أثر تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على كلية الآداب والعلوم الإنسانية

د. عثمان بن موسى عقيلي و أ. محمد بن عبدالله العمري و أ. عادل بن محمد الغامدي

وزارة التعليم جامعة الملك عبدالعزيز

كلية الآداب والعلوم الإنسانية

قسم علم المعلومات

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

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات، تنمية الموارد البشرية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية

تمهيد

شهد العقدان الماضيان قوة متزايدة لتقنيات الحاسب وانخفاض كبير في تكلفة المعدات والبرمجيات، وظهرت العديد من المتغيرات في بيئة الأعمال، وكانت هذه التغيرات نتيجة للتطور المتسارع في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والنظم المحوسبة واتساع تأثير مفهوم العولمة، وعملت هذه التغيرات على تغيير البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، إذ أن التطورات الإدارية والصناعية والاقتصادية والحضارية والعسكرية والسياسية ماهي الا ناتج عن هذه الثورة المعلوماتية. فمع بداية هذه الثورة المعلوماتية والدخول في آفاق معلوماتية جديدة وبأنماط متعددة ومختلفة من أدب وفن واقتصاد وهندسة وغيرها أصبح من الصعب حفظ هذه المعلومات وجمعها وترتيبها وتخزينها والرجوع اليها بالطرق البدائية. لذا لابد من استخدام أساليب حديثة للتعامل معها؛ لذا ظهرت تكنولوجيا المعلومات لمعالجة المعلومات وإدارتها بالتعامل مع الحاسوب وبرامجه كحلول بديلة؛ فساهمت في انفجار المعلومات الذي تمثل في إنتاجها ونموها الهائل، وتنوع مصادرها وتعدد أشكالها.

فأصبحت مقولة "المعلومات هي القوة" واقعية أكثر من أي وقت مضى؛ وذلك نتيجة للتقدم السريع في تكنولوجيا المعلومات؛ إذ لها آثار مباشرة على التنمية، ليس بالطرق المباشرة فقط، ولكن -أيضاً- عن طريق التنبؤات، لا سيما مع ظهور أساليب جديدة لجمع البيانات وتحليلها (مثل ذكاء الأعمال).

وتعد القوى البشرية أول ركائز البنية الأساسية للمعلومات؛ إذ هي الأساس في عمليات الإنتاج، والعصب الحقيقي لأي منظمة، والعامل المهم في التميز والتقدم، ولابد أن تكون قوى بشرية متعلمة ومدرّبة على استخدام التكنولوجيا الحديثة والأنظمة المعلوماتية، ولاسيما في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات لمواكبة التقدم؛ فهي المحرك الرئيسي لبعض التغيرات الحديثة والمستقبلية، والداعمة للعمليات التنظيمية، كما أنها أداة تساهم في مرونة الإجراءات وتسهيلها، وتخلق مشاركة أكبر للعاملين في تصميم الأعمال وتنفيذها، مع التركيز على الإنتاج والجودة.

لذا وجب على المنظمات تنمية مواردها البشرية من خلال توظيف واستغلال تكنولوجيا المعلومات لرفع كفاءاتها وتعزيز قدراتها وتحقيق المميزات التنافسية على غيرها، وكلية الآداب والعلوم الإنسانية - شأنها شأن أي منظمة - تسعى الى ذلك، فمن ضمن أهدافها "تأهيل وتطوير الكفاءات الأكاديمية والكوادر الإدارية والفنية".

وانطلاقاً من الأثر الذي تقدمه تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية جاءت هذه الدراسة، التي تتكون من ثلاث متغيرات، هي كالتالي:

المتغير الأول: تكنولوجيا المعلومات كمتغير مستقل.
المتغير الثاني: تنمية الموارد البشرية كمتغير تابع.
المتغير الثالث: الأثر كمتغير وسيط بين المتغير المستقل والتابع في مجتمع الدراسة.
وذلك من خلال مجتمع الدراسة: كلية الآداب والعلوم الإنسانية بجامعة الملك عبدالعزيز متمثلة في

المعلومات، وتخزينها واسترجاعها في الوقت المناسب وبطريقة فعالة.

وبعبارة أخرى تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

- محاولة إبراز أهمية تكنولوجيا المعلومات.
- محاولة إبراز أهمية تنمية الموارد البشرية.
- الكشف عن مدى توظيف تكنولوجيا المعلومات وأثرها في تنمية الموارد البشرية في كلية الآداب والعلوم الإنسانية.
- تقديم تقييم واقعي لمدى تحقيق تكنولوجيا المعلومات لتنمية الموارد البشرية في كلية الآداب والعلوم الإنسانية.
- الاستفادة العلمية والتطبيقية من نتائج هذه الدراسة في توظيف تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

١. التعرف على ماهية تكنولوجيا المعلومات واستخداماتها.
٢. التعرف على ماهية تنمية الموارد البشرية.
٣. التعرف على العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وتنمية مواردها البشرية.
٤. التعرف على واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات بكلية الآداب والعلوم الإنسانية.
٥. الكشف عن تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات على تنمية الموارد البشرية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية.

مواردها البشرية من أعضاء هيئة التدريس والإداريين والفنيين.

مشكلة الدراسة

انطلاقاً من أهمية الموارد البشرية في كلية الآداب والعلوم الإنسانية، التي تعتبر المحرك الأساس لبقية الموارد - خاصة عند تضمُّنها القدرات المعرفية والمهارات العالية - ومع استخدام تكنولوجيا المعلومات في أساليب الأعمال الأكاديمية والإدارية والفنية وإجراءاتها، لتحقيق مستوى عالٍ من الأداء والإنتاج والجودة. جاءت هذه الدراسة للإجابة عن إشكالية الدراسة، التي تتمثل في تساؤلها الأساس: ما هو أثر تكنولوجيا المعلومات على تنمية الموارد البشرية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية؟

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة من أهمية متغيرها المستقل وهو - تكنولوجيا المعلومات - وهي ما يميز عصرنا الحالي؛ إذ لها إسهامات عده في الإنتاج والإبداع والابتكار والنقد، وتعد عاملاً أساسياً للتطوير والتنمية لمن يستثمرها لبناء القدرات التنافسية، كما أنها القوة لمن يحوّلها ويمارس من خلالها الهيمنة تجارياً واقتصادياً وسياسياً.

كما تبرز أهميتها من أهمية متغيرها التابع وهو - تنمية الموارد البشرية - التي تعتبر الدافعة إلى تحقيق زيادة في الإنتاجية، والكفاءة، والفعالية، والقدرة التنافسية، والأهداف للمنظمة.

فمع إضافة تكنولوجيا المعلومات إلى الموارد البشرية تحدث قوة في المنظمة؛ إذ تُمكن الموارد البشرية - على سبيل المثال - من القدرة العالية على جمع

والنشر والبث للمعلومات، في جميع أشكالها (المرئية، والسمعية... الخ).

تنمية الموارد البشرية: هي الأطر المساعدة في تطوير مهارات الموارد البشرية الشخصية والتنظيمية، وكذلك تطوير معارفهم وقدراتهم وإمكانياتهم المهنية، حيث تتضمن العديد من المهام الإنمائية مثل كالالتدريب والتعليم والتثقيف والتوجيه... الخ.

إما التعريف الإجرائي لتنمية الموارد البشرية فقد عرفها الباحثون بإنها: عمليات تحسين أداء الافراد والجماعات بفعالية في المنظمات وتطوير كفاءاتهم الأساسية لأداء وظائفهم الحالية والمستقبلية. وتحقيق التوافق بين احتياجات العاملين الشخصية والتنظيمية والاستراتيجيات للمنظمات التابعين لها.

