دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تنمية الموارد البشرية
"دراسة تطبيقية على كلية قصر بن غشير جامعة طرابلس"

أ. هدي الهادي مختار عويطي
أستاذ مساعد بجامعة طرابلس

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة لتحديد الأثر الذي تصنعه تكنولوجيات المعلومات والاتصالات، على أداء الموارد البشرية في المؤسسة، خاصة أن تبني تكنولوجيات المعلومات والاتصال يعكس الصورة الحقيقية لها، ويعد الدليل الحي على قدرات هذه لأخيرة وإمكانياتها على المنافسة، بتوافر المعلومات الضرورية لاتخاذ القرارات المناسب، وبناء السياسات المستقبلية إلى جانب بيان العلاقة الحاصلة بين التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وبنيت على مجموعة من الفرضيات والتي طرحت العديد من النتائج أهمها:

- قلة الاتصال بين إدارة الجامعة العليا والعاملين به قلل من فرصة تنمية المهارات للموارد البشرية وتحسين نشاطه.
- تنظم الكلية فرقا للعمل لتبادل المعارف والمهارات بغية تحقيق المرونة في التدريب.
- تضمن أدارة الكلية الاتصالات الالكترونية الجديدة الأمنة والتي بها وجودة المعلومات للموظفين بالكلية.
- تساهم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تخفيض التكاليف وتعزيز الشفافية والوضوح للمعلومات بين الموظفين بالكلية.

المقدمة:

إن العالم الرقمي digital world أصبح حقيقة واقعة من خلال التحول الذي شهده العالم نحو الأعمال الإلكترونية، والاعتماد على الوسائل التكنولوجية الحديثة. فلقد تطور العالم الرقمي الجديد حيث نشأ خلال الثورة العلمية التكنولوجية المعاصرة مما أدى إلى ولادة نمط اقتصادي أطلق عليه الاقتصاد المعرفي فمنتجات الثورة العلمية التكنولوجية المعاصرة ، خصوصاً فيما يتعلق بوسائل الاتصال الحديثة ربطت العالم ببعضه البعض مما جعل البحث العلمي يعتمد بشكل متزايد على التعاون والمشاركة بين الدول والمؤسسات ،حيت تشهد اقتصاديات العالم منذ عقدين من الزمن تغييرات هائلة وتحولات سريعة تنتقل فيها من الثورة الصناعية إلى الثورة التكنولوجية التي شاركت في تطوير أداء المؤسسات تلبية لرغبات الزبائن ليس فقط على المستوى الوطني بل على المستوى العالمي أيضا، فالمؤسسات التعليمية حاليا تصبوا لتحقيق الريادة العالمية، لدعم مفهوم العولمة ،والتي أسفر ومواكبة العالم الأخر عن ظهور العديد من المفاهيم الحديثة كالاقتصاد الموحد، والاقتصاد الخدمي ثم الاقتصاد الحديث الذي نتج عنه الاقتصاد الرقمي، ولعل هذا الأخير أكثر دعما لمفهوم للعملية التعليمية.

مشكلة الدراسة:

أن اقتصاد المعرفة هو النمط الاقتصادي المتطور، الذي يبرمج كافة أعماله ضمن مخطط معلوماتي أهم مكوناته الشبكات والأنترنت، واستغلالها في مختلف أوجه النشاط التعليمي مرتكز و بقوة على الإبداع المعرفة والتطور التكنولوجي. ولطالما كانت المؤسسة التعليمية بصفة عامة تلك الأداة واللبنة الأساسية في تطوير وتعزيز قوة أي اقتصاد كان ، والوجه الآخر الذي يعكس القد ا رت الفكرية والإبداعية والوظيفية لمواردها البشرية ،وكان لا زمًا على الباحثين والإدارات العليا في كافة المنظمات والشركات والمؤسسات أن تحدد مدى تأثير هذا التقدم والتطور التكنولوجي على كل الموارد البشرية داخل المؤسسات والشركات، وأيضًا على حجم هذه الموارد البشرية المتوفرة لديها، وحجم الموارد البشرية المناسب الواجب توافره لديها، وذلك استنادا على الفكرة " من حاز على المعلومة حاز على القوة "باعتبارها ذلك العصب الرئيس في كافة الأعمال الإدارية على مستوى المنظمات و مصدر كل القرارات في المؤسسة مهما كانت طبيعتها، ناهيك عن تنظيمها بكل شفافية وكذلك بمعالجتها والقيام بكافة الحسابات ومرا قبتها بصورة آلية تجاوبا مع مستجدات العصر .وخاصة بعد ما اتضح الفعالية والكفاءة والتوازن بين كل من التكنولوجيا الواجب امتلاكها بهيكل المنظمة وحجم العمالة الواجب توافره

وأكد تقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2000:ص22)على أنه" عملية أو نشاط تعمل على أساس المعرفة، والخبرة، والإنتاجية، والرضا، في المدى القريب أو البعيد تستهدف هذه العملية أو النشاط تحقيق منافع لأفراد، أو الجماعات، أو الفريق، أو المنظمة، أو المجتمع، أو حتى على مستوى الإنسانية والاستفادة من الوقت والجهد.

إن إدخال تكنولوجيا جديدة داخل المؤسسة وجعل العمال يتحكمون فيها ليس بالأمر الهين، وكذلك كيفية استخدام التكنولوجيا في التدريب فعوض أن تبعث المؤسسة بعثات تدريبية إلى الخارج لمتدرب على استخدام هذه الأخيرة تستخدم طرق حديثة كالتعليم عن بعد أو استخدام الحواسب الآلية أو فتح نوادي الإنترنت داخل المنظمة، الأمر الذي يجعل العامل يدرب نفسه بنفسه، أو إعطاء العامل دروس في شكل أقراص مضغوطة الشيء الذي يخفض التكاليف على المؤسسة. وقد أكد خبراء ومختصون في التكنولوجيا الحديثة أن دور هذه الأخيرة أصبح مهما وضروريا، حبت اتسمت السنوات الماضية بتطورات وتحديات هائلة كان لها انعكاساتها الإيجابية على إدارة الموارد البشرية، ويعتبر المورد البشري من أهم مقومات الإنتاج نسبة لحيويته ومقدرته

على خلق توازن بين عناصر الإنتاج (محمود:2008؛ص22)، وأيضا تعقيده وصعوبة قياس سلوكه جديرة بالوقوف عند هذا المورد الهام، ونجد سر نجاح كبرى المؤسسات العالمية يرجع في الغالب إلى استخدام الموارد المتاحة بكفاءة عالية عن طريق المورد البشري، وبالتالي كان لابد من تنميته من خلال تلبية احتياجاته ودعمه لمواكبة التغييرات المتسارعة في عالم تكنولوجيا المعلومات على ضوء ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في الإشكالية التالية:

1–ما أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في الكلية؟

2–هل الدورات التكوينية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال المنهاج الرشيد في تحسين أداء الموارد البشرية.

3–ما مدي تبني الكلية استخدام تكنولوجيا المعلومات وتوطين الخبرات والمعلومات.

أهداف الدراســـــة:

تهدف الدراسة إلى تحديد الأثر الذي تصنعه تكنولوجيات المعلومات والاتصال، على أداء الموارد البشرية في المؤسسة، خاصة أن تبني تكنولوجيات المعلومات والاتصال يعكس الصورة الحقيقية لها، ويعد الدليل الحي على قدرات هذه لأخيرة وإمكانياتها على المنافسة، بتوافر المعلومات الضرورية لاتخاذ القرارات المناسبة، وبناء السياسات المستقبلية إلى جانب بيان العلاقة الحاصلة بين التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال مع الأداء، كضرورة حتمية في التكيف مع مستجدات العصر وضغوطاته ومتطلباته ومواكبة الدول الأخرى.

أهمية الدراســـــــــة:

- يكتسي موضوع تنمية الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات أهمية بالغة بالنسبة للكليات التربوية التي تصبو إلى البقاء والاستمرارية.
- محاولة أبراز دور التكنولوجيا في التنمية البشرية بصفة خاصة وإدارة الموارد البشرية بصفة عامة مما يؤدي إلى الحصول على كفاءات محورية.
- كما تكمن الأهمية أن الكلية تعد حاضنة علمية وبحثية تختص بالعلوم والأبحاث، وكذلك معرفة أهم المشكلات والتحديات وتقديم الحلول لها

الفرضيـــــات:

يعد استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في العمل المحفز في تنمية قدرات المورد البشري وتحسين أدائه .يمكن أن تنطوي تحت هذ الفرضية العامة الفرضيات الجزئية التالية:

- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عن مستوى دلالة 0.05 بين متوسط درجات أ را ء أفراد العينة تبع لمتغير المؤهل العلمي.
- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عن مستوى دلالة 0.05 بين متوسط درجات أ را ء أفراد العينة تبع لمتغير الدرجة العلمية.
- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عن مستوى دلالة 0.05 بين متوسط أ را ء أفراد العينة تبع لمتغير سنوات الخبرة.

