



بسم الله الرحمن الرحيم

٥٠٠٥٥

تم رفع هذه الرسالة بواسطة / مني مغربي أحمد

بقسم التوثيق الإلكتروني بمركز الشبكات وتكنولوجيا المعلومات دون أدنى

مسؤولية عن محتوى هذه الرسالة.

ملاحظات: لا يوجد



أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية الخضراء

(دراسة تطبيقية على معاهد المدينة العليا)

رسالة مقدمة من الطالبة
منار جمال الدين حافظ عبد السميع
بكالوريوس حاسب الآلي – معهد الألسن العالي للسياحة والفنادق والحاسب الآلي – ٢٠٠٤

لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير
في العلوم البيئية

قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية
كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية
جامعة عين شمس

صفحة الموافقة على الرسالة

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية الخضراء

(دراسة تطبيقية على معامـل المـديـنة العـلـيـا)

رسالة مقدمة من الطالبة

منار جمال الدين حافظ عبد السميع

بكالوريوس حاسب الآلي – معهد الألسن العالي للسياحة والفنادق والحاسب الآلي – ٢٠٠٤

لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير

في العلوم البيئية

قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية

وقد تمت مناقشة الرسالة والموافقة عليها:

التوقيع

١ - د/ممدوح عبد العزيز رفاعي

أستاذ إدارة الأعمال – كلية التجارة

جامعة عين شمس

٢ - د/السيد محمد الهربيطي

أستاذ علوم الحاسوب – كلية الحاسوب والمعلومات

جامعة عين شمس

٣ - د/وائل عمران علي

أستاذ إدارة الأعمال

عميد المعهد العالي للعلوم الإدارية والتجارة الخارجية

٤ - د/مصطفى محمود عارف

أستاذ علوم الحاسوب – كلية الحاسوب والمعلومات

جامعة عين شمس

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد

البشرية الخضراء

(دراسة تطبيقية على معاهد المدينة العليا)

رسالة مقدمة من الطالبة

منار جمال الدين حافظ عبد السميم

بكالوريوس حاسب الآلي – معهد الألسن العالي للسياحة والفنادق والحاسب الآلي – ٢٠٠٤

لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير

في العلوم البيئية

قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية

تحت إشراف :-

١ - د/ممدوح عبد العزيز رفاعي

أستاذ إدارة الأعمال – كلية التجارة

جامعة عين شمس

٢ - د/السيد محمد الهربيطي

أستاذ علوم الحاسوب – كلية الحاسوب والمعلومات

جامعة عين شمس

٣ - د/ماجدة محمد جبريل

مدرس بقسم إدارة الأعمال – كلية التجارة

جامعة عين شمس

ختم الإجازة :

أجازت الرسالة بتاريخ / ٢٠٢٢/٢٠٢٢

موافقة مجلس الكلية / ٢٠٢٢ / موافقة مجلس الجامعة / ٢٠٢٢

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قَوْلًا

سُبْلَاكَ لَا هُلْمَ لَنَا
إِلَّا مَا هَلَمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ
الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

سورة البقرة الآية: ٣٢

هذا

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك.. ولا يطيب النهار إلا بطاعتك.. ولا تطيب
اللحظات إلا بذكرك.. ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك.. ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك..

أهدي هذا العمل

إلى التي جعل الله الجنة تحت أقدامها، والتي غمرتني بعطافها وحنانها وأنارت لي درب حياتي بحبها، إلى التي لم تخل على يوما بنصيحة أو دعوة صالحة أمي الغالية حفظها الله وأطال في عمرها.

إلى من يعلو به أسمى وتزهو به نفسي إلى من أعطاني بلا حدود الذي ربانى على الفضيلة والأخلاق والكرامة، إلى أبي العزيز حفظك الله وأطال في عمره.

إلى أبنائي قرة عيني، وإلى الورد المفتح أخي العزيزة بنت أبي وأمي حفظك
الله أنت وبناتك وأنار الله دربك..

إلى كل من وقف معي في لحظات الصعب وساعدني ولو بكلمة رفعت من معنوياتي، إلى كل من حمل لي ذرة ود ومحبة في قلبه.

إلى من ألهم طموحاتي وفجر طاقاتي وصقل معارفي من أساتذتي ومشريفين.

