

كما يتبين من البيانات الواردة بالجدول السابق، أن قيمة متوسط الخطأ المعياري للتقدير Standard Error of the Estimate، أو ما يسمى بـ "خطأ التقدير"، هو مقياس لدرجة دقة القيم المتنبأ بها ويساوي 0.726 وهو مقدار صغير نسبياً، مما يدل على جودة النموذج المستخدم في التنبؤ. وتشير كذلك النتائج الواردة بالجدول إلى قيمة معامل ارتباط بيرسون ومعامل التحديد، حيث سجلت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.795 وكذلك معامل التحديد 0.626 وهذا يعني 62.8% من التباينات في المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية)، يُفسرها التباين في المتغير المستقل (البعد التقني). ولاختبار معنوية معامل انحدار النموذج الموفق لانحدار المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية) على المتغير المستقل (البعد التقني)، تم استخدام اختبار T وتحصل على النتائج المدونة بالجدول رقم (8.4)، حيث سجلت قيمة إحصاء الاختبار 24.697 وقيمة الدلالة الإحصائية المناظرة لها 0.000، مما يشير إلى معنوية معامل الانحدار، ويعني ذلك أن المتغير المستقل (البعد التقني) له تأثير معنوي على المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية).

جدول (9.3) نتائج تقدير معاملات انحدار المتغير المستقل على المتغير التابع ($\hat{\beta}_0, \hat{\beta}_1$)

الدلالة الإحصائية P- Value	قيمة إحصاء الاختبار T	معاملات الانحدار المعياري Beta	الخطأ المعياري Std. Error	معاملات الانحدار B	
0.901	0.124-		0.135	0.017-	(Constant)
*0.000	24.697	0.792	0.039	0.973	البعد التقني

* دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05

يتضح من النتائج الإحصائية المدونة بالجدول السابق أن إشارة معامل الانحدار في النموذج الموفق موجبة (+) (0.973) ويشير ذلك إلى أن تأثير البعد التقني (كمتغير مستقل) في إدارة الموارد البشرية (كمتغير تابع) طردي، أي كلما ارتفعت قيم "البعد التقني" ارتفعت قيم "إدارة الموارد البشرية"

نتائج تحليل الفرضية الفرعية الأولى: قبول الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على وجود أثر ذات دلالة إحصائية لـ البعد التقني في إدارة الموارد البشرية.

11.5.3. البعد الإداري وأثره في إدارة الموارد البشرية باستخدام أسلوب تحليل

الانحدار البسيط Simple regression analysis

استُخدم أسلوب تحليل الانحدار البسيط Simple linear regression لمعرفة أثر البعد الإداري (كمتغير مستقل) في إدارة الموارد البشرية (كمتغير تابع) وذلك بتوفيق نموذج انحدار المتغير التابع على المتغير المستقل، وقد تم توفيق هذا النموذج، ولاختبار معنوية (دلالة) النموذج الموفق تم استخدام أسلوب تحليل التباين ANOVA، من خلال البيانات الواردة بالجدول التالي، سجلت قيمة إحصاء اختبار 562.737F بمستوى دلالة إحصائية 0.000، مما يشير إلى أن النموذج الموفق معنوي (دال إحصائياً).

جدول (10.3) اختبار تحليل التباين (ANOVA) وبعض الإحصاءات المتعلقة بنموذج انحدار

معامل ارتباط بيرسون R	R Square معامل التحديد	Std. Error of the Estimate الخطأ المعياري للتقدير	F-Test أحصاء الاختبار	P-value الدلالة الإحصائية
0.782	0.605	0.663	562.737	0.000

كما يتبين من البيانات الواردة بالجدول السابق، أن قيمة متوسط الخطأ المعياري للتقدير Standard Error of the Estimate، أو ما يسمى بـ "خطأ التقدير"، هو مقياس لدرجة دقة القيم المتنبأ بها ويساوي 0.663 وهو مقدار صغير نسبياً، مما يدل على جودة النموذج المستخدم في التنبؤ. وتشير كذلك النتائج الواردة بالجدول إلى قيمة معامل ارتباط بيرسون ومعامل التحديد، حيث سجلت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.782 وكذلك معامل التحديد 0.605 وهذا يعني 60.5% من التباينات في المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية)، يُفسرها التباين في المتغير المستقل (البعد الإداري). ولاختبار معنوية معامل انحدار النموذج الموفق لانحدار المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية) على المتغير المستقل (البعد الإداري)، تم استخدام اختبار T وتحصل على النتائج المدونة بالجدول رقم (11.3)، حيث سجلت قيمة إحصاء الاختبار 23.722 وقيمة الدلالة الإحصائية المناظرة لها 0.000، مما يشير إلى معنوية معامل الانحدار، ويعني ذلك أن المتغير المستقل (البعد الإداري) له تأثير معنوي على المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية).