منهجية الدراســـة:

بناء على الأسئلة التي سعت الدراسة للإجابة عنها، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي والتحليلي بأسلوبه وأخذ عينة تقدر (50) من أعداد الموارد البشـرية بالكلية لتحقيق أهداف هذه الدراســة والحصــول على معلومات دقيقة في تلاث محاور من الاستبانة التي تضم:

1- ما أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في الكلية بعدد سبعة عشرة فقرة.

2- هل الدورات التكوينية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال تساعد في تحسين أداء الموارد البشرية. بعدد ثلاثة عشرة فقرة.

3- ما مدي تبني الكلية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات وتوطين الخبرات والمعلومات بعدد عشرة فقرات.

حدود الدراســـــة:

1-***الحدود المكانية*** :وقع الاختيار علي كلية قصر بن غشير لما لهذا الكلية من أهمية تعليمية وبرامج في تبنى تكنولوجيا المعلومات والاتصال حيث تتكون من عدة أقسام وإدارات .

2- المجال الزمني: تم أجراء هذه الدراسة في عام (2020-2021)

3- ***المجال البشري*** :مجتمع الدراسة الحالية هو الموارد البشرية بالكلية بمختلف مستوياتهم الإدارية والعلمية والتي يقدر بجوالي (266) فرد أخذ عينة عشوائية تقدر ب (50) فرد.

الدراسات السابقة:

دراسة "الطويهري"(2015) بعنوان" أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية–حالة شركة إنتاج الكهرباء بتيارت"– " إن الدراسة الحالية تهدف إلى بحث أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء المورد البشري لدى شركة إنتاج الكهرباء بتيارت بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، ركزت الدراسة على 178عاملا من أصل 230 عاملا في الشركة، باستجابتهم على استبيان كأداة أولى في جمع البيانات، وتدعيما لتلك استعننا ببطاقة فنية للشركة لتحديد مدى اعتمادها على تكنولوجيا الجديدة .وبعد معالجة المعطيات ببرنامج ال SPSS نسخة17 توصلت النتائج الى ما يلي:

1.يعد استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لشركة إنتاج الكهرباء بتيارت العامل المحفز في تنمية قد ا رت المورد البشري وتحسين أدائه.

2.يوجد تباين في أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في أداء المورد البشري في الشركة وفقا لمتغيري الجنس والمستوى التعليمي، لصالح كل من الذكور وحاملي شهادة ليسانس وعدم وجود الأثر على الأداء بالنسبة للأقدمية والدرجة الوظيفية (الطويهري:2015؛ص33)

3.توجد علاقة وطيدة بين التدريب على استخدام التكنولوجيا وأداء المورد البشري في شركة إنتاج الكهرباء بتيارت.

4.لشركة إنتاج الكهرباء بتيارت نظرة مستقبلية تحمل في طياتها جملة من التحديات والتطلعات في تعميق الطابع الالكتروني على مستوي جميع إدا رتها

دراسة "الجدية " (2107) بعنوان "مستوى استخدام أدوات تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وأثره على الأداء التنظيمي في الشركات الصناعية الأردنية المساهمة العامة"، حيث استكشفت الدراسة مستوى استخدام أدوات ICT في الشركات الصناعية الأردنية، وحللت العلاقة ما بين هذه الأدوات والأداء التنظيمي. ،وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين مستوى استخدام أدوات ICT والأداء الكلي للأعمال وبين مستوى استخدام الانترنت والعمل بروح الفريق الواحد. (الجدية:2017؛ص22)

وأوصت الدراسة بجملة توصيات كان من أهمها:

1. تفعيل استخدام أدوات ICT بين الوحدات التنظيمية لما له من أثر على تسهيل وتسريع أداء العملية

2. الاستغلال الأمثل لشبكات الإنترنت بالتعامل مع الموردين والزبائن باعتبارها من أهم الموارد الاستراتيجية المنخفضة التكاليف كمصدر رئيسي لتحقيق ميزة تنافسية.

3. المواءمة بين امتلاك أجهزة الحاســـوب المتطورة وبين الاســـتعادة من طاقات وإمكانيات هذه الأجهزة باستغلال طاقتها القصوى في أداء الأعمال لتحقيق الهدف الرئيسي من امتلاكها على أنه استثمار للموارد وليس امتلاكا للأثاث الفاخر .

أما ما يخص الدراسات الأجنبية فنذكر منها:

Influence of internet and information technology on work and human resources management, Peter Baloh, Peter Trkman,(2018) تناولت هذه الدراســة التي أجريت في سلوفينيا، أثر الانترنت وتكنولوجيا المعلومات في حياتا، كيفية الاتصال والتعلم والعمل، كيفية تغيير الانترنت وتكنولوجيا المعلومات لنمط حياة الإنســـان الاجتماعية وطريقة تفكيره وأثر ذلك التغيير على العمل وإدارة الموارد البشرية.

وتوصلت الدراسة إلى أن الانترنت وتكنولوجيا المعلومات يستخدمان شكل كبير في المجالات الآتية:1. أنماط عمل جديدة نشأت بفعل تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ICT، مثل العمل من خلال المنزل عن بعد (Teleworking)، والمشاريع الموجهة.

2. استخدام ICT لتدريب وتطوير الموظفين وتحقيرهم.

3. تغيير بيئة عمل المنظمات وتوجهها نحو العولمة.

4. تغيير نمط القيادة في المنظمات وزيادة التفويض.

5. تغيير هيكلية المنظمات نتيجة التوجه نحو تخفيض حجم القوى العاملة والتسطح الهيكلي.

6. استخدام واسع لعمليات الاستقطاب والاختيار للموظفين.

7. تغيير وظائف الأفراد وإجراءات العمل.

8. تغيير طرق السيطرة والرقابة على الموظفين.

9. تغيير طرق إدارة المعلومات واستغلال المعرفة.

وأوصت الدراسة بما يأتي:

- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث حول هذا الموضوع، خاصة أن الدراسة لم تشمل كل جوانب التغيير الناشئة نتيجة تطور ICT.
- عدم إهمال التغيير الناتج بسبب ICT واستغلاله شكل واسع لزيادة كفاءة المنظمة باعتباره توجه جديد في المنظمات وبيئة العمل. (صالح:2018؛ص44)

- استغلال التغيير الناتج من ثورة ICT لتحقيق ميزة تنافسية للمنظمة وخلق فرص عمل جديدة ضمن بيئة سريعة التغيير .

2. "The contribution of e-HRM to HRM effectiveness : result from a quantitative study in Dutch ministry" Huub Rwel, Tanya Bondarouk, Mandy Van Der Velde, employee PP280-2l9l (2012).(2)(شاندا ، كوبرا: 2018؛ص56)

تناولت الدراسة قياس مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية e-HRM في كفاءة أداء الموارد البشرية، من خلال دراسة كمية أجريت على وزاره الداخلية في هو لنده وهل كانت عملية التحول مفيدة للوزارة أم لا.

وتوصلت الدراسة إلى أن التطبيق الفعلي لتكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية HRM مرتبطة بكفاءة أداء الموارد البشرية.

ومن خلال تحليل الانحدار توصل الباحث إلى أن جودة تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية من حيث المحتوى والمضمون هي العامل التفسيري الأكثر أهمية في كفاءه استراتيجية الموارد البشرية. وأوصت الدراسة بإجراء المزيد من البحوث الكمة المتعلقة بقياس كفاءة تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية، وبإدخال المزيد من المتغيرات للنموذج الذي توصل إليه الباحث.