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: تكنولوجيا المعلومات

مفهوم التكنولوجيا (Technology):

من خلال مراجعة الأدبيات المتعلقة فب هذا المجال، يمكن تمييز مفهوم للتكنولوجي من خلال الرجوع إلى أصل الكلمة، وهي على النحو الاتي:
أ- باعتبارها كلمة يونانية: وفي هذا المجال التكنولوجيا كلمة مركبة من مقطعين:

- المقطع الأول (Techno) بمعنى (حرفة أو صناعة أو فن)

- المقطع الثاني (Logy) وتعني علم.

والكلمة بمقطعيها (Technology) تشير إلى علم الحرفة أو علم الصناعة.

ب- اعتبارها كلمة انجليزية: إن المقطع الأول من

كلمة (Technology) مشتق من كلمة

٦. تقديم مقترحات وتوصيات لاستغلال تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية.

حدود الدراسة:

١. **الحدود الموضوعية:** أثر تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية في كلية الآداب والعلوم الإنسانية.

٢. **الحدود اللغوية:** ما صدر باللغة العربية والإنجليزية من كتب وأبحاث تتعلق بالدراسة.

٣. **الحدود الزمانية:** طبقت الدراسة في الفصل الدراسي الأول لعام ١٤٤١ هـ.

٤. **الحدود المكانية:** كلية الآداب والعلوم الإنسانية بجامعة الملك عبدالعزيز.

٥. **الحدود البشرية:** الموارد البشرية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية متمثلة في أعضاء هيئة التدريس والإداريين والفنيين.

مصطلحات الدراسة:

تكنولوجيا المعلومات: هي مجموعة المعارف والخبرات والمهارات المتراكمة والمتاحة، والأدوات والوسائل المادية والتنظيمية والإدارية، التي يستخدمها الإنسان في الحصول على المعلومات: الملفوظة، المصورة، والمتينة، والمرسومة والرقمية، وفي معالجتها وبثها وتخزينها بغرض تسهيل الحصول على المعلومات وتبادلها وجعلها متاحة للجميع. ١

إما التعريف الإجرائي لتكنولوجيا المعلومات فقد عرفها الباحثون بإنها: الوسائل التقنية المستعملة للإنتاج والمعالجة والتوزيع والحفظ والاسترجاع

^١ فتحي، محمد، مرجع سبق ذكره، ص ١٧٧

(Technique) الإنجليزية الأصل بمعنى التقنية أو الأداء التطبيقي.

ومن هنا فإن التكنولوجيا هي علم التقنية أو علم الأداء التطبيقي، أي العلم الذي يهتم بتطبيق النظريات ونتائج البحوث التي توصل إليها العلوم الأخرى، في أي مجال من مجالات الحياة الإنسانية، لخدمة وتطوير وزيادة فعالية الحياة العملية، وبالتالي فإن هناك مجالات عديدة للتكنولوجيا في مناحي الحياة المختلفة: التكنولوجيا الطبية، التكنولوجيا الزراعية، تكنولوجيا التصنيع، تكنولوجيا المعلومات، تكنولوجيا التربية، تكنولوجيا التعلم.

أما النظرة إلى التكنولوجيا كعمليات (Processes) وهي النظرة الواسعة للتكنولوجيا فتري أنها التطبيق المنظم للمفاهيم والحقائق ونظريات العلوم المختلفة لأجل أغراض عملية، وبذلك لا يقتصر مفهوم التكنولوجيا على الأدوات والآلات والأجهزة فقط بل يشمل العمليات

ويؤكد على ذلك جال بريث (Galbraith) في تعريفه للتكنولوجيا بأنها التطبيق المنظم للمعرفة العلمية.^٢ وقد عرف خميس التكنولوجيا بأنها: العملية المنهجية المنظمة التي يتم من خلالها تطبيق المعرفة العملية لحل مشكلات عملية. والتكنولوجيا العلم الذي يعني بعملية التطبيق المنهجي النظامي للبحوث والنظريات، وتوظيف عناصر بشرية وغير بشرية في مجال معين، لمعالجة مشكلاته، وتصميم الحلول

العملية المناسبة لها، وتطويرها، واستخدامها، وإدارتها، وتقويمها، لتحقيق أهداف معينة.

كما تعرف التكنولوجيا على أنها "الطرق والعمليات والأساليب والمعرفة والتسهيلات المتاحة لإتمام العمل في أي منظمة"^٣

كما تعرف على أنها "الوسائل التي صنعها أو أوجدها الإنسان طبقاً لطرق عملية واعتماداً على معارفه وخبراته ومهاراته وسخرها لخدمته". ويرى آخرون أنها "التطبيق العملي للاكتشافات والاختراعات والأسرار الصناعية التي تطبق في الصناعة" كما يرى آخرون أنها "التطبيق العملي للاكتشافات والاختراعات المختلفة التي جاءت نتيجة البحث العلمي"؛

ويمكن تلخيص ما يتضمنه مفهوم التكنولوجيا بالنقاط الآتية:

١. وجود نظام عام شامل يحيط بجميع أبعاد عملية الإنتاج.
٢. وجود أنظمة فرعية يتكون منها النظام.
٣. ضرورة وجود نوع من التجانس في العمل بين مكونات كل من هذه الأنظمة الفرعية الداخلية في عملية الإنتاج حتى يتم التجانس العام الذي يؤدي إلى حسن سير العمل وتحقيق أهداف الإنتاج.

^٢ محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم-مدخل للتراث والمشكلات

والموضوع والمنهج، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠٣، ص ٣٩٦

^٤ محمود علم الدين، تكنولوجيا المعلومات وصناعة الاتصال الجماهيري، العربي للنشر والتوزيع، مصر، ١٩٩١، ص ١٥

^٢ العياصرة، وليد رفيق، تكنولوجيا التعليم والتعليم الإلكتروني، ص ١٣ -

الإنسان: الإنسان هو العنصر الأول والأهم في التطبيق التكنولوجي باعتباره المحرك الحقيقي لهذا التطبيق، والقائم بتصميمه وتنفيذه، والمتحكم في إخضاع عملية التطبيق لتحقيق أهدافه، والإنسان هو مكتشف المواد ومبتكر وظائفها وهو المصمم للأدوات والمنفذ لها.

المواد: تمثل المواد الضلع الثاني في التطبيق التكنولوجي، وتأتي بعد الإنسان في الأهمية، فالإنسان حينما وجد على سطح الأرض فكر في المواد وكلمها وجد مادة زراعية أم علمية أم معدنية تهمة، فكر في أدوات تصنيعها ووضعها موضع الاستخدام الفعلي لنفي بمتطلباته، فوجود مادة الحديد جعلت الإنسان يفكر في أدوات صهرها، وكذلك فإن وجود مادة تعليمية جعلت الإنسان يفكر في أدوات توصيلها للآخرين، فوجود الأدوات مرهون بوجود المواد، هذا هو السبب في أن تكون المواد في المستوى الثاني بعد الإنسان مباشرة وقبل الأدوات.

الأدوات: تشمل الأدوات جميع العدد والآلات والأجهزة اللازمة لصياغة المادة وإخراجها بشكل صالح لتحقيق أهداف الإنسان.

والأدوات وإن كانت تأتي في المرتبة الثالثة من حيث الأهمية في العلاقة المثلثية للعملية التكنولوجية إلا أنها جانب له أهميته القصوى في المحصلة النهائية للتطبيق.

وخلاصة القول إن التكنولوجيا هي محصلة التفاعل بين الإنسان والمواد والأدوات، وإن مجرد وجود الألة لا يعني وجود التكنولوجيا، ولكن عملية استخدام

٤. الديناميكية والتفاعل بين جميع عناصر هذه الأنظمة وفروعها.

٥. وجود الضوابط التي تساعد على الاحكم في هذه العمليات والقدرة على التقييم المستمر لكل منها.