جدول (11.3) نتائج تقدير معاملات انحدار المتغير المستقل على المتغير التابع $(\hat{\beta}_0, \hat{\beta}_1)$

الدلالة الإحصائية P- Value	قيمة إحصاء الاختبار T	معاملات الانحدار المعياري Beta	الخطأ المعياري Std. Error	معاملات الانحدار B	
0.005	2.817		0.125	0.353	(Constant)
0.000	23.722	0.780	0.036	0.866	البعد الإداري

* دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05

يتضح من النتائج الإحصائية المدونة بالجدول السابق أن إشارة معامل الانحدار في النموذج الموفق موجبة (+) 0.866 يشير ذلك إلى أن أثر البعد الإداري (كمتغير مستقل) في إدارة الموارد البشرية (كمتغير تابع) طردي، أي كلما ارتفعت قيم "البعد الإداري" ارتفعت قيم "إدارة الموارد البشرية".

نتائج تحليل الفرضية الفرعية الثانية: قبول الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لـ البعد الإداري في إدارة الموارد البشرية.

12.5.3. البعد البشري وأثره في إدارة الموارد البشرية باستخدام أسلوب تحليل

الانحدار البسيط Simple regression analysis

استُخدم أسلوب تحليل الانحدار البسيط Simple linear regression لمعرفة أثر البعد البشري (كمتغير مستقل) في إدارة الموارد البشرية (كمتغير تابع) وذلك بتوفيق نموذج انحدار المتغير التابع على المتغير المستقل، وقد تم توفيق هذا النموذج، ولاختبار معنوية (دلالة) النموذج الموفق تم استخدام أسلوب تحليل التباين ANOVA، من خلال البيانات الواردة بالجدول التالي، سجلت قيمة إحصاء اختبار $F_{237.252}$ بمستوى دلالة إحصائية 0.000، مما يشير إلى أن النموذج الموفق معنوي (دال إحصائياً).

جدول (12.3) اختبار تحليل التباين (ANOVA) وبعض الإحصاءات المتعلقة بنموذج انحدار

معامل ارتباط بيرسون R	R Square معامل التحديد	Std. Error of the Estimate الخطأ المعياري للتقدير	F-Test أحصاء الاختبار	P-value الدلالة الإحصائية
0.624	0.398	0.824	237.252	0.000

كما يتبين من البيانات الواردة بالجدول السابق، أن قيمة متوسط الخطأ المعياري للتقدير Standard Error of the Estimate، أو ما يسمى بـ "خطأ التقدير"، هو مقياس لدرجة دقة القيم المتنبأ بها ويساوي 0.824 وهو مقدار صغير نسبياً، مما يدل على جودة النموذج المستخدم في التنبؤ. وتشير كذلك النتائج الواردة بالجدول إلى قيمة معامل ارتباط بيرسون ومعامل التحديد، حيث سجلت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.624 وكذلك معامل التحديد 0.398 وهذا يعني 39.8% من التباينات في المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية)، يُفسرها التباين في المتغير المستقل (البعد البشري). ولاختبار معنوية معامل انحدار النموذج الموفق لانحدار المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية) على المتغير المستقل (البعد البشري)، تم استخدام اختبار T وتحصل على النتائج المدونة بالجدول رقم (13.3)، حيث سجلت قيمة إحصاء الاختبار 15.403 وقيمة الدلالة الإحصائية المناظرة لها 0.000، مما يشير إلى معنوية معامل الانحدار، ويعني ذلك أن المتغير المستقل (البعد البشري) له تأثير معنوي على المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية).

جدول (13.3) نتائج تقدير معاملات انحدار المتغير المستقل على المتغير التابع

الدلالة الإحصائية P- Value	قيمة إحصاء الاختبار T	معاملات الانحدار المعياري Beta	الخطأ المعياري Std. Error	معاملات الانحدار B
----------------------------------	-----------------------------	--------------------------------------	---------------------------------	--------------------------

(Constant)	0.949	0.157		6.052	0.000
البعد البشري	0.703	0.046	0.629	15.403	0.000

* دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05

يتضح من النتائج الإحصائية المدونة بالجدول السابق أن إشارة معامل الانحدار في النموذج الموفق موجبة ((+ 0.703) يشير ذلك إلى أن أثر البعد البشري (كمتغير مستقل) في إدارة الموارد البشرية (كمتغير تابع) طردي، أي كلما ارتفعت قيم "البعد البشري" ارتفعت قيم "إدارة الموارد البشرية".

نتائج تحليل الفرضية الفرعية الثالثة: قبول الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على وجود أثر ذات دلالة إحصائية لـ البعد البشري على إدارة الموارد البشرية.