المصطلحات المستخدمة:

- ***مفهوم التكنولوجيا :***تعد التكنولوجيا من أكثر الألفاظ شيوعا واستخداما في عصرنا حتى من قبل المواطن العادي مما زاد في اللبس والغموض الذين يكتفونهما، حتى أصبح له معاني كثيرة ومفاهيم مختلفة (سلطان:1993 ؛56).
- ***مفهوم التنمية :***وهي " ذلك التخطيط الاجتماعي المقصود، والذي ي ا رد بو إدخال أفكار جديدة عمى النسق الاجتماعي القائم لإحداث تغيرات أساسية في تركيب وتطوير و بهدف تحسين الحياة وتطويرها في المجتمع للوصول بها إلي أفضل المراكز الحضارية المتقدمة(عمم الدين: 1990 ؛ص56).
- ***أدارة الموارد تنمية البشرية:*** هي تلك الوظيفة التي تهتم بكيفية إعداد القدرات اللازمة للمنظمة وكيفية توزيعها على مختلف المناصب داخل هذه الأخيرة، ومن ثم الإشراف والتوجيه لهذه القدرات وتعويضها، بما تستحقه جراء قيامها بما أنيط إليها من واجبات ووظائف.

الإطار النظري:

تعريف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

فقد عرفت بعدة تعريفات منها، فهناك من عرفها على أنها" عملية أو مجموعة من العمليات التي تسمح بتطبيق المعارف العلمية من أجل لتطوير الإنتاج الصناعي "

وهناك من عرفها بأنها" تطبيق تقنية معينة في تصميم وإنتاج منتوج معين، ويمكن القول أن "تكنولوجيا المعلومات هي تقنية تستعمل في جمع المعلومات ومعالجتها، وتتضمن هذه التكنولوجيا الاستعمالات من الحواسب، شبكات الاتصال وأجهزة تداول المعلومة السلكية واللاسلكية."

- مميزات تكنولوجيا المعلومات :تتمثل في

1- السرعة :من خلال معالجة المعلومة بسرعة وهذا ما سمح بتخفيض مدة المعالجة بشكل كبير.

2- تقريب المسافة :أصبح بالإمكان النقل الفوري للمعلومات بين أي نقطتين من العالم.

3- القدرة :بفضل التطور الحاصل في الوسائط الالكترونية المستعملة في تخزين المعلومات يمكن الوصول وبسرعة فائقة إلى كتلة كبيرة من المعلومات مهما كان مكان تخزينها.

4-مرونة الاستعمال :بمعنى إمكانية استعمالها في مجالات جد واسعة.(الصيرفي:2009؛ ص78)

❖ **تعريف إدارة الموارد البشرية** :- لقد أعطيت لإدارة الموارد البشرية عدة تعريفات والتي سنوردها على النحو الآتي:

- التعريف الأول:" "تنطوي إدارة العنصر البشري على تلك النشاطات المصممة لتوفير القوى العاملة حسب التخصصات المطلوبة في المنشآت، وكذلك المحافظة على تلك الكفاءات وتنميتها وتحفيزها بما يمكن المنظمة من بلوغ أهدافها بكفاءة وفاعلية"
- التعريف الثاني: "في معناه الواسع تختص إدارة الموارد البشرية بشؤون الاستخدام الأمثل والفعال للموارد البشرية بجميع المستويات التنظيمية للمنظمة حتى تحقق هذه الأخيرة أهدافها، كما أنها نشاط إداري يمثل أحد فروع إدارة الأعمال، أما في معناها الضيق فهي تهتم بتوفير احتياجات المنظمة من القوى العاملة والمحافظة عليها وتنمية قدراتها ورغبتها على العمل بما يساعد على تدريب قوة عمل راضية ومنتجة

- التعريف الثالث: "هي تلك الوظيفة التي تهتم بكيفية إعداد القدرات اللازمة للمنظمة وكيفية توزيعها على مختلف المناصب داخل هذه الأخيرة، ومن ثم الإشراف والتوجيه لهذه القدرات وتعويضها، بما تستحقه جراء قيامها بما أنيط إليها من واجبات ووظائف بالنظر إلى التعريفات السابقة يمكن استنتاج مجموعة المهام الآتية التي يجب على إدارة الموارد البشرية القيام بها: (نصرالله:2001؛ص9)

1. ضمان تعبئة المنظمة بالكفاءات المطلوبة لمقابلة متطلبات المنشآت.
2. وضع التنبؤات باحتياجات المنظمة من القوى العاملة.
3. وضع الخطط للقوى العاملة والإشراف على تنفيذها.
4. اقتراح السياسات والأنظمة واللوائح المتعلقة بالتوظيف، المكافآت، الأجور، المنافع، صحة، سلامة العاملين، وبرامج التدريب وتقييم العاملين.
5. توفير ظروف وشروط عادلة للتوظيف وعمل مرض للعاملين.
6. تطبيق أسس عادلة قائمة على نظام الموارد في التوظيف والتنافس.
7. صيانة وتدريب القوى العاملة وتنميتها لكي تستجيب للتطورات الحاصلة في نظم العمل.
8. تحقيق التكامل بين مصالح الفرد والتنظيم بالتعرف على رغبات العاملين واتجاهاتهم وتلبيتها

ثانياً: أهداف إدارة الموارد البشرية:

1. **الأهداف الاجتماعية:** تتمثل هذه الأهداف في مساعدة الأفراد بأن تجد لهم أحسن الأعمال وأكثرها إنتاجية وربحية مما يجعلهم سعداء يشعرون بالحماس نحو العمل إلى جانب رفع معنوياتهم وإقبالهم إلى العمل برضا وشغف، وكل هذا من أجل تحقيق الرفاهية العامة للأفراد في المجتمع.
2. . **أهداف العاملين:** وتتمثل في:

- العمل على تقديم وترقية الأفراد في إطار ظروف عمل منشطة تحفزهم على أداء العمل بإتقان وهذا ما يرفع من دخلهم.
- انتهاج سياسات موضوعية تحد من استنزاف الطاقات البشرية وتحاشي اللاإنسانية في معاملة الأفراد العاملين.

3. **أهداف المنظمة:** وتتمثل في:

– جلب أفراد أكفاء تتوفر فيهم جميع المؤهلات اللازمة وذلك عن طريق الاختيار والتعيين حسب المعايير الموضوعة.

– الاستفادة القصوى من الجهود البشرية عن طريق تدريبها وتطويرها بإجراء فترات تدريبية وذلك لتجديد الخبرة والمعرفة التي تتماشى مع تطور نظام المؤسسة.

– العمل على زيادة رغبة العاملين على بذل الجهد والتفاني وإدماج أهدافها مع أهدافهم لخلق تعاون مشترك، وذلك يأتي بالتوزيع العادل للأجور والمكافآت والعمل على إعطاء كافة الضمانات عند التقاعد أو المرض.

الوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية تعمل في سبيل تحقيق إدارة الموارد البشرية لأهدافها تقوم بعدة وظائف ألا وهي

التخطيط للموارد البشرية :–وتعد من أبرز وأهم الوظائف التي تقوم بها هذه الإدارة، وتهدف إلى تقدير احتياجات التنظيم من الموارد البشرية من حيث:

– أنواع الوظائف أو الأعمال المطلوبة.

– إعداد الأفراد اللازمين من كل نوع للوظائف المطلوبة.

– الفترة الزمنية التي تعد عنها خطة الموارد البشرية.

وتنتهي عملية التخطيط للموارد البشرية عادة بإعداد مجموعة من الجداول التي توضح أنواع الوظائف أو التخصصات المطلوبة، وأعداد الأفراد اللازمة في كل نوع موزعة على مختلف الإدارات.

إن للتخطيط أهمية كبرى داخل التنظيم سواء للأفراد أو الإدارات فهو يساعد على

1– التعرف على مواطن العجز والفائض في القوى العاملة مما يساعد في اتخاذ التدابير اللازمة مثل الاستغناء عن بعض العاملين والنقل، الترقية، التدريب.

2– يساعد في تحديد مجالات أنشطة التدريب والترقية، ويساهم مساهمة فعالة في زيادة عدد الأفراد العاملين الأكفاء من خلال تحديد الحاجات كماً ونوعاً وبشكل مسبق. كما تعتبر هذه العملية العامل الأساسي في نجاح خطط وسياسات الأفراد الأخرى كالاختيار، التعيين والتدريب والتطوير

رابعاً: تنمية الموارد البشرية وهذا من خلال:

1) التدريب: يعد التدريب وظيفة أساسية من وظائف إدارة الموارد البشرية، لأنه من خلالها يتم تأهيل ورفع قدرات العمال بطريقة مستمرة حتى يكونوا قادرين على مجاراة التحولات الحاصلة في مجال العمل فمن لا

يتقدم يتقادم، لذا فإن النظرة الحديثة لعملية التدريب في عصر المعلومات للموارد البشرية هي بمثابة استثمار مستقبلي وليس تكلفة يتحملها التنظيم كما كان عليه الحال سابقاً.