٦. وخلاصة الأمر يمكن القول بأن التكنولوجيا نظام متكامل مكون من عناصر متعددة، تتفاعل مع بعضها البعض لإنتاج المعرفة في جوانب الحياة المختلفة، من خلال صناعات وأدوات متطورة، فتؤهل الفرد وتمكنه من التغير لحياة التكنولوجيا وليكون قادر على إنتاج وتطوير التكنولوجيا في المجتمع. ٥

مكونات العملية التكنولوجية:

للعملية التكنولوجية ثلاث مكونات متفاعلة، تمثل ثلاثة اضلاع لمثلث واحد وهي الإنسان، والمواد، والأدوات.

٥ العياصرة، وليد رفيق، تكنولوجيا التعليم والتعليم الإلكتروني، ص ١٤

والتي يمكن تداولها وتسجيلها ونشرها وتوزيعها في صورة رسمية أو غير رسمية وفي أي شكل ٨. التعريف الثالث: تعريف (سالم، ٢٠٠١) " المعلومات هي البيانات المصوغة بطريقة هادفة لتكون أساساً لاتخاذ القرار". ٩

تقسيمات المعلومات:

١. المعلومات الإنمائية أو التطويرية: وهي تلك التي تساعد في التطوير والأنماء كالمعلومة المأخوذة من كتاب تثقيفي أو
 ٢. المعلومات التعليمية أو البيداغوجية: وهي تلك التي تسهم في التعليم وتساعد عليه كالمعلومة المأخوذة من كتاب دراسي.
 ٣. المعلومات الإنجازية أو الإتمامية: وهي التي تساعد على الإنجاز وإتمام الأمور. ١٠
- أهمية المعلومات:**

لا جدال في أهمية المعلومات وقيمتها في حياتنا الحاضرة، وهي على أي حال من الأحوال أساس أي قرار يتخذه كل مسئول في موقعه، ويقدر توافر المعلومات المناسبة في الوقت المناسب للشخص المسئول، تكون دقة القرار وصحته. إن للمعلومات دورها الذي لا يمكن إنكاره في كل نواحي النشاط، فهي أساسية للبحث العلمي، وهي التي تشكل الخلفية الملائمة لاتخاذ القرارات الجيدة، وهي عنصر لا غنى عنه في الحياة اليومية لأي

الألة أو تصنيع المواد من قبل الإنسان هي بداية عملية التكنولوجيا.

ويمكن تمثيل مكونات العملية التكنولوجية من خلال المعادلة التالية: "تفاعل الإنسان مع المواد ومع الأدوات تكوّن التكنولوجيا" ٦

مفهوم المعلومات (Information):

إن لفظ " معلومات " يحتمل مفاهيم ومعاني مختلفة للوهلة الأولى، لذلك يجب التفريق ما بين ما يتبادر الى اذهاننا وما الذي نقصده بهذه الكلمة.

المقصود بالمعلومات: استخدام لفظ معلومات "Information" للدلالة على أشياء عديدة، وهو من الألفاظ التي يصعب تعريفها، نظرا لكثرة استخدامه من جانب فئات متعددة، وفي مجالات مختلفة، ونستعرض عدة تعريفات للمعلومات:

التعريف الأول: تعريف (قاسم، ١٩٩٠): " هو ذلك الشيء الذي يغير من الحالة المعرفية للمتلقي (القارئ أو المشاهد أو المستمع، أو أيًا كانت الحاسة التي يتم بها التلقي) في موضوع ما. ٧

التعريف الثاني: تعريف (الشامي، حسب الله، ٢٠٠١) المعلومات هي البيانات التي تمت معالجتها لتحقيق هدف معين أو لاستعمال محدد، لأغراض اتخاذ القرارات، أي البيانات التي أصبح لها قيمة بعد تحليلها، أو تفسيرها أو تجميعها في شكل ذي معنى،

^٨ الشامي، حسب الله: احمد محمد، سيد، المعجم الموسوعي لمصطلحات المكتبات والمعلومات، الرياض، دار المريخ
^٩ سالم، شوقي، نظم المعلومات والحاسب الآلي، الاسكندرية، مركز الاسكندرية للوثائق الثقافية والمكتبات، ٢٠٠١
^{١٠} السريحي، حسن، مقدمة في علم المعلومات، ص ١، ص ١٩، ٢٠٠٥

^٦ العياصرة، وليد رفيق، تكنولوجيا التعليم والتعليم الإلكتروني، ص ١٥- ١٦
^٧ قاسم، حشمت، مدخل لدراسة المكتبات وعلم المعلومات، القاهرة، دار غريب، ١٩٩٠

تكنولوجيا المعلومات

ان المعلومات الأولية أساسها الانسان وكان لابد من جمع المعلومات ونشر المعرفة، وسهولة التواصل فاستطاع البشر تطوير علم جديد فيفضل تكنولوجيا المعلومات التي تمكن الانسان من التواصل بسهولة حيث أعطيت التكنولوجيا جميع حق النشر والتواصل مما أثر على حياة الانسان بشكل كبير وأحدث تغييرا جذريا فيها، وتكنولوجيا المعلومات مصطلح يتكرر بشدة في كافة المستويات وهي مظهر من مظاهر الاستثمار العام والخاص في مجال العلوم والهندسة والتي تمكن الانسان من خلالها من اجراء تغييرات واسعة وهامة في المجتمع وتعتبر تطبيقا لحل المشكلات التي يواجهها الانسان. ١٤

تعريف تكنولوجيا المعلومات

تعد تكنولوجيا المعلومات نتاجاً مناسباً للتلاحم بين كل من تكنولوجيا الحاسبات الآلية وتكنولوجيا الاتصال. ١٥

كما يمكن القول إنها دراسة وتصميم وتطوير أنظمة المعلومات خصوصاً المرتبطة بعلوم الحاسوب بحيث تستخدم أحدث التقنيات في تحويل وتخزين وحماية ومعالجة ونقل واستعادة البيانات وتوفير مستوى جيد لأمان المعلومات والشبكات وأنشاء الحمول للشركات المرتبطة بكافة نواحي الحياة سواء كانت سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية أو غير ذلك. ١٦

فرد، وهي بالإضافة إلى هذا كله مورد ضروري للصناعة والتنمية والشئون الاقتصادية والإدارية والعسكرية والسياسية. ١١

وتصل المعلومات إلى الإنسان في العادة عن طريق حواسه الخمسة المعروفة، وهنا لانقصد المعلومة المكتوبة أو المطبوعة أو المصورة فحسب ولكننا نقصد أي شكل حملت فيه المعلومة، فالمعلومات أحيان كثيرة تكون محملة على أفلام أو أقراص ممغنطة أو أقراص مضغوطة إضافية للأوعية التقليدية المطبوعة وغير ذلك من الأشكال. ١٢

وهنا نورد العديد من الفوائد التي يمكن أن تتحقق نتيجة لتوافر المعلومات:

١. تنمية القدرة على الإفادة من المعلومات المتاحة والخبرات التي تحققت من قبل.
٢. ترشيد وتنسيق ما يبذل من جهد في البحث والتطوير على ضوء ما هو متاح من معلومات.
٣. كفاءة قاعدة معرفية عريضة لحل المشكلات.
٤. توفير بدائل وأساليب حديثة لحل المشكلات، واختيارات تكفل من الحد من هذه المشكلات بالمستقبل
٥. رفع مستوى فعالية وكفاءة الأنشطة الفنية في قطاعات الخدمات والإنتاج.
٦. ضمان القرارات السليمة في جميع القطاعات وعلى مختلف مستويات المسؤولية.
٧. للمعلومات دور هام في إنجاح خطط التنمية. ١٣

^{١٤} فريال مريم، بن لحرش، تكنولوجيايات الحديثة وأثرها على إدارة الموارد البشرية ٢٠١٨.

^{١٥} العتيبي، عزيزة، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على اداء الموارد البشرية برسالة ماجستير، ٢٠١٠.