الباحثة

شُكْرٌ وَعِرْفَانٌ

أحمد الله وحده الذي وفقني بعونه، وفضله سبحانه وتعالى إلى إنجاز هذه الدراسة. وأوجه الشكر والتقدير إلى كثير من أشعر نحوهم بالعرفان لما قدموه لي من عنون أتاح لي فرصة تقديم هذا العمل العلمي المتواضع.

وأتوجه بخالص شكري وامتناني، وعظيم تقديرني إلى الأستاذ الدكتور / **ممدود عبد العزيز رفاعي** أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة عين شمس، لتكريمه على الإشراف على هذه الدراسة وما منحني من فكر وفيض علمه وتوجيهاته المستمرة في كل مرحله من مراحل الدراسة، مقدماً الكثير من وقته وجهده وتحث الباحث على العمل الجاد، فله مني خالص امتناني وتقديرني، ودعائي له بالصحة والتوفيق وجزاه الله عنى وعن كل الباحثين خير الجزاء.

ويطيب لي ان أقدم الشكر إلى الأستاذ الدكتور / **السيد محمد الهربيطي** أستاذ علوم الحاسوب- بكلية الحاسوب والمعلومات- جامعة عين شمس- على تفضله أيضاً بقبول الإشراف على الرسالة رغم مسئoliاته الكثيرة وعلى توجيهاته القيمة وفكرة المستثير، وأدعوه الله أن ينعم عليه بدوام الصحة والعافية وجزاه الله عنى خير الجزاء.

ويطيب لي ان أقدم الشكر إلى الدكتورة / **ماجدة محمد عبد الحميد جبريل** مدرس إدارة الأعمال بكلية التجارة - جامعة عين شمس- التي تكرمت بالإشراف على هذه الدراسة وعلى الملاحظات والتوجيهات المستمرة التي أبدتها سعادتها للباحثة - فجزاها الله عنى وعن أهل العلم خير الجزاء.

فجزاهم الله عنى خير الجزاء وزادهم من فضله العظيم - ولهم مني أسمى آيات الشكر والعرفان. وما توفيقني الا بفضل الله ثم مساندته ومساعدة أساتذتي الكرام.

الباحثة

المستخلص

هدف من الدراسة هو التعرف على واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات، والوقوف على مدى قوة أداء الموارد البشرية الخضراء بمعاهد المدينة العليا، وتحديد مدى أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية الخضراء في معاهد المدينة العليا. تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي و التحليلي . ويتمثل مجتمع الدراسة في الأكاديميين والإداريين بمعاهد المدينة العليا وتم استخدام أسلوب الحصر الشامل بإحصاء جميع مفردات الدراسة وعددهم الإجمالي ٢٧٠ ، وتم الحصول على ١٥٠ قائمة صالحة للتحليل الإحصائي . وتم معالجة البيانات الأولية التي تم جمعها باستخدام قائمة الاستقصاء ببعض الأساليب الإحصائية.

وبيّنت النتائج أن استخدام تكنولوجيا المعلومات كان بدرجة متوسطة أداء الموارد البشرية الخضراء كان أيضا بدرجة متوسطة. كما توصلت الدراسة إلى أن هناك أثر لاستخدام تكنولوجيا المعلومات على التدريب والتطوير الأخضر ، وعدم وجود الأثر لاستخدام تكنولوجيا المعلومات على (التوظيف الأخضر - الأجر والمكافأة الأخضر - تقييم الأداء الأخضر). وأن هناك أثر لأبعد استخدام تكنولوجيا المعلومات (المكونات المادية- شبكات الاتصال) على أداء الموارد البشرية الخضراء، وعدم وجود أثر لأبعد استخدام تكنولوجيا المعلومات (البرمجيات- قواعد البيانات) على أداء الموارد البشرية الخضراء. كما لا توجد اختلافات في الآراء بحسب المتغيرات الشخصية والوظيفية ما عدا (مستوى التعليم) حول أداء الموارد البشرية الخضراء.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات، البرمجيات، قواعد البيانات، أداء الموارد البشرية الخضراء، التوظيف الأخضر، معاهد المدينة العليا.

ملخص الدراسة

متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: استخدام تكنولوجيا المعلومات:

تم قياس هذا المتغير من خلال الأبعاد التالية: (المكونات المادية، البرمجيات، شبكات الاتصال، وقواعد البيانات).