يعرف التدريب على أنه: "نشـــاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في عملهم وحتى يؤتي برنامج التدريب ثماره ينبغي أن يبنى على أسـس علمية ومنهجية.

2) تقييم الأداء: وهو العملية التي تصمم لتقدير ما أنجزه الفرد

أهم التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية حالياً (عبد الباقي:1990؛ص59).

لقد حدثت في الآونة الأخيرة تحولات جذرية في عالم الأعمال، أثرت في طبيعة الإدارة عموماً وإدارة المورد البشري خصوصاً، هذه التغيرات أوجدت تحديات جديدة ينبغي على إدارة الموارد البشرية أخذها في الحسبان عند وضع سياساتها، أهم هذه التحديات ما يلي

1) زيادة الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة

2) التغيرات في تركيب القوى العاملة نظرا لما أتاحته تكنولوجيا المعلومات من تسـهيلات في إدارة الأعمال، أدى هذا إلى تغير في تركيبة القوى العاملة

إجراءات الدراسة

أداة الدراسة:

لبناء أداة الدراسة (الاستبانة) تم استقراء الإطار النظري، وأدبيات البحث التربوي، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية والاطلاع على بعض الأدوات المستخدمة بها، وكذلك تم إجراء المناقشات مع عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بهدف الاستزادة حول موضوع الدراسة، وبناءً عليه تم تحديد مجالات، وعبارات الاستبانة بصورتها النهائية، التي تمثلت في ثلاثة مجالات موزعة على) عبارة كما هو مبين في الجدول (1).

صدق الأداة

تم التحقق من صدق الاستمارة من خلال توزيعها على مجموعة من الأساتذة من المتخصصين في التربية وطُلب منهم الحكم على أداة الدراسة من حيث الآتي: 1) مدى كفاية بنود الاستمارة، من حيث شمولیتها وملاءَمتها لتحقيق أهداف الدراسة. 2) مدى انتماء البنود لموضوع الدراسة التي وضعت من أجله. 3) مدى

سلامة الصياغة اللغوية لبنود الاستمارة. وفي ضوء آراء المحكمين تم إجراء التعديل اللازم وبذلك أصبحت الاستمارة في صورتها النهائية تتكون من (40) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات.

2–الصدق الداخلي لأداة الدراسة:

جدول رقم (1) يوضح صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

محاور الاستبانة		معامل الارتباط	مستوى الدلالة	النتيجة
الأول	أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في الكلية	0.888	0.000	دال
الثاني	الدورات التكوينية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال تساعد في تحسين أداء الموارد البشرية	0.877	0.000	دال
الثالث	مدي تبني الكلية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات وتوطين الخبرات والمعلومات ب	0.822	0.000	دال
قيمة r الجدولية0.763 عند مستوى دلالة 0.05 / قيمة r الجدولية 0.344 عند مستوى دلالة 0.05				

من خلال الجدول السابق نجد أن معاملات الارتباط بين كل محور والمعدل الكلي لفقرات الاستبانة دالة إحصائياً، حيث أن قيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية وبهذا تعد محاور متسقة ومقبولة لما وضعت لقياسه، وبالتالي تفي بأغراض البحث العلمي.

ثبات الأداة: استخدمت الدراسة الحالية معامل الثبات ألفا كرونباخ ويبين الجدول رقم (2) إن معاملات الثبات قد جاءت مرتفعة وهي مطمئنة لاستخدام أداة الدراسة.

الجدول رقم (2) يبين قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ.

محاور الاستبانة		عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ
الأول	أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في الكلية.	17	0.83
الثاني	الدورات التكوينية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال تساعد في تحسين أداء الموارد البشرية.	13	0.89

الثالث	مدي تبني الكلية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات وتوطين الخبرات والمعلومات.	10	0,87
	جميع الفقرات	40	0.80

يتبين من الجدول السابق أن قيم الثبات جئت مرتفعة ومقبولة وتفي أغراض البحث .

الوسائل الإحصائية :

من أجل الإجابة عن أسئلة الدراسة استخدم الباحث البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (spss) وتمثلت فيما يلي: المتوسطات الحسابية –الانحرافات المعيارية –النسب المئوية –معامل الارتباط بيرسون –الفا كرونباخ وفي هذه المرحلة تم ترميز البيانات ومعالجتها باستخدام البرنامج الإحصائي SpSS، حسب مقياس ليكرت الخماسي (1دائما– 2أحيانا – 3 غالبا– 4 نادرا – 5أبدا) ولتحديد طول فترة مقياس ليكرت (الحدود الدنيا والعليا) تم حساب المدى (5–1 = 4) ثم تقسيمه على فترات المقياس الخمسة للحصول على طول الفترة أي (0.8=5/4) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة وهي الواحد صحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى للفقرة الأولى وهكذا والجدول التالي يوضح أطوال هذه الفترات .

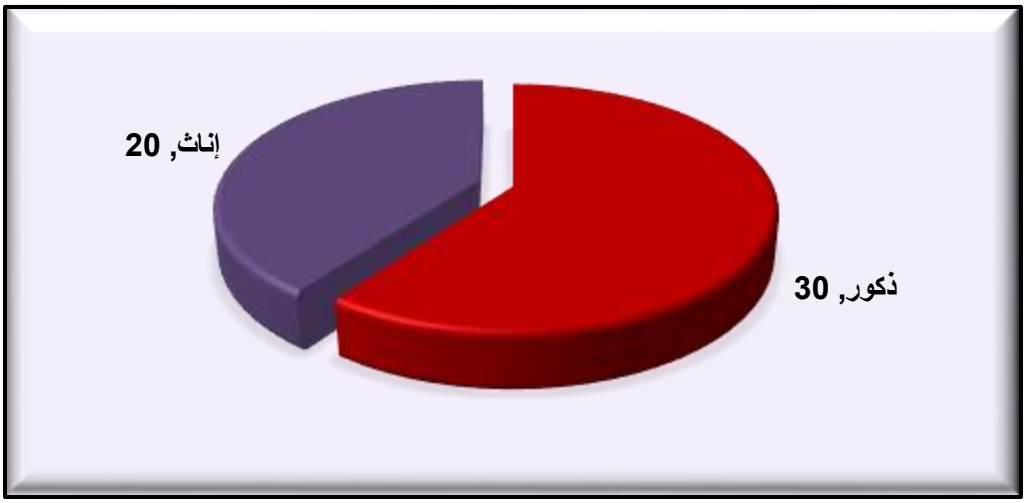
الجدول رقم (3): أطوال الفترات لمقياس ليكرت الخماسي.

الفترة	1 – 1.80	1.80 – 2.60	2.60 – 3.40	3.40 – 4.20	4.20 – 5
الدرجة	دائما	أحيانا	غالبا	نادرا	أبدا
الوزن	1	2	3	4	5

توزيع عينة الدراسة وفق متغير (النوع):

جدول (4) توزيع عينة الدراسة حسب النوع.

النوع	العدد	النسبة
ذكور	30	60 %
إناث	20	40 %
المجموع	50	100 %

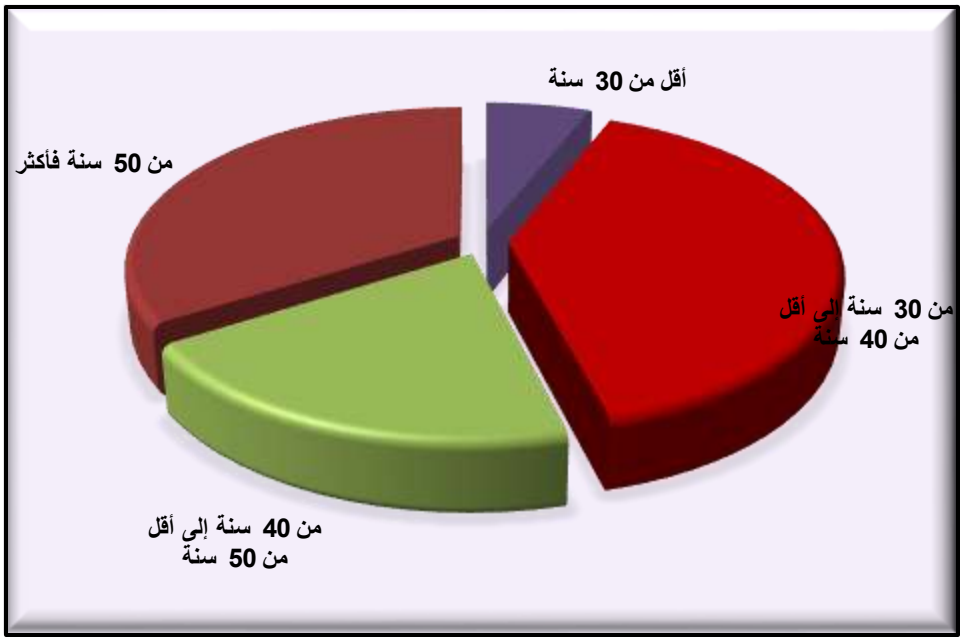


شكل (1) التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة وفق متغير (النوع).