^{١٦} العياصرة، وليد رفيق، مرجع سبق ذكره، ص ٤٣

^{١١} فتحي، محمد، مقدمة في علم المعلومات، ص ٣٣

^{١٢} السريحي، حسن، مرجع سبق ذكره، ص ١٩

^{١٣} فتحي، محمد، مرجع سبق ذكره، ص ٣٧-٣٨

ويمكن أن نستخلص مما سبق من تعريفات لتكنولوجيا المعلومات ما يلي:

- أن تكنولوجيا المعلومات تتعامل مع المعلومات بأشكالها كافة، وبمراحل تداولها المختلفة، أي ما يتعلق بإنتاجها واختزانها ومعالجتها واسترجاعها وبثها.
- أنها لا تقتصر على الأجهزة، وإنما تمتد إلى الوسائل المتعددة مثل البرامج والنظم وغيرها.
- أن التكنولوجيا الحديثة تتضمن:
 - الحاسبات الإلكترونية، التي تقوم بتجهيز المعلومات واختزان كميات ضخمة منها، واسترجاعها بسرعة ودقة.
 - النسخ أو التسجيل بأشعة الليزر، الذي يسمح باختزان كميات ضخمة من المعلومات في حيز أو مساحة صغيرة جدًا، وإتاحة الوصول إليها بسرعة وسهولة.
 - الاتصالات عن بعد التي تستطيع توزيع المعلومات بسرعة كبيرة لأشخاص مختلفين ومتعددين، بصرف النظر عن الأماكن التي يقيمون فيها.

وقد مرت تكنولوجيا المعلومات عبر الزمن بمراحل عدة يمكن تصورها على النحو التالي:

١. مرحلة اختراع الكتابة.
٢. مرحلة اختراع الطباعة.
٣. مرحلة التكنولوجيا المسموعة والمرئية والنسخ المصغر.

٤. مرحلة اختراع الحاسب الإلكتروني وتطويره عبر مراحل وأجيال متعددة واستخدام نظم الأقراص

الدمجة. ١٧

مكونات تكنولوجيا المعلومات

تتكون تكنولوجيا المعلومات من خمسة عناصر وهي:

١. المكونات المادية: عبارة عن الأجهزة المادية التي تستخدم في أنشطة الإدخال، والمعالجة، والإخراج والتي تحتوي على وحدة المعالجة الحاسوبية، وأجهزة الإدخال، والإخراج المتنوعة، وأجهزة التخزين وكذلك الوسائط المادية لغرض ربط الأجزاء معاً، وكما تعرف على أنها جميع الأجهزة والمواد المادية المستخدمة في معالجة المعلومات مثل الحاسبات ووسائط البيانات والأشياء الملموسة الأخرى التي يمكن بواسطتها تسجيل البيانات من القوائم الورقية إلى القرص المغناطيسي.

٢. البرمجيات: وهي البرامج المسجلة أو برامج المالكين أو الحزم البرمجية، أي أنها برامج حاسوبية تجهز من قبل مصنعي الحواسيب، أي تعتمد على برمجيات الشركة المصنعة أو مستخدمي الحاسوب الآخرين، وإن البرمجيات نوعين برمجيات التطبيق وبرمجيات التشغيل.

٣. الموارد البشرية: وهم الكوادر المؤهلة والمدربة لتنفيذ النشاطات المختلفة لذلك فإن العناصر البشرية يجب أن تكون ذات مستويات وكفاءات

٢. تقليص المكان: تتيح وسائل التخزين التي تستوعب حجماً هائلاً من المعلومات المخزنة والتي يمكن الوصول إليها ببسر وسهولة.
٣. اقتسام المهام الفكرية مع الألة: نتيجة حدوث التفاعل والحوار بين الباحث والنظام.
٤. قليلة التكلفة أو السرعة في وقت معاً: وتلك هي وتيرة تطور منتجات تكنولوجيا المعلومات.
٥. الذكاء الاصطناعي: أهم ما يميز تكنولوجيا المعلومات هو تطوير المعرفة وتقوية فرص تدريب المستخدمين من أجل الشمولية والتحكم في عملية الإنتاج.
٦. تدريب شبكات الاتصال: تتوحد مجموعة التجهيزات المستندة على تكنولوجيا المعلومات من أجل تشكيل شبكات الاتصال، وهذا ما يزيد من تدفق المعلومات بين المستخدمين والصناعيين، وكذلك منتجي الآلات، ويسمح بتبادل المعلومات مع بقية النشاطات الأخرى.
٧. التفاعلية: أي أن المستعمل لهذه التكنولوجيا يمكن أن يكون مستقبل ومرسل في نفس الوقت، فالمشاركين في عملية الاتصال يستطيعون تبادل الأدوار وهو ما يسمح بخلق نوع من التفاعل بين الأنشطة.
٨. اللاتزامنية: وتعني إمكانية استقبال الرسالة في أي وقت يناسب المستخدم، فالمشاركين غير مطالبين باستخدام النظام في نفس الوقت.
٩. اللامركزية: وهي خاصية تسمح باستقلالية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فالإنترنت

مختلفة حسب طبيعة النظام ووظائفه، حيث إن تدريب القوى العاملة في الشركات أصبح حاجة ملحة، وبالرغم من أنه لا تتوفر التسهيلات الكبيرة والتي تتطلب دعم وظيفي كبير. إلا أنه لا بد من تدريب الموظف تدريباً جيداً. وهذا واحد من الإصدارات التي ظهرت بواسطة (Google's) مركز البيانات الجديدة في (Dallas).

٤. قواعد البيانات: هي مجموعة بيانات مرتبطة مع بعضها أو المعلومات المخزنة على أجهزة ووسائل تخزين البيانات مثل مشغل الأقراص الصلبة للحاسبة والأقراص المرنة أو الاشرطة.
٥. شبكات الاتصالات: ويعرف الاتصال كونه نقل الاشارات بواسطة وسيلة ما من المرسل الى المستقبل والاشارة (signal) تتضمن رسالة (Message) تتألف من البيانات والمعلومات وتذهب الاشارة عبر وسيلة من وسائل الاتصال (Medium) وهذا الوسط هو أي شيء يحمل الاشارة من المرسل الى المستقبل. ١٨

خصائص تكنولوجيا المعلومات

لقد تميزت تكنولوجيا المعلومات عن غيرها من التكنولوجيات الأخرى بمجموعة من الخصائص، أهمها ما يلي:

١. تقليص الوقت: فالتكنولوجيا تجعل كل الأماكن - إلكترونياً متجاوزة.

^{١٨} صلاح وهاب، زينب، مستوى استخدام مكونات تكنولوجيا المعلومات وأثرها على حلقات الجودة، دراسة ميدانية

١٥. العالمية والكونية: وهو المحيط الذي تنتشط فيه هذه التكنولوجيا، حيث تأخذ المعلومات مسارات مختلفة ومعقدة تنتشر عبر مختلف مناطق العالم، وهي تسمح لرأس المال المعلوماتي فيسمح لها بتخطي عائق المكان والانتقال عبر الحدود الدولية. ١٩

أثار استخدام تكنولوجيا المعلومات

رغم ما تقدمه تكنولوجيا المعلومات من مزايا إلا أنه لا يجب النظر إليها على أنها خير خالص بل على العكس من ذلك في بعض الجوانب، وهذا ما سيتجلى لنا في إطار الحديث عن الآثار الايجابية والسلبية لاستخدامها.

أولاً: الآثار الإيجابية:

١. الخدمات المقدمة من طرف شبكة الانترنت في التعليم، الطب، التجارة، الاتصالات... الخ، لقد زادت من شعور الفرد بالحرية ونزعت عن كاهله قيود إيقاع الزمن.
٢. توفر تقدم تكنولوجيا المعلومات موارد غنية ومهمة كما توفر المعلومات في شتى مجالات الحياة كالسفر والسياحة واللهو فضلاً عن منتديات النقاش والحوار الإلكترونية التي تساهم في الارتقاء والتفاعل والتواصل بين البشر.
٣. تساعد الانترنت القوى الانظمة والحكومات والتنظيمات التابعة لها كما تساعد القوى المعارضة في التواصل وتنظيم نفسها.