المتغير التابع: أداء الموارد البشرية الخضراء:

تم قياس هذا المتغير من خلال الأبعاد التالية: (التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، الأجر والمكافأة الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر).

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مدى الاهتمام باستخدام تكنولوجيا المعلومات في معاهد المدينة العليا.

- التعرف على مدى الاهتمام بأداء الموارد البشرية الخضراء في معاهد المدينة العليا.

- تحديد مدى أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية الخضراء في معاهد المدينة العليا.

- الوقوف عن مدى وجود اختلافات بين آراء فئات الدراسة بحسب المتغيرات الشخصية والوظيفية حول أداء الموارد البشرية الخضراء في معاهد المدينة العليا.

فروض الدراسة:

الفرض الرئيسي الأول للدراسة: يوجد أثر جوهري لاستخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية الخضراء في معاهد المدينة العليا.

الفرض الرئيسي الثاني للدراسة: توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء فئات الدراسة بحسب المتغيرات الشخصية والوظيفية حول أداء الموارد البشرية الخضراء في معاهد المدينة العليا.

منهج الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة الحالية على **المنهج الوصفي التحليلي** لدراسة العلاقة بين متغير استخدام تكنولوجيا المعلومات (كمتغير مستقل) وأداء الموارد البشرية الخضراء (كمتغير تابع). وتم الاعتماد في تحقيق هذا المنهج على **البيانات الثانوية** في التعرف على الخلفية النظرية للدراسة، على المراجع المتعددة من الكتب والدراسات السابقة العربية والأجنبية الأكademie

والأبحاث المنشورة، والتي تناولت موضوع استخدام تكنولوجيا المعلومات وأداء الموارد البشرية الخضراء. والبيانات الأولية من خلال قائمة الاستقصاء في الدراسة الميدانية لاختبار الفروض التي تقوم عليها الدراسة، بشأن الحصول على هذه البيانات. ويتمثل مجتمع الدراسة في الأكاديميين والإداريين بمعاهد المدينة العليا وتم استخدام أسلوب الحصر الشامل. وتم معالجة البيانات الأولية التي تم جمعها باستخدام قائمة الاستقصاء ببعض الأساليب الإحصائية، وذلك بغرض تلخيص ووصف علاقة الارتباط والتأثير المختلفة بين متغيرات الدراسة.

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج يرتكز أهمها إلى ما يلي:

- توصلت الدراسة إلى أن هناك اهتمام بدرجة متوسطة باستخدام تكنولوجيا المعلومات بمعاهد المدينة العليا من وجهة نظر الأكاديميين والإداريين. وقد تبين أن أكثر الأبعاد توافرا هي على الترتيب: (المكونات المادية)، (شبكات الاتصال)، (قواعد البيانات)، (البرمجيات).
- توصلت الدراسة إلى أن قوة أداء الموارد البشرية الخضراء بمعاهد المدينة العليا كانت بدرجة متوسطة، وذلك من وجهة نظر الأكاديميين والإداريين بمعاهد المدينة العليا. وأن أكثر أبعاد أداء الموارد البشرية الخضراء توافرا بمعاهد المدينة العليا، هي على الترتيب: (التدريب والتطوير الأخضر)، (التوظيف الأخضر)، (تقييم الأداء الأخضر)، (الأجر والمكافأة الأخضر).
- توصلت الدراسة إلى أن هناك أثر لاستخدام تكنولوجيا المعلومات على التدريب والتطوير الأخضر، وعدم وجود أثر لاستخدام تكنولوجيا المعلومات على (التوظيف الأخضر - الأجر والمكافأة الأخضر - تقييم الأداء الأخضر).
- توصلت الدراسة إلى أن هناك أثر لاستخدام تكنولوجيا المعلومات (المكونات المادية - شبكات الاتصال) على أداء الموارد البشرية الخضراء، وعدم وجود أثر لاستخدام البرمجيات وقواعد البيانات على أداء الموارد البشرية الخضراء.
- توصلت الدراسة إلى عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء فئات الدراسة بحسب المتغيرات الشخصية والوظيفية ما عد (مستوى التعليم) حول أداء الموارد البشرية الخضراء في معاهد المدينة العليا.

توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسات تم تقديم العديد من التوصيات أهمها:

■ الاهتمام بدعم وتعزيز فاعلية استخدام تكنولوجيا المعلومات في المعاهد العليا، من خلال:

- أن يتم تزويد كل جهة من جهات العمل باحتياجاتها من الحاسوب الآلي والبرمجيات المختلفة.

- أن يتم تطوير وتحديث الأجهزة والأنظمة والبرامج بصفة مستمرة بما يتوافق مع التغيرات المحيطة.

- أن يتم استخدام برامج تكنولوجيا المعلومات بما يساعد العاملين في عملية اتخاذ القرار.

- أن يتم تدريب العاملين في المعاهد وتطوير مهاراتهم وقدراتهم في استخدام تكنولوجيا المعلومات. ولا سيما رخصة القيادة الدولية للحاسوب الآلي (ICDL).

■ العمل على دعم وتعزيز أداء الموارد البشرية الخضراء بالمعاهد العليا، من خلال:

- الحرص على تحديد وجذب واستقطاب المواهب البشرية بوصفها المصدر الوحيد لتحقيق أهداف واستراتيجيات المعاهد وإضافة القيمة لها.

- أن تقوم المعاهد بعمل تدريب مستمر للعاملين بها لرفع الوعي البيئي لديهم.

- أن يتسم نظام تقييم أداء العاملين بالدقة والموضوعية، وتأهيل العاملين بالمعاهد لاستعداد لعملية تقييم الأداء، وذلك ليحظى نظام تقييم الأداء بالقبول من مختلف العاملين بالمعاهد.

قائمة المحتويات

ص	الموضوع	م
	- لجنة المناقشة	
	- الآية القرآنية.	
	- إهداء	
	- الشكر والعرفان	
أ	- المستخلص	
ب	- ملخص الدراسة	
هـ	- قائمة المحتويات	
حـ	- قائمة الجداول	
كـ	- قائمة الأشكال	
١	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.	
٢	- المقدمة.	١/١
٢	- الدراسات السابقة.	٢/١
٢٥	- الدراسة الاستطلاعية.	٣/١
٢٧	- مشكلة الدراسة.	٤/١
٢٧	- أهداف الدراسة.	٥/١
٢٨	- فروض الدراسة.	٦/١
٢٩	- أهمية الدراسة.	٧/١
٣٠	- متغيرات الدراسة وتعريفها.	٨/١
٣٤	- منهج الدراسة.	٩/١
٣٥	- مجتمع الدراسة.	١٠/١
٣٥	- أداة الدراسة.	١١/١
٣٧	- الأساليب الإحصائية.	١٢/١
٣٨	- حدود الدراسة.	١٣/١
٣٨	- الهيكل العام للدراسة.	١٤/١
٣٩	- ملخص الفصل الأول.	

ص	الموضوع	٩
٤٠	الفصل الثاني: الإطار الفكري لـ تكنولوجيا المعلومات.	
٤١	- مفاهيم عامة لـ تكنولوجيا المعلومات.	١/٢
٤٥	- أهمية ومتى استخدام تكنولوجيا المعلومات.	٢/٢
٤٧	- أسباب التوجه نحو استخدام تكنولوجيا المعلومات.	٣/٢
٤٩	- شبكات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.	٤/٢
٥٣	- خصائص تكنولوجيا المعلومات.	٥/٢
٥٥	- مكونات تكنولوجيا المعلومات.	٦/٢
٥٧	- آثار استخدام تكنولوجيا المعلومات.	٧/٢
٦١	- أهم مجالات استخدام تكنولوجيا المعلومات.	٨/٢
٦٢	- مؤشرات قياس تكنولوجيا المعلومات.	٩/٢
٦٤	- ملخص الفصل الثاني.	
٦٥	الفصل الثالث: الإطار الفكري لإدارة الموارد البشرية الخضراء.	
٦٦	- مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء .	١/٣
٦٧	- مكونات السلوك الأخضر للموارد البشرية.	٢/٣
٧٠	- أهمية إدارة الموارد البشرية الخضراء .	٣/٣
٧١	- المتطلبات الأساسية لنجاح إدارة الموارد البشرية الخضراء .	٤/٣
٧٥	- مهام إدارة الموارد البشرية الخضراء .	٥/٣
٧٧	- أنماط الإدارة الخضراء للموارد البشرية.	٦/٣
٨٣	- أهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية الخضراء .	٧/٣
٨٤	- ملخص الفصل الثالث.	
٨٥	الفصل الرابع: الدراسة الميدانية واختبار الفروض	
٨٥	- اختبار صلاحية واعتمادية أداة الدراسة.	١/٤
٩٠	- الإحصاءات الوصفية لمفردات الدراسة.	٢/٤
٩٣	- الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة.	٢/٤