توزيع عينة الدراسة وفق متغير (العمر):

جدول (5) توزيع عينة الدراسة حسب العمر.

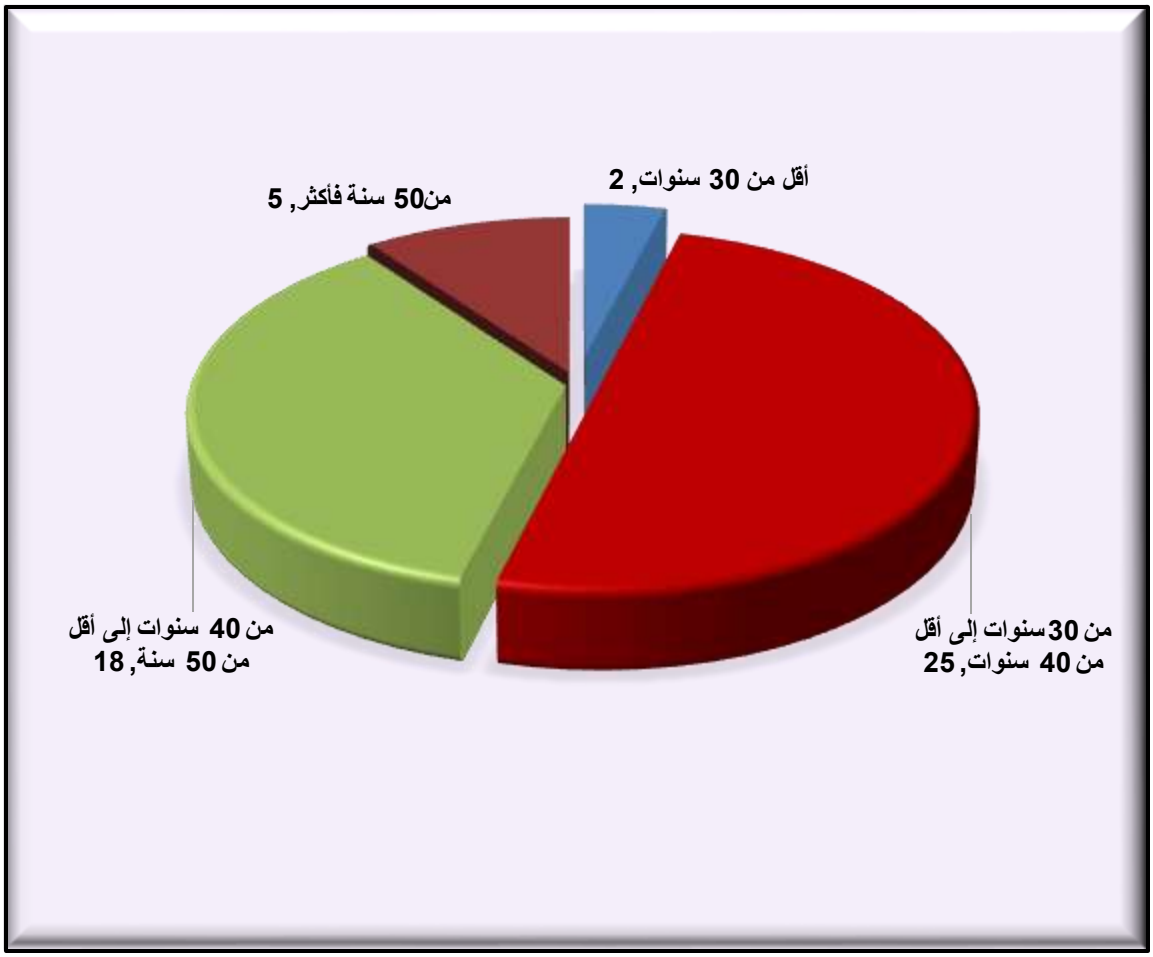
النوع	العدد	النسبة
أقل من 30 سنة	3	%6
من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	20	%40
من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	10	%20
من 50 سنة فأكثر	17	%34
المجموع	50	%100



شكل (2) التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة وفق متغير (العمر).

جدول(6) توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة.

النوع	العدد	النسبة
أقل من 30 سنوات	2	%4
من 30سنوات إلى أقل من 40 سنوات	25	%50
من 40 سنوات إلى أقل من 50 سنة	18	%36
من50 سنة فأكثر	5	%10
المجموع	50	%100



شكل(3) التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة.

التحليل الإحصائي لنتائج الاستبيان:

يهدف الجزء الحالي إلى عرض وصف عينة الدراسة حسب خصائها لديموغرافية، والتحليل التفصيلي لعبارات محاور الاستبيان حسب استجابات العينة على الاستبيان، وذلك باستخدام (التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات المرجحة، الانحرافات المعيارية، الرتب)، وفيما يلي تفصيل ذلك.

التحليل الإحصائي لنتائج الاستبيان: يهدف الجزء الحالي إلى عرض وصف عينة الدراسة حسب خصائها لديموغرافية، والتحليل التفصيلي لعبارات محاور الاستبيان حسب استجابات العينة على الاستبيان، وذلك باستخدام (التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات المرجحة، الانحرافات المعيارية، الرتب)، وفيما يلي تفصيل ذلك: –نتائج اختبارات لفحص دلالة الفروق بين تقديرات عينة الدراسة تقدير لمتغيرات مؤهل عضو هيئة التدريس والدرجة العلمية وعدد سنوات عمله في الكلية كما في

الجدول رقم (7) لتوضيح دلالة الفروق بين تقديرات عينة الدراسة تقدير لمتغيرات مؤهل عضو هيئة التدريس والدرجة العلمية وعدد سنوات عمله في الكلية.

المتغير	مستويات المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	النتيجة
المؤهل	أقل من الجامعي	24	133.35	26.31	0.18	غير دال
	عضو هيئة تدريس	26	145.22	20.100		
الدرجة العلمية	أقل من عضو هيئة التدريس	20	135.57	24.21	0.22.	غير دال
	أعلي من درجة أستأ د محاضر	30	146.1	23.1		غير دال
سنوات العمل	1-5سنوات	21	148.3	16.100	0.23	غير دال
	5 فاكثر	29	131.20	27.27		

نلاحظ من قيمة مستوى المعنوية كانت أقل من 0.05 لجميع محاور الد راسة أي غير دالة إحصائيا علية يمكن القول بأنه لا توجد فروق دالة إحصائيا بين إجابات عينة الد راسة من العاملين بالكلية تبعا لمتغير المؤهل بالتالي يتم قبول الفرضية الصفرية القائلة لا وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات عينة الد راسة من العاملين بالكلية تبعا لمتغير المؤهل عند مستوى معنوية 0.05 كذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات عينة الدراسة للعاملين بالكلية ويرجع ذلك الي عدم الاهتمام من قبل الموظفين وأعضاء هيئة التدريس واعتبارها عبء علي العمل التدريسي

الجدول((8): استجابات العينة على عبارات المحور الأول استخدام الموارد البشرية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال بالمؤسسة.