. النتائج والتوصيات:

. النتائج:

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- 1- إن نسبة الذكور أكثر من نسبة الإناث، وهذا يدل على أن تقنيات المعلومات الذكية في المنظمة قيد الدراسة يسيطر عليه الذكور بما نسبته 70.9 %
- 2- المؤهلات العلمية جاء النسبة الأعلى من حملة شهادة البكالوريوس أن ما نسبته 55.36% تقريباً من المشاركين في الدراسة وهذا يدل على المنظمة تهتم بالدماء الجديدة ومن ذوي الاختصاص في تقنية المعلومات.
- 3- أظهرت الدراسة، أن 44% تقريباً من المشاركين في الدراسة أعمارهم ضمن الفترة (من 35 إلى 44 سنة)، وهي أعلى نسبة، وهذا يدل على المنظمة تمتلك خبرات من ذوي الأعمار المتوسطة في استخدام التقنيات الذكية بما يتماشى مع إدارة الموارد البشرية.

4- تشير النتائج المتعلقة بالبعد التقني سجلت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.795 وكذلك معامل التحديد 0.626 وهذا يعني 62.8% من التباينات في المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية)، يُفسرها التباين في المتغير المستقل (البعد التقني).

5- النتائج الإحصائية المتعلقة بالبعد الإداري في النموذج الموفق موجبة ((+ 0.866) وهذا يشير ذلك إلى أن أثر البعد الإداري (كمتغير مستقل) في إدارة الموارد البشرية (كمتغير تابع) طردي، أي كلما ارتفعت قيم "البعد الإداري" ارتفعت قيم "إدارة الموارد البشرية".

6- تشير النتائج إلى أن أثر البعد البشري (كمتغير مستقل) في إدارة الموارد البشرية (كمتغير تابع) طردي، أي كلما ارتفعت قيم "البعد البشري" ارتفعت قيم "إدارة الموارد البشرية".

. التوصيات:

توصلت الدراسة الى مجموعة من التوصيات أهمها:

- 1- إقامة دورات تدريبية على الأجهزة والمعدات الحديثة حتى يتسنى تقديم أفضل الخدمات ويعطي صورة حسنة لإدارة الموارد البشرية.
- 2- ضرورة ادخال التقنيات الحديثة والعمل على تحديث التقنيات القديمة في المنظمة قيد الدراسة لأنها تعتبر من المنظمات التي تدار بالعنصر البشري ولها تأثير بإدارة الموارد البشرية.
- 3- الاهتمام بالعنصر البشري، والذي يعتبر المحرك الأساسي في زيادة وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية
- 4- ضرورة الاهتمام بالقرارات الإدارية التي تنعكس بشكل إيجابي على زيادة وتحسين إدارة الموارد البشرية

بيان تضارب المصالح:

يُقر المؤلف بعدم وجود أي تضارب مالي أو علاقات شخصية معروفة قد تؤثر على العمل المذكور في هذه الورقة.

.المراجع:

المراجع باللغة العربية

1. ابو غين، وآخرون، (2025)، دور ممارسة الريادة الاستراتيجية في التحول نحو المنظمات الذكية "دراسة ميدانية على شركات تكنولوجيا المعلومات الفلسطينية". مجلة الاقتصاد والإدارة والقانون، مج9، ع1،
<https://journals.ajsrp.com/index.php/>
2. أبو رمان، تامر راتب، الشبلي، مطيع صالح، (2024) أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في مستشفيات وزارة الصحة الأردنية، جامعة عمان العربية
- 3.
4. الزطيمة، فاطمة عادل، (2023)، مدى توظيف تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها على كفاءة الخدمات يف بلديات المملكة الأردنية الهاشمية، مجلة العلوم الإنسانية والطبيعة، مج4، ع2، الأردن.
5. اعليجة، مصطفى، وعمران، حسن، (2024)، دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي دراسة تحليلية لأراء عينة من قيادات البنوك التجارية العاملة بمدينة

الخمس، مجلة الدراسات الاقتصادية، كلية الاقتصاد، جامعة سرت، مج 7 عدد 1 سرت، ليبيا.

6. حسين، محمد قادري، (2015)، إدارة الأداء المتميز قياس الأداء تقييم الأداء وتحسين الأداء فردياً ومؤسسياً، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، مصر

7. عطية، حمدي، (1996م): منهجية البحث العلمي وتطبيقاتها في الدراسات التربوية والنفسية، القاهرة، دار النشر للجامعات، القاهرة، مصر.

2.7.3. المراجع باللغة الأجنبية

1. Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page.
2. Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson
3. Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2020). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm* (16th ed.). Pearson.
4. O'Brien, J. A., & Marakas, G. M. (2011). *Management Information Systems* (10th ed.). McGraw-Hill/Irw
5. Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2011). Exploring human capital: Putting human back into strategic human resource management. *Human Resource Management Journal*, 21(2), 93–104.

-
-

-