ص	الموضوع	٢
٩٣	- الإحصاءات الوصفية لمتغير استخدام تكنولوجيا المعلومات.	١/٢/٤
٩٨	- الإحصاءات الوصفية لمتغير أداء الموارد البشرية الخضراء.	٢/٢/٤
١٠٣	- اختبار فروض الدراسة.	٣/٤
١٠٤	- اختبار صحة الفرض الأول للدراسة.	١/٣/٤
١١١	- اختبار صحة الفرض الثاني للدراسة.	٢/٣/٤
١٢٢	- ملخص الفصل الرابع.	
١٢٣	الفصل الخامس: نتائج و توصيات الدراسة	
١٢٣	- نتائج الدراسة.	١/٥
١٢٣	- النتائج المتعلقة بمتغير (استخدام تكنولوجيا المعلومات).	١/١/٥
١٢٦	- النتائج المتعلقة بمتغير (أداء الموارد البشرية الخضراء).	٢/١/٥
١٢٨	- النتائج المتعلقة بأثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية الخضراء.	٣/١/٥
١٢٩	- النتائج المتعلقة باختلاف الآراء حول أداء الموارد البشرية الخضراء.	٤/١/٥
١٣٢	- توصيات الدراسة.	٢/٥
١٣٢	- التوصيات المرتبطة بمتغيرات الدراسة.	١/٢/٥
١٣٦	- المقترنات بالدراسات المستقبلية.	٢/٢/٥
١٣٧	- ملخص الفصل الخامس.	
١٣٨	قائمة المراجع.	
١٣٨	- المراجع العربية.	أولاً:
١٤١	- المراجع الأجنبية.	ثانياً:
١٤٤	قائمة الاستقصاء.	
ملخص الدراسة.		
1	- المستخلص باللغة الإنجليزية.	أولاً:
2	- ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية.	ثانياً:

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	جدول رقم
٣	- أهم الدراسات السابقة المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات.	١/١
١٣	- أهم الدراسات السابقة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية الخضراء.	٢/١
٢٣	- أهم أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء التي تم الاعتماد عليها في الدراسات السابقة.	٣/١
٢٦	- نتائج الدراسة الاستطلاعية.	٤/١
٣٠	- المفهوم والتعريف الإجرائي لأبعاد متغير تكنولوجيا المعلومات.	٥/١
٣٢	- المفهوم والتعريف الإجرائي لأبعاد متغير إدارة الموارد البشرية الخضراء.	٦/١
٣٥	- إجمالي أعداد الأكاديميين والإداريين بمعاهد المدينة العليا والاستجابة الكلية.	٧/١
٣٦	- بيان بالأبعاد ومصادرها التي تم الاعتماد عليها في إعداد محور استخدام تكنولوجيا المعلومات.	٨/١
٣٦	- بيان بالأبعاد ومصادرها التي تم الاعتماد عليها في إعداد محور أداء الموارد البشرية الخضراء.	٩/١
٧٢	- المتطلبات الأساسية لنجاح إدارة الموارد البشرية الخضراء.	١/٣
٧٦	- بعض وظائف إدارة الموارد البشرية وسبل جعلها خضراء.	٢/٣
٨٦	- نتائج تحليل صلاحية واعتمادية متغير استخدام تكنولوجيا المعلومات.	١/٤
٨٨	- نتائج تحليل صلاحية واعتمادية متغير أداء الموارد البشرية الخضراء.	٢/٤
٩١	- توزيع مفردات الدراسة طبقاً للنوع.	٣/٤
٩١	- توزيع مفردات الدراسة طبقاً للعمر.	٤/٤
٩٢	- توزيع مفردات الدراسة طبقاً لمستوى التعليم.	٥/٤
٩٢	- توزيع مفردات الدراسة طبقاً لطبيعة الوظيفة.	٦/٤
٩٣	- توزيع مفردات الدراسة طبقاً لسنوات الخبرة.	٧/٤