استخدام الموارد البشرية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال بالمؤسسة	المقياس	أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	النتيجة	الترتيب
تعتمد المؤسسة على تكنولوجيا المعلومات والاتصال لتسير الموارد البشرية	تكرار	7	20	8	5	10	2.82	1.3656	أحيانا	8
	نسبة %	14.0	40.0	16.0	10.0	20.0				
تملك المؤسسة شبكة الكترونية تيسر تدفق المعلومات بين العمال لتفعيل تسير إدارة الموارد البشرية	تكرار	43	2	1	2	2	1.360	1.0053	أبدا	17
	نسبة %	86.0	4.0	2.0	4.0	4.0				
تنفذ مصلحة الموارد البشرية أعمالها من خلال تقنيات المعلومات والاتصال والبرمجيات	تكرار	22	10	12	3	3	2.100	1.2164	نادرا	13
	نسبة %	44.0	20.0	24.0	6.0	6.0				

توفير وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية بمؤسستكم يزيد من كفاءة العمليات الإدارية	تكرار	39	2	4	3	2	1.540	1.1287	أبدا	16
	نسبة %	78.0	4.0	8.0	6.0	4.0				
تستخدم إدارة الموارد البشرية تكنولوجيا المعلومات والاتصال لتحقيق مرونة أكبر في العمل وتخفيف الضغوط المتعلقة به	تكرار	20	12	5	5	8	2.380	1.4968	نادرا	11
	نسبة %	40.0	24.0	10.0	10.0	16.0				
تستخدم مؤسستكم تكنولوجيا المعلومات والاتصال لدعم كفاءات الموارد البشرية	تكرار	20	17	3	6	4	2.140	1.2938	نادرا	12
	نسبة %	40.0	34.0	6.0	12.0	8.0				
يؤدي استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال إلى تمكين العاملين في المؤسسة وإشراكهم في اتخاذ القرار	تكرار	19	23	2	3	3	1.960	1.1058	نادرا	15
	نسبة %	38.0	46.0	4.0	6.0	6.0				
يسهم الشكل الإلكتروني للوثائق الخاصة بالموظفين في دقة المعلومات وسهولة استخدامها	تكرار	25	12	6	4	3	1.960	1.2282	نادرا	14
	نسبة %	50.0	24.0	12.0	8.0	6.0				
تضمن الاتصالات الالكترونية الجديدة الا من وجودة المعلومات للموظفين	تكرار	7	17	7	7	12	3.000	1.4286	أحيانا	6
	نسبة %	14.0	34.0	14.0	14.0	24.0				
تساهم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تخفيض التكاليف وتعزيز الشفافية والوضوح للمعلومات	تكرار	7	16	8	8	11	3.000	1.3997	أحيانا	7
	نسبة %	14.0	32.0	16.0	16.0	22.0				
يتم جذب المهارات الجديدة من الموارد البشرية للمؤسسة عن طريق الاتصال الالكتروني	تكرار	7	5	6	10	22	3.700	1.4743	غالبا	4
	نسبة %	14.0	10.0	12.0	20.0	44.0				
قضت تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية على المحاباة والوساطة فيما يخص الأعمال الإدارية	تكرار	4	5	5	3	33	4.120	1.3797	غالبا	3
	نسبة %	8.0	10.0	10.0	6.0	66.0				
يكشف نظام معلومات الموارد البشرية على الحالة المعرفية	تكرار	9	5	6	8	22	3.580	1.5661	غالبا	5
	نسبة %	18.0	10.0	12.0	16.0	44.0				

والمهارية (الكمية والنوعية) للموارد البشرية									
تتخذ المؤسسة قراراتها بناء على المراسلات عبر البريد الإلكتروني	تكرار	10	21	6	9	4	2.520	1.2329	نادرا	10
	نسبة %	20.0	42.0	12.0	18.0	8.0				
يتيح الاتصال بالمستويات العليا فرصة تنمية المهارات للموارد البشرية وتحسين نشاطه	تكرار	21	2	14	5	8	2.540	1.5147	نادرا	9
	نسبة %	42.0	4.0	28.0	10.0	16.0				
تعتقد أن ادخال تكنولوجيا المعلومات والاتصال يسهل العلاقات الإدارية ويزيد التقارب بين الموظفين	تكرار	1	2	5	9	33	4.420	.9708	دائما	2
	نسبة %	2.0	4.0	10.0	18.0	66.0				
توفر وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال في ادارة الموارد البشرية أدى إلى بروز ثقافة العمل الآلي	تكرار	1	1	9	4	35	4.425	.9916	دائما	1
	نسبة %	2.0	2.0	18.0	8.0	70.0				
2.79	1.282	أحيانا								

يوضح الجدول السابق رقم (8) التحليل الوصفي لعبارات المحور الأول (استخدام الموارد البشرية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال بالمؤسسة) حسب استجابات العينة ومنه يتبين أن العبارات جاءت بمتوسطات موافقة متفاوتة يمكن بيانها فيما يلي:

جاءت أعلى العبارات من حيث درجة الممارسة حسب آراء العينة العبارة رقم (17) والتي تنص على (توفر وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال في ادارة الموارد البشرية أدى إلى بروز ثقافة العمل الآلي) بمتوسط مرجح (4.425) وانحراف معياري (0.991) وبدرجة ممارسة (دائما).

وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (16) والتي تنص على (تعتقد أن ادخال تكنولوجيا المعلومات والاتصال يسهل العلاقات الإدارية ويزيد التقارب بين الموظفين) بمتوسط مرجح (4.420) وانحراف معياري (0.970) وبدرجة ممارسة (دائما).

بينما جاءت أقل العبارات من حيث درجة الممارسة العبارة رقم (2) والتي تنص على (تملك المؤسسة شبكة الكترونية تيسر تدفق المعلومات بين العمال لتفعيل تسير إدارة الموارد البشرية) بمتوسط مرجح (1.360) وانحراف معياري (1.00) وبدرجة موافقة (أبدا). ويرجع الي ضعف الإمكانيات بالجامعات الليبية عامة وقلة توفير الميزانيات لها

كما جاءت النتيجة الاجمالية لدرجة الممارسة بعبارات المحور الأول (استخدام الموارد البشرية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال بالمؤسسة) بمتوسط مرجح (2.79) وانحراف معياري (1.28) وبدرجة ممارسة (أحيانا). وهنا نقبل الفرضية الأولي ولكن بمستوي عالي من الاهتمام ويرجع ذلك لعدم الاهتمام من السلطات التعليمية المختصة

ثانيا التحليل الوصفي لعبارات المحور الثاني. حول التدريب على استحدا تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالمؤسسة *من خلال: –*

***جدول ر قم (9): استجابات العينة عن المحور الثاني* التدريب على استحدا تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالمؤسسة.**

التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالكلية	المقياس	أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	النتيجة	الترتيب
تضمن الاتصالات الالكترونية الجديدة الا من وجودة المعلومات للموظفين	تكرار	14	12	4	8	12	2.840	1.5826	أحيانا	5
	نسبة %	28.0	24.0	8.0	16.0	24.0				
ترى أن امتلاك االكلية للحاسوب دون التدريب عليها يجعل من إدارة الموارد إدارة الكترونية بحتة	تكرار	8	33	6	2	1	2.100	.7890	نادرا	12
	نسبة %	16.0	66.0	12.0	4.0	2.0				
تلجأ الكلية إلى تكوين مستخدميها في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال	تكرار	21	6	5	8	10	2.602	1.628	أحيانا	6
	نسبة %	42.0	12.0	10.0	16.0	20.0				
تهتم مصلحة الموارد البشرية بالتكوين عن بعد لموظفيها	تكرار	30	3	2	6	9	2.220	1.6573	نادرا	11
	نسبة %	60.0	6.0	4.0	12.0	18.0				
تشترط الكلية اتقان تكنولوجيا المعلومات والاتصال عند التوظيف لعمالها	تكرار	21	11	5	8	5	2.300	1.4178	نادرا	8
	نسبة %	42.0	22.0	10.0	16.0	10.0				
تفضل الكلية سياسة التحفيز والترقية على التدريب في اكتساب تكنولوجيا المعلومات والاتصال	تكرار	18	12	9	7	4	2.340	1.3188	نادرا	7
	نسبة %	36.0	24.0	18.0	14.0	8.0				
يتم تدريب العاملين على أساس تقيم الأداء بخصوص تكنولوجيا المعلومات والاتصال	تكرار	13	21	3	8	5	2.420	1.3107	نادرا	10
	نسبة %	26.0	42.0	6.0	16.0	10.0				
تبرمج الكلية تدريب مستخدميها عند اقتناء اجهزة وتقنيات جديدة	تكرار	2	11	12	7	18	3.560	1.2961	غالبا	4
	نسبة %	4.0	22.0	24.0	14.0	36.0				
	تكرار	4	11	7	6	22	3.620	1.4412	غالبا	3