مثلاً تتمتع باستمرارية عملها في كل الاحوال، فلا يمكن لأي جهة أن تعطل الانترنت على مستوى العالم بأكمله.

١٠. قابلية التوصيل: وتعني إمكانية الربط بين الأجهزة الاتصالية المتنوعة الصنع، أي بغض النظر عن الشركة أو البلد الذي تم فيه الصنع.

١١. قابلية التحرك والحركة: أي أنه يمكن للمستخدم أن يستفيد من خدماتها أثناء تنقلاته، أي من أي مكان عن طريق وسائل اتصال كثيرة مثل الحاسب الآلي، الهاتف النقال الخ.

١٢. قابلية التحويل: وهي إمكانية نقل المعلومات من وسيط إلى آخر، كتحويل الرسالة المسموعة الى رسالة مطبوعة أو مقروءة.

١٣. الاجماهيرية: وتعني إمكانية توجيه الرسالة الصوتية إلى فرد أو جماعة معينة بدل توجيهها بالضرورة إلى جماهير ضخمة، وهذا يعني إمكانية التحكم فيها حيث تصل مباشرة من المنتج إلى المستهلك كما أنها تسمح بالجمع بين الأنواع المختلفة للاتصالات سواء من شخص واحد إلى شخص واحد، أو من جهة واحدة الى مجموعات، أو من الكل الى الكل أي من مجموعة الى مجموعة.

١٤. الشيوع والانتشار: وهي قابلية هذه الشبكة للتوسع لتشمل أكثر فأكثر مساحات غير محدودة من العالم بحيث تكتسب قوتها من هذا الانتشار المنهجي لنمطها المرن.

^{١٩} بومائلة سعاد وفارس بوباكور، أثر التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال في المؤسسة الاقتصادية، ٢٠٠٤

الهائل من المعلومات التي يحصلون عليها يفرز ضغوطا نفسية وعصبية عليهم.

٤. خرق حرمة الأشخاص والتنظيمات، عن طريق الدخول في ملفاتهم الخاصة بهم ومعرفة أدق التفاصيل عن حياتهم الخاصة، وهذه الاختراقات قد تطال في بعض الأحيان حتى الرؤساء والشخصيات البارزة.

٥. شجعت على ظهور ما يعرف بالانشطات السلبية والهدامة مثل تجارة الممنوعات والمخدرات وتجارة ما يعرف بالجنس واستدراج الأطفال الى عالم الجنس والجريمة.

٦. يرى الكثير من المفكرين أنها تهدد المجتمعات وحتى الأمن فضلا على أنها تشكل نوع وسلاح جديد يعد من الحروب المعلوماتية حيث ظهر لي أنها تشكل نوع وسلاح جديد من الجرائم وهي الجرائم المعلوماتية.

٧. إن الموجات الكهرومغناطيسية التي تنشرها هذه التكنولوجيا لها آثار سلبية على صحة الإنسان كمرض الأعصاب والديسك والسرطان الناتج عن الهواتف النقالة.. الخ.

٨. تقشي ظاهرة السرقات الجاهزة مما سهل عملية النسخ والتقليد.

الشبكات المعلوماتية

أحدث التطور التكنولوجي طفرة في حياة الإنسان ونقله إلى مستويات متقدمة بشكل سريع جداً، ودخلت التكنولوجيا إلى جميع مجالات حياة الإنسان وساهمت في تسهيل حياته وتيسيرها، كما أدى

٤. تساهم شبكة الأنترنت على الترويج وبيع مختلف أنواع الكتب، وتساعد في الاطلاع على الأدبيات التي تحظرها بعض الحكومات.

٥. تؤدي الصحف الالكترونية في عصر المعلوماتية دورا هاما في نشر المعلومات والتتوير والتواصل بين الشعوب.

٦. كان لثورة المعلومات أثر كبير على النشاط التجاري لمختلف الشركات والمؤسسات التجارية، فنمت التجارة الالكترونية، ووفرت إتاحة السلع والخدمات للجمهور الكبير.

٧. أما في المجال العلمي، ساهمت الأنترنت في تعزيز العمل الأكاديمي الجامعي، وفتحت أفقا جديدة أمام البحث العلمي في مختلف مجالاته.

ثانياً: الآثار السلبية:

١. استمرار وجود التفاوت الاجتماعي والمعرفي بين الناس سواء داخل الدولة الواحدة، أو بين الدول ووجود فئات المهمشين الأميين من عالم ثورة المعلومات فأصبحنا نسمع بفقراء وأغنياء المعلومات في عصر المعلومات.

٢. اقتحام تكنولوجيا المعلومات حياتنا وأصبح هذا الواقع الافتراضي يسيطر على أفكارنا وذواتنا وفتح مجالا كبيرا لتلاعب في حقائق تاريخية عديدة

٣. تأثير شبكة الأنترنت على الأطفال، بل على الكبار أيضا، فالجلوس لساعات طويلة أمام شبكة الأنترنت والانتقال من واقع لآخر بعيدا عن العالم الواقعي الذي يعيشون فيه، والكم

^{٢٠} العتيبي، عزيزة، مرجع سبق ذكره.

البعض عقد تسويق الانترنت فإن معظم من يتحدث عن الانترنت يرجع بجذورها الى عام ١٩٦٩. وقد شهد ذلك العام إنشاء شبكة ARPANET التي ربطت بين أربع مؤسسات بحث للقوات المسلحة الأمريكية ، وكانت هذه الشبكة هي المنطلق نحو التطورات اللاحقة ، وفي عام ١٩٩٢ م قدم ميثاق مجتمع شبكات الانترنت للجميع ، وفي عام ١٩٩٥ م تمت خصخصة الخدمة حيث أعلنت المؤسسة الوطنية للعلوم في الولايات المتحدة في ١٠ أبريل ١٩٩٥ م أنه لن يكون مسموحا بالفحص الالكتروني لموقعها، وفوضت أربع شركات لفحص العامود الفقري الالكتروني لها المسمى Merit وقد أرتفع عدد الاستضافة للموقع الى ٦,٤٣,٠٠٠ موقع في عام ١٩٩٥ ثم الى ١٥,٠٠٠,٠٠٠ موقع عام ١٩٩٧.^{٢٣}

خصائص الانترنت:

للالانترنت خصائص تتميز بها عن باقي الشبكات الأخرى ومنها:

١. الانترنت مفتوحة مادياً ومعنوياً: فبإمكان أية شبكة فرعية أو محلية في العالم أن ترتبط بشبكة الانترنت، وتصبح جزءاً منها دون قيود أو شروط سواء من حيث الموقع الجغرافي أو التوجه السياسي أو الاجتماعي.
٢. الانترنت عملاقة ومتنامية: فالانترنت حققت مالم تحققه أية تقنية سابقة في تاريخ الإنسان من حيث السرعة في الابتكار والنمو، فبحيث

اكتشاف الشبكة العنكبوتية إلى ربط مواقع العالم معاً وسهّل عملية التواصل فيما بين الناس على اختلاف أماكن وجودهم سواء كان هذا التواصل بالصوت أم الصورة، كما أنه سهل تناقل المعلومات والبيانات فيما بينهم، ويتم هذا التواصل من خلال ما يعرف بالشبكة المعلوماتية التي تربط جهازي حاسوب أو أكثر بإحدى طرق الاتصال المتوفرة، ويتم تبادل المعلومات والبيانات فيما بين هذه الأجهزة.^{٢١}

شبكة الانترنت:

الإنترنت هي مجموعة من الحاسبات المنتشرة جغرافياً عبر العالم والمرتبطة من خلال شبكات محلية وشبكات واسعة وموزعة في العالم بهدف نقل البيانات على الشبكة، ولذلك أطلق على الانترنت شبكة الشبكات، والشبكات التي تربط هذه الحاسبات تستخدم عدة وسائط للاتصال فيما بينها، ويحكم عملية الاتصال بين هذه الشبكات والحاسبات على الإنترنت وبروتوكول الاتصال (TCP/IP) والذي يسمح للحاسبات المختلفة بن تتحدث وتنفذ بعضها البعض. وتعتبر الإنترنت وعاء ضخماً جداً من المعلومات والتي يتم تحديثها بصفة مستمرة في حاسبات منتشرة حول العالم.^{٢٢}

تاريخ شبكة الإنترنت:

رغم أن ذبوع الانترنت وانتشاره على نطاق واسع بداء في أوائل التسعينات من القرن العشرين والذي يعتبره

^{٢١} بتصرف، عبر الموقع الذي تم الاطلاع عليه بتاريخ ٢٠١٩/١/١:

<https://mawdoo3.com>

^{٢٢} فتحي، محمد، مرجع سبق ذكره، ص ٢٠٣

^{٢٣} فتحي، محمد، مرجع سبق ذكره، ص ٢٠٤- ٢٠٥

الإنترنت كل يوم يعدنا بالجديد والمفاجآت
والاختراعات والابتكارات المذهبة. ٢٤

خدمات الإنترنت:

تقدم شبكة الإنترنت العديد من الخدمات
لمستخدميها، هذه الخدمات يمكن ذكرها كم يلي:

١. خدمات البريد الالكتروني E-mail: ويعد من
أهم الخدمات التي تقدمها الشبكة وأشهرها، فمن
خلاله يسمح للمستخدمين تبادل المراسلات بين
الأفراد من أطراف العالم، وبسرعة زهيدة وبسرعة
فائقة.

وللبريد الالكتروني عدة ميزات هي:

- سرعة وصول الرسالة إلى المستقبل.
- عدم ضياع الرسائل الالكترونية.
- يمكن إبقاء الرسائل الالكترونية على حالها أو
طبعتها، كما يمكن إعادة إرسالها ومعاينتها.
- التفاعلية بمجرد وصول رسالة جديدة يؤثر لها
عند وقت الاستعمال.
- مجهولية صاحب الرسالة حيث لا يظهر على
الشاشة.
- وعادة يتكون عنوان البريد الالكتروني من:
عنوان المستخدم ورمز البريد الالكتروني @
والذي يعني "AT" أي "في" حيث يشير إلى
مكان البريد الالكتروني لا يقبل أي فراغ بين
المكونات الثلاث.

٢. المجموعات الإخبارية Newsgroups: هي
منتديات تجمع بين الأفراد مهتمين بنفس

احتاج المذيع ٣٨ سنة ليصبح لديه ٥٠ مليون
مشترك، واحتاج التلفاز إلى ١٣ سنة، في حين
أحتاج الحاسوب ١٦ سنة، أما الإنترنت فأنها
أحتاجه ٤ سنوات فقط بالإضافة إلى أن عدد
المستخدمين لها في تزايد مستمر.

٣. العشوائية: فالمعلومات المتواجدة في الإنترنت
هي بشكل عشوائي ومتناثرة، ولذلك قامت عدة
جهات، غير ربحية وأخرى تجارية بإنشاء
فهارس وتطوير برامج تقوم بالبحث عن
المعلومة لبتي يطلبها المستخدم، ومن القضايا
الشائكة هي أن شبكة الإنترنت يصعب الرقابة
أو المحاسبة على ما ينشر فيها.

٤. الإنترنت شعبية: فلا توجد وسيلة حالياً تضاهي
شعبية الإنترنت لأنها وسيلة جماهيرية وليست
مقصورة على فئة معينة، فسرعة التواصل عبر
شبكة الإنترنت هي سرعة الضوء ناقلة معها
البيانات والمراسلات والمعارف والمداولات
المالية والعقود والاستشارات، فقد أصبح العلم
كوكبا لا يعرف فيه التواصل نوما.

٥. الإنترنت تجارة إلكترونية هائلة: فالإنترنت تعدّ
وسيلة تجارية وتسويقية فعالة مقارنة مع الوسائل
الأخرى (الجرائد، تلفاز... الخ)، فالتجارة في
المستقبل وأسواقها ستكون على الشبكة.

٦. الإنترنت متطورة باستمرار: فالبحوث في مجال
تكنولوجيا المعلومات خاصة الشبكات هي
متطورة ومستمرة في النمو نحو الأحسن، فعالم

^{٢٤} هشام بن عبد الله عباس، المكتبات في عصر الانترنت تحديات
ومواجهات، مجلة العربية ٣٠٠٠، العدد ٢، ٢٠٠١، دمشق، ص ٩٨-١٠٠

يعرف المستفيد أثناء الاتصال على أي حاسوب يعمل^{٢٥}.

شبكة الإنترنت والاكسترنات:

أولاً: الشبكة المحلية " الأنترنت ": هي شبكة داخلية خاصة بالمؤسسة، لكنها تستخدم بروتوكولات الإنترنت وكل أدواتها^{٢٦}.

كما تعرف " أنها شبكة محلية تعتمد تقنيات الإنترنت والشبكة العنكبوتية والسطح البيني الذي تتميز به الحواسيب الميكروية، ويهدف استخدامها الى تحسين آليات الاستغلال المشترك للموارد والمعلومات، والرفع من كفاءة العمل الذي يميز المؤسسة أو الشركة المعنية " ^{٢٧}.

ثانياً: شبكة المناطق الواسعة " اكسترنات ":

وتعرف على أنها " نتاج (تزاوج) كل من الإنترنت والإنترنت، فهي شبكة مفتوحة على المحيط الخارجي بالنسبة للمؤسسات المتعاونة معها والتي لها علاقة بطبيعة نشاطها بحيث تسمح لشركاء أعمال المؤسسة بالمرور عبر جدران نارية التي تمنع ولوج الدخلاء والوصول الى بيانات المؤسسة وقد يكون هؤلاء الشركاء موردين، موزعين، شركاء، عملاء أو مراكز بحث "

وتقسم الاكسترنات من وجهة نظر الأعمال إلى ثلاثة أصناف أساسية هي:

١. شبكات الاكسترنات للتزويد: تربط هذه الشبكات مستودعات البضائع الرئيسية مع المستودعات

الموضوع، منظمين في شكل مجموعات اهتمام كل مجموعة معالجة أو مناقشة موضوع معين، بحيث تأخذ اسمها من نوعية أو صنف الموضوع المعالج. ومن ضمن هذه الموضوعات المناقشة نذكر على سبيل المثال: الحاسوب، العلوم، الترفيه، والاستجمام، الموضوعات التجارية، الموضوعات الساخنة، وموضوعات تتعلق بإدارة شبكة الإنترنت العالمية، وموضوعات الأخبار والتحليل وغيرها.

٣. بروتوكول نقل الملفات "FTP": يستخدم هذا البروتوكول عند تبادل المعلومات بين الحواسيب، سواء تعلق الأمر بنصوص أو برامج، أو صور وغيرها، ويمكن عبر هذا البروتوكول طبع المعلومات من حواسيب أجنبية خارجية على الحواسيب الخاصة والعكس

٤. فهذا البروتوكول يسمح بالاتصال بأي جهاز متصل بشبكة الإنترنت فبواسطة FTP، يمكن القيام بعمليات تحويل الملفات انطلاقاً من موزع بعيد إلى اسطوانتك الشخصية.

٥. خدمة تلينت: Telnet وهي خدمة الربط عن بعد، وهي عبارة عن برنامج خاص يتيح للمستخدم أن يصل إلى جميع الحواسيب في جميع أنحاء العالم، وأن يرتبط بها. بحيث تجعل من الممكن استرداد البرامج الجاهزة من للحواسيب الأجنبية، بل وتجعلها كما لو أنها موجودة داخل الحواسيب الشخصية، بحيث لا

^{٢٥} العتيبي، عزيزة، مرجع سبق ذكره.

^{٢٦} Dildo Fray Darg Nguyen, The Digital Enterprise, (Economic, Paris, France, 2001), P.209

^{٢٧} عبد المجيد، مرجع سبق ذكره، ص ١٧

- التواصل عن بعد فالشبكة تتيح إمكانية التواصل بين المستخدمين في مواقع مختلفة يستخدمون نظم التشغيل المختلفة وبرامج مختلفة بل ولغات مختلفة، فاللقاءات عن بعد تسمح بالتخاطب الالي بين مجموعة المستخدمين عوضا عن عقد الاجتماعات بالطرق التقليدية، وتجنب تكاليف السفر والإقامة... الخ.
- يمكن للمؤسسة من تجهيز طلبات الموردين بعرض منتجاتها للعملاء عن طريق قوائم البيع بطريقة لم تكن متاحة تقليديا من قبل.
- ربط مصادر الموارد البشرية المؤهلة (الجامعات، المعاهد، مراكز التدريب) مع سوق العمل، مما يتيح استغلال الطاقات البشرية الكامنة في المجتمع من طرف المؤسسات.
- ضمان بث وتبادل المعلومات الأساسية لمختلف التطبيقات داخل التنظيم، وتمكن أعضاء المؤسسة بالحصول على معلومات من أي مكان متواجدين فيه، وتسمح بتبادل المعلومات المختلفة مع الشركاء الخارجيين للمؤسسة، زبائن، موردين... الخ.
- إتاحة قاعدة بيانات، تحوي حجم هائل ومهم من المعلومات لتسيير عمل الأنشطة كإدارة المبيعات وغيرها. ٢٩

المخاطر التي تهدد شبكات المعلوماتية

- يمكن تقسيم المخاطر التي تهدد أمن الشبكات المعلوماتية إلى صنفين هما:
١. التهديدات المقصودة:

الفرعية بغرض سير العمل فيها أليا، للمحافظة على قيمة ثابتة من البضائع في المستودعات الفرعية استنادا لقاعدة نقطة الطلب للتحكم في المعروض، وبالتالي تقليل احتمال رفض الطلبات بسبب عجز في المستودع.

٢. شبكات الاكسترنات للتوزيع: تمنح صلاحيات للمتعاملين مستندة الى حجم تعاملاتهم، وتقدم لهم خدمات الطلب الالكتروني وتسوية الحسابات مع التزويد الدائم بقوائم المنتجات الجديدة والمواصفات التقنية وما إلى ذلك من خدمات أخرى.

٣. شبكات الاكسترنات التنافسية: تمنح للمؤسسات الكبيرة والصغيرة فرصا متكافئة في مجال البيع والشراء عن طريق الربط فيما بينها قصد تبادل المعلومات عن الأسعار والمواصفات التقنية الدقيقة للمنتجات، مما يرفع من مستوى الخدمة ' ويعزز وجود المنتجات. ٢٨

أهمية الشبكات المعلوماتية

تستمد الشبكات المعلوماتية أهميتها، خاصة في عالم الأعمال، من الايجابيات التي تمتلكها أهمها:

- تطوير تدفق المعلومات وتسهيل العلاقة مع شركاء الأعمال داخل المؤسسة وخارجها منها وإليها.
- تحسين سلاسة العمل لزيادة الإنتاجية، بالعمل عن بعد والمشاركة في الموارد مما يسمح باستغلال موارد الشبكة بالمؤسسة عند وبعد إنجازه الأعمال التي لا تتطلب التأخير.

^{٢٩} العتيبي، عزيزة، مرجع سبق ذكره.

^{٢٨} العتيبي، عزيزة، مرجع سبق ذكره.

- خطأ فني ناتج عن سوء تصرف أو سوء تقدير من طرف الساهرين على الشبكات ونظم المعلومات.^{٣٠}

مستلزمات أمن الشبكات

لقد أصبحت الشبكات اليوم تؤدي دورا مهما وفعلا في حياتنا اليومية، فقد جلبت فوائد عظيمة وجيلية للبشرية بأسهل الطرق وأبسطها وأرخصها كذلك. ولكي تؤدي الشبكات المعلوماتية دورها على أحسن وجه وينبغي لها أن تستجيب للأبعاد والأهداف التالية:

١. التواجد: ويقصد به قدرة على توفير الموارد الضرورية لتشغيل الشبكات ووضعها على ذمة المستقبل على جميع المستويات ولذا يجب الحرص على توفير المعلومات وعدم تشويهاها أو حذفها وعدم تعطيلها.

٢. سلامة وسرية المعلومات: وهذا بالحرص على حماية عمليات تخزين المعلومات، ونقلها عبر الشبكة، ويتمثل في ضمان عدم تغير المعلومات المخزنة في أجهزة الحواسيب أو المنقولة عبر الشبكة إلا من قبل الأطراف المرخص لهم.

٣. التحقق من الهوية: بالتأكد من هوية الأطراف المعنية بعملية التبادل، لذا يجي على كل طرف معرفة هوية الطرف الآخر لتفادي عملية الخداع، وتتوفر عدة طرق لتأكد من هوية

وهي التي يقوم بها المخترقون عمدا قصد تعطيل عملها أهم هذه المخاطر:

- صناعة الفيروسات الالكترونية: وهي أكثر الجرائم انتشارا وتأثيرا في عالم الشبكات.
- الاختراقات: وهي محاولة الدخول إلى الشبكة المعلوماتية من قبل شخص غير مصرح له بذلك، وقد يستغل في هذا ثغرات نظام الحماية.
- تعطيل الأجهزة: حيث يقوم مرتكبو هذا النوع من الجريمة الافتراضية بتعطيل أجهزة الشبكات المعلوماتية ونظمها جزئيا أو كليا.
- كما يدخل في هذا المجال من المخاطر: صناعة ونشر الإباحية، التشهير وتشويه السمعة، المضايقة والملاحقة، النصب والاحتيال.

٢. التهديدات غير المقصودة:

وهي التي تكون عموما نتيجة عدم اتخاذ التدابير الوقائية، أو خارجة عن نطاق التحكم فيه أهم هذه التهديدات ينتج عن:

- الكوارث الطبيعية (العواصف الفيضانات الحرائق.. الخ)
- تعطل الشبكات بسبب الأشغال.
- عطب أحد مكونات الشبكة أو خطأ في تنفيذ أحد البرامج المشغلة للحواسيب أو الشبكة.

^{٣٠} عبد المجيد ميلاد، المعلوماتية وشبكات الاتصال الحديثة، ص ١٦١ -

من المهارة والدقة في الحصول على المعلومات المهمة والمفيدة وطرق حفظها واسترجاعها ونظم اتصالات متطورة بين المستويات الإدارية المختلفة، ذلك لسهولة انسياب المعلومات بشكل صحيح ومن هنا ظهر تأثير تلك النظم على الإدارة وإدارة الموارد البشرية (موضوع بحثنا) والذي سوف نبين في هذا البحث ذلك التأثير على إدارة الموارد البشرية.

وتعتبر تنمية الموارد البشرية من المواضيع البالغة الأهمية، لأنه لا يمكن الحديث عن مؤسسة متطورة ومستمرة دون أن نحدد بدقة درجة كفاءة موردها البشري، ومفهوم التنمية البشرية موضوع هام مرتبط بمدى القدرة على تحقيق الأهداف المرسومة.

مفهوم التنمية

ويقصد بها تنمية العاملين على الوظائف المستقبلية في التنظيم إذا ما أخذ في الاعتبار تطور المسار الوظيفي للعامل واحتمال تقلده وظائف ذات مستويات أعلى فيجب إعداده لتحمل هذه المسؤوليات اليوم وقبل أن يمارسها عندما تسند إليه مستقبلاً.

مفهوم الموارد البشرية

هي تلك المجموعات من الأفراد القادرين على أداء العمل والراغبين في أدائه بشكل جاد وملتمزم من خلال توافر نظم تحسين هذه الموارد وتطويرها بالتعليم والاختبار والتدريب والتطوير والصيانة.^{٣٢}

مفهوم تنمية الموارد البشرية:

وأكد تقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٢٠٠٠) على أنه "عملية أو نشاط تعمل على أساس المعرفة، والخبرة، والإنتاجية، والرضا، في المدى القريب أو

الأطراف المتصلة بالشبكة على غرار كلمة العبور والتوقيع الإلكتروني ... وغيرها.

٤. الإثبات: تتمثل في توفير آلية تثبت عملية تبادل المعلومات عبر الشبكة، ولا تدع مجالاً للمرسل أن ينكر عملية الإرسال وللمستقبل أن ينكر عملية الاستقبال.^{٣١}

ثانياً: تنمية الموارد البشرية

في ظل التنافس القائم بين المنظمات والكم الهائل من المعلومات والتطور والتنوع في مصادرها دعت الحاجة إلى الاهتمام برأس المال الفكري حيث يعد أحد أهم أسباب النهوض بالاقتصاد لما يملك من أهمية حيث انهم اللبنة الأساسية في بداية أي نهضة حديثة بسبب خبراتهم ومعارفهم التي ستساهم بشكل كبير من الحد من المخاطر ودراسة جيدة للسوق لتحقيق الأهداف المرسومة من قبلهم ومواجهة تحديات السوق، فالمنظمة التي تملك موارد بشرية فعالة وقادرة على التكيف مع المتغيرات الاقتصادية تكون قادرة على الاستمرارية والتنافس والتي تكون نابعة من العنصر البشري المدرب.

إن الاتجاهات المعاصرة في نظم المعلومات هو الاعتماد المتزايد لتلك النظم المبنية على استخدام الحاسب حيث أصبحت المعلومات جزءاً تعتمد عليه في دعم العملية الإدارية ودعم القرارات الإدارية والمساعدة في تسويق وتطوير المنتجات الجديدة وفتح أسواق جديدة وتحسين الأداء وتخفيض التكاليف ونظراً لتعدد وظائف الإدارة في العصر الحديث وما تتطلبه معه أن تكون على مستوى رفيع

^{٣١} العتيبي، عزيزة، مرجع سبق ذكره.

^{٣٢} ألبرت سيف حبيب، تنمية الموارد البشرية، (٢٠١١).

٦. تعليم الإنسان قيمة وأهمية الوقت وتدريبه على مهارات أو فنون إدارة الوقت وتعليمه كيفية استغلال طاقاته ومواهبه ووضع أهداف لحياته.

٧. كيفية التعامل مع المشكلات التي تواجه الفرد بشكل إيجابي، وفعال والبحث عن المخارج والحلول.

أسس تنمية الموارد البشرية:

١. توضيح الأسس السليمة لتقدير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية، وتحديد مواصفات وخصائص الأفراد المطلوبين بعناية وبجانب التأكد من توافق التكوين النفسي والاجتماعي والمعرفي للأشخاص المرشحين، مع مطالب هذه الوظائف وتمتعهم بالسلمات والخصائص من خلال تنمية وسائل ومعايير فحص المتقدمين للعمل والمفاضلة بينهم لاختيار أكثر العناصر توافقاً مع احتياجات المؤسسة.

٢. الاهتمام بتدريب الموارد البشرية بمعنى أشمل وأعمق مما كانت تتعامل به إدارة الموارد البشرية التقليدية أي عدم انحصارها على الأفراد الذين يبدون قصور في مستويات أدائهم، بل يجب أن يشمل جميع أفراد المنظمة مهما كان سنهم ومهما كان مستواهم المعرفي والوظيفي، وقد تبين منهجية إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية أن تفعيل التدريب وجرعات تنمية الموارد البشرية، لا تتحقق بمجرد توجيهها وتركيزها على الأفراد القائمين على العمل وإنما لا بد من أن تتناول جهود التنمية المنظمة ذاتياً وذلك من خلال تحويلها إلى منظمة للتعليم حتى

البعيد، وتستهدف هذه العملية أو النشاط تحقيق منافع للأفراد، أو الجماعات، أو الفريق، أو المنظمة، أو المجتمع، أو حتى على مستوى الإنسانية"

أهداف تنمية الموارد البشرية:

يمكن أن نحدد الأهداف المتحققة من تنمية الموارد البشرية بالتالي:

١. بناء إنسان قادر على مواجهة الحياة والتغيرات التي تحدث حوله بشكل إيجابي وفعال.
٢. مساعدة الفرد على التفكير بشكل إيجابي وتغيير نظريته من نظرة سطحية إلى نظرة أكثر عمقا وبشكل مختلف للحياة من حوله.
٣. تعليم الفرد على إتقان مهارات الاتصال الفعال وذلك من أجل إثراء تواصل الفرد بالمجتمع بشكل أخلاقي ومؤثر يعبر فيه الفرد عن نفسه ويتولد شيء من الارتياح بينه وبين أسرته وأصدقائه وزملاء العمل وقائديه.^{٣٣}
٤. مساعدة الفرد في تطوير أدائه وقدراته وذلك من أجل إيجاد الوظيفة المناسبة له وكيفية الحصول عليها وما يحتاجه لذلك من مؤهلات ودورات سمات في الشخصية.
٥. تعليمه مهارات وفنون التعامل وكيفية تعامله مع فريق العمل ومع قائد الفريق ويجب أن يتفهم الفرد أنه مهما كان دوره صغيراً إلا أنه سيكون مؤثراً إذا ما قام به على النحو الأمثل وعمل على إظهار إبداعاته الخلاقة به. فهو قائد المهمة التي يقوم بها مهما صغرت.

^{٣٣} عامر الكبيسي، التدريب الإداري والمهني رؤية معاصرة للقرن الحادي والعشرين، ٢٠١٠.

في الأرباح وتوزيع أسهم مجانية لتحفيزهم وتنمية اهتمامه بالعمل.

٧. فتح قنوات الاتصال وتسيير تدفقات المعلومات والمعرفة بين قطاعات وجماعات العمل المختلفة لتحقيق الفائدة الأعلى الناشئة من هذا النمو المتصاعد لمعرفة نتيجة التداول والتعامل فيها باعتبار أن ما يفرق المعرفة على الموارد الأخرى التي تتاح لدى المؤسسة هو أنها لا تنقص بالعكس فهي تنمو وتتطور كلما زاد انتشارها وتداولها بين الأفراد.

٨. تطبيق نظام إدارة الأداء والاهتمام بجميع عناصره البشرية والمادية والتقنية والتصميمية في إطار متناسق ومتكامل، والاهتمام بالأبعاد الثقافية والاجتماعية للموارد البشرية واختلاف مستوياتهم الفكرية وأخذ الفروق في الاعتبار عند تصميم الأعمال ومعايير التقييم إلى جانب تزويد العاملين بالمعلومات المتجددة عن طريق التدريب أو الاجتماعات الحوارية بين العاملين والرؤساء والكشف عن أفكار جديدة لتحسين فرص الأداء حسب الخطط المعتمدة.

٩. من أجل تنسيق جهود تلك الموارد البشرية متنوعة الخيارات والكفاءات والاهتمامات وضمان توجيهها جميعاً صوب الأهداف المحددة وفق الأساليب والأولويات المعتمدة، ويجب التركيز على القائد الإداري الذي يختص في ممارسة وظائف التوجيه والمساندة والتنسيق وغيرها من الوظائف والذي يلعب دور الرائد في

تهيئ