تنظم الكلية فرقا للعمل لتبادل المعارف والمهارات بغية تحقيق المرونة في التدريب	نسبة %	8.0	22.0	14.0	12.0	44.0			
تعتمد الكليةعلى تنظيم حملات ترشيد وتوعية لضرورة التدريب على التكنولوجيا الجديدة	تكرار	17	12	9	6	6	2.440	1.3874	نادرا	9
	نسبة %	34.0	24.0	18.0	12.0	12.0				
تعتقد ان نجاح التدريب توافقا بين مستوى الإطار الفكري (القابلية والثقافة للمورد البشر ية) أكثر مما تتلق بالجدة والتغير التكنولوجي	تكرار	5	5	10	11	19	3.680	1.3468	غالبا	2
	نسبة %	10.0	10.0	20.0	22.0	38.0				
تلاحظ بعد التدريب توافقا بين مستوى الإطار الفكري وتكنولوجيا المعلومات والاتصال	تكرار	22	16	4	6	2	2.000	1.1780	نادرا	13
	نسبة %	44.0	32.0	8.0	12.0	4.0				
يعد التدريب أحد مداخل التكيف التكنولوجي لإدارة الموارد البشرية في المؤسسة	تكرار	2	1	2	11	35	4.540	.9082	دائما	1
	نسبة %	4.0	2.0	4.0	22.0	70.0				
2.82	1.32	موافق								

يوضح الجدول السابق رقم (9) التحليل الوصفي لعبارات المحور الثاني (التدريب على استحدا تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالمؤسسة) حسب استجابات العينة ومنه يتبين أن العبارات جاءت بمتوسطات موافقة متفاوتة يمكن بيانها فيما يلي:

جاءت أعلى العبارات من حيث درجة الممارسة حسب آراء العينة العبارة رقم (30) والتي تنص على (يعد التدريب أحد مداخل التكيف التكنولوجي لإدارة الموارد البشرية في المؤسسة) بمتوسط مرجح (4.540) وانحراف معياري (0.908) وبدرجة ممارسة (دائما).

وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (28) والتي تنص على (تعتقد ان نجاح التدريب توافقا بين مستوى الإطار الفكري (القابلية والثقافة للموارد البشرية) أكثر مما تتلق بالجدة والتغير التكنولوجي) بمتوسط مرجح (3.680) وانحراف معياري (1.346) وبدرجة ممارسة (غالبا).

بينما جاءت أقل العبارات من حيث درجة الممارسة العبارة رقم (29) والتي تنص على (تلاحظ بعد التدريب توافقا بين مستوى الإطار الفكري وتكنولوجيا المعلومات والاتصال) بمتوسط مرجح (2.00) وانحراف معياري (1.178) وبدرجة موافقة (نادرا).

كما جاءت النتيجة الاجمالية لدرجة الممارسة بعبارات المحور الثاني (التدريب على استحدا تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالمؤسسة) بمتوسط مرجح (2.82) وانحراف معياري (1.32) وبدرجة ممارسة (أحيانا)وهنا نرفض الفرضية التا نية

ثالثا: التحليل الوصفي لعبارات المحور الثالث. توطين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة والتطلع إلى تطورها. ***من خلال:*** –

جدول رقم (10): *استجابات العينة على عبارات المحور الثالث* توطين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة والتطلع إلى تطورها.

توطين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة والتطلع إلى تطورها	المقياس	أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	النتيجة	الترتيب
تعتبر الكلية مشروع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال جديرا بالثقة يحتاج التطوير	تكرار	5	4	8	11	22	3.820	1.3506	غالبا	7
	نسبة %	10.0	8.0	16.0	22.0	44.0				
تعتقد أن توطين الأعمال الإلكترونية منهج إداري يصلح لكافة المنظمات	تكرار	19	2	8	10	11	2.840	1.6333	غالبا	6
	نسبة %	38.0	4.0	16.0	20.0	22.0				
تعتقد أن نتائج العلاقة بين المورد البشري والتغير التكنولوجي تدل على حتمية التطلع والتطوير	تكرار	2	4	3	8	33	4.320	1.1507	دائما	4
	نسبة %	4.0	8.0	6.0	16.0	66.0				
تخطط المؤسسة إلى تعميم استخدام تكنولوجيا المعلومات على مستوى إداراتها	تكرار	15	2	3	5	25	3.460	1.7867	غالبا	10
	نسبة %	30.0	4.0	6.0	10.0	50.0				
تعتقد أن أجهزة الحاسوب في الكلية كافية لتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية فيها	تكرار	15	2	3	5	25	3.465	1.7867	غالبا	9
	نسبة %	30.0	4.0	6.0	10.0	50.0				
تحرص الكلية على تبنى كل ما هو جديد من وسائل ومعدات تكنولوجيا المعلومات والاتصال للتميز في الأداء	تكرار	1	1	1	8	39	4.660	.7982	دائما	1
	نسبة %	2.0	2.0	2.0	16.0	78.0				
تطمح الكلية إلى تكثيف مواقعها الالكترونية لتسهيل العمل	تكرار	6	5	10	7	22	3.680	1.4348	غالبا	8
	نسبة %	12.0	10.0	20.0	14.0	44.0				
توفر الكلية المساعدة التقنية لموظفيها في حالة وجود مشاكل عند استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال	تكرار	3	4	6	4	33	4.200	1.2778	غالبا	5
	نسبة %	6.0	8.0	12.0	8.0	66.0				
	تكرار	1	3	3	12	31	4.380	.9875	دائما	3

تطوير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الكلية ادى إلى تحسين أدائها ووضع صورة جديدة لها	نسبة %	2.0	6.0	6.0	24.0	62.0			
تسعى الكلية لان تكون مركزا لجذب الأجانب والخبرات لتنشيط دورات تكوينية	تكرار	1	1	2	11	35	4.560	.8369	دائما	2
	نسبة %	2.0	2.0	4.0	22.0	70.0				
							3.93	1.30	غالبا	

يوضح الجدول السابق رقم (10) التحليل الوصفي لعبارات المحور الثالث (توطين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة والتطلع إلى تطورها) حسب استجابات العينة ومنه يتبين أن العبارات جاءت بمتوسطات موافقة متفاوتة يمكن بيانها فيما يلي:

جاءت أعلى العبارات من حيث درجة الممارسة حسب آراء العينة العبارة رقم (36) والتي تنص على (تحرص المؤسسة على تبنى كل ما هو جديد من وسائل ومعدات تكنولوجيا المعلومات والاتصال للتميز في الأداء) بمتوسط مرجح (4.660) وانحراف معياري (0.798) وبدرجة ممارسة (دائما). ويرجع ذلك لأهمية البحثة للكلية وما تقدمه من خدمات تعليمية

وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (40) والتي تنص على (تسعى المؤسسة لان تكون مركزا لجذب الأجانب والخبرات لتنشيط دورات تكوينية) بمتوسط مرجح (4.560) وانحراف معياري (0.836) وبدرجة ممارسة (دائما).

وفي الترتيب الثالث جاءت العبارة رقم (39) والتي تنص على (تطوير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة ادى إلى تحسين أدائها ووضع صورة جديدة لها) بمتوسط مرجح (4.380) وانحراف معياري (0.987) وبدرجة ممارسة (دائما).

وفي الترتيب الرابع جاءت العبارة رقم (33) والتي تنص على (تعتقد أن نتائج العلاقة بين المورد البشري والتغير التكنولوجي تدل على حتمية التطلع والتطوير) بمتوسط مرجح (4.320) وانحراف معياري (1.150) وبدرجة ممارسة (دائما). وقد يرجح السبب الي ان بعض أعضاء هيئة التدريس يرونها عبء على العمل التدريسي يصعب الاهتمام به

بينما جاءت أقل العبارات من حيث درجة الممارسة العبارة رقم (34) والتي تنص على (تخطط المؤسسة إلى تعميم استخدام تكنولوجيا المعلومات على مستوى إداراتها) بمتوسط مرجح (3.460) وانحراف معياري (1.786) وبدرجة موافقة (أحيانا)

كما جاءت النتيجة الاجمالية لدرجة الممارسة بعبارات المحور الثالث (توطين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة والتطلع إلى تطورها) بمتوسط مرجح (3.93) وانحراف معياري (1.30) وبدرجة ممارسة (غالبا). وهنا نقبل الفرضية الثالثة وتتفق هذه الدراسة مع ما جاءت بها دراسة الطويهري.

نتائج الدراســـة:

1. قلة الاتصال بين إدارة الجامعة العليا والعاملين به قلل من فرصة تنمية المهارات للموارد البشرية وتحسين نشاطه
2. تنظم الكلية فرقا للعمل لتبادل المعارف والمهارات بغية تحقيق المرونة في التدريب
3. تضمن أدارة الكلية الاتصالات الالكترونية الجديدة الأمنة والتي بها وجودة المعلومات للموظفين بالكلية
4. تساهم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تخفيض التكاليف وتعزيز الشفافية والوضوح للمعلومات بين الموظفين بالكلية
5. كما أنه لا يوجد تخطيط بالكلية وقلة الرغبة في تعميم استخدام تكنولوجيا المعلومات على مستوى إداراتها وبقية الكليات بالجامعة
6. يوفر الكلية خدمات الصيانة وترتيب الدورات العلمية لموظفيها في حالة وجود مشاكل عند استخدام تكنولوجيا المعلومات فقط
7. لا تعتمد الكلية على البريد الالكتروني في أتخاد القرارات داخل الأقسام الكلية
8. قضت تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية على المحاباة والوساطة فيما يخص الأعمال الإدارية
9. لا تهتم أدارة الكلية بسياسة التحفيز والترقية والتدريب في اكتساب تكنولوجيا المعلومات والاتصال لأجل تطوير المعلومات والخبرات.
10. لا توجد بنية تحتية فادرة على مواكبة التطورات الحديثة بالعالم.

توصيات البحث:

1–توسيع البنية التحتية للاتصالات وتطويرها بشاكل أكبر لتلائم ومتطلبات العصر، باعتبار أن دورة حياة تكنولوجيا المعلومات والاتصال قصيرة جدا.

2.تعميم استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في كل المؤسسات بمختلف نشاطاتها عل المستوى الوطني ، سواء الخدمي منها أو التعليمي ، وعدم الاكتفاء بالجانب الاقتصادي فحسب.

3.التزام الإدارة العليا بضرورة التغيير ،وتوفير كافة السبل والوسائل لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ، والتي تضمن استمرار العمل بأداء راقي لمواردها البشرية ضمن الاستراتيجية الكلية لها.

4.اعتماد أساليب تمكن من معرفة المشاكل قبل حدوتها فيما يتعلق بحالات التلف الماذي يصيب الأجهزة الإلكترونية بطول الاستخدام ، وتوافر ما يطلق عليه بالأنظمة القادرة على إصلاح نفسها واعتبارها مشروع يمكن تحقيقه وليس مجرد أفكار.

5. توعية الموظفين,وأعضاء هيئة التدريس والتدرج في زرع ثقافة تقبل التجديد في الأساليب المستخدمة لإدارة الموارد البشرية ، بمعنى تعميم أفكار نشر إدارة إلكترونية على كافة العمال بكافة مستوياتهم.

6.الاهتمام بنظام الحوافز لما لها من أثار علي الحالة النفسية ، في تدعيم القدرات وترقية الأداء للمورد البشري.

7.تخطيط برامج تكوينية تتماشى وظروف عمال الموظفين، لتفادي ازدحام العمال وعدم وجود فرصة للالتحاق بالدورات التدريبية، إلى جانب تكثيفها من أجل الوصول للأهداف المرجوة.

8–استقطاب والاستعانة بخبراء في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال، من أجل إقامة الدورات التدريبية للعمال.

قائمـــــــــــــــــــة المصادر:

- أبو شيخة نادر، (،2000)إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط 1 ، الأردن ،
- الخزامي عبد الحكيم، تكنولوجيا. (2016) الأداء من التقييم إلى التحسين، مكتبة الساعي للنشر والتوزيع، الرياض،
- اسماعيل عبد الحكم بكر،(. 2015) المعلوماتية قوة اقتصادية النمو ..التغير ..التكنولوجيا العربي للنشر والتوزيع، ط 1 ، القاهرة،
- أشوك شاندا ، شالبا كوبرا،(،2018) ترجمة عبد الحكم الخازمي استراتيجية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط 1 ،القاهرة.
- باري كشواي،(. 2015) ادارة الموارد البشرية، دار الفاروق للنشر والتوزيع، ط 2 ،القاهرة.
- بشار يزيد الوليد،(. 2014) الادارة الحديثة للموارد البشرية، دار الراية للنشر والتوزيع، ب ط ،الأردن
- جمال الدين محمد المرسي ،(2018) الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية(مدخل لتحقيق الميزة التنافسية)، دار الفجر للنشر÷
- حنا نصر الله، (2001)إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن
- غادة حسين صالح،(2001) تحديات الثورة العلمية والتكنولوجية المعاصرة، وأثرها على إعاقة الموارد البشرية بدولة الإمارات العربية المتحدة، رسالة ماجستير غير منشورة، القاهرة، جامعة عين شمس، كلية التجارة

- محمد الجدية،(2017) مستوى استخدام أدوات تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وأثره على الأداء التنظيمي في الشركات الصناعية الأردنية المساهمة العامة، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 4، العدد 2
- محمد الصيرفي(2018) :إدارة تكنولوجيا المعلومات، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية
- محمد محمد عمر الطوبى(،2012) :نظريات الاتصال، مكتبة الإشعاع، الإسكندرية
- محمد عمي محمد: (1975) مجتمع المصنع، دراسة في عمم اجتماع المصنع، الهيئة المصرية العامة الكتاب، .الإسكندرية
- محمد عمي عبد الوهاب: (1975) إدارة الموارد ،منهج تحليلي ، عين شمس، القاهرة،
- محمد سمير أحمد(2009) :الإدارة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، دار المسيرة، الأردن،
- محمد سعيد سمطان: (،1993) إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية–المطبعة والنشر، بيروت،
- محمود عمم الدين(1990) :تكنولوجيا المعلومات و صناعة الاتصال الجماهيري، العربي لمنشر والتوزيع، .القاهرة،
- صلاح الدين عبد الباقي،(2002) الاتجاهات الحديثة في إدارة المارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، مصر،
- عبد الفتاح بخمخم :(2011إ)دارة الموارد البشرية، مطبوعات جامعة متنوري، قسنطينة، الجزائر
- عبد الكريم درويش(2014،) ليلا تكلا : أصول الإدارة العامة، المكتبة لأنجلو مصرية، مصر
- عبده سمي(2018)ر :العرب والتكنولوجيا، دار الآفاق الجديدة، القاهر ة مصر
- عمران السمم(2016) :إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، دار غريب لمنشر والتوزيع، القاهرة
- قباري محمد إسماعيل (2011)علم الاجتماع الإداري، دار المعارف الإسكندرية
- كامل بربر(2016 ☹إدارة الموارد البشرية و نقاءه الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية والنشر والتوزيع، بيروت، ط1 .

The role of information and communication technology n human resource development

Hode Al Hadi
Tripoli University

Abstract:

This study aimed to determine the impact that information and communication technologies have on the performance of human resources in the institution, especially that the adoption of information and communication technologies reflects the true image of them, and is the living evidence of the capabilities of the latter and their capabilities to compete, with the availability of the necessary information to make appropriate decisions, and build future policies. In addition to a statement of the relationship between training in the use of information and communication technology, it was built on the following hypotheses:

There is no statistically significant difference at the significance level of 0.05 between the mean scores of the sample members' opinions according to the educational qualification variable

There is no statistically significant difference at the significance level of 0.05 between the mean scores of the sample members' opinions according to the degree variable.

There is no statistically significant difference at the significance level of 0.05 between the average opinions of the sample members according to the variable years of experience

Among the most important results were:

- The lack of communication between the higher university administration and its employees reduced the opportunity to develop skills for human resources and improve its activity

The college organizes teams to work to exchange knowledge and skills in order to achieve flexibility in training

The administration of the college ensures that the new electronic communications are secure and in which the quality of information is provided to the staff of the college

Information and communication technology contributes to reducing costs and enhancing transparency and clarity of information among college employees

Also, there is no planning in the faculty and the lack of desire to generalize the use of information technology at the level of its departments and the rest of the faculties in the university. The study came with many recommendations, including-

Expanding and developing the telecommunications infrastructure in a larger way to suit the requirements of the times

Generalizing the use of information and communication technology in all institutions with their various activities at the national level, whether service or educational, and not only the economic aspect.

The commitment of the senior management to the necessity of change, and the provision of all ways and means to implement the electronic management of human resources, which ensures the continuity of work with the high performance of its human resources within the overall strategy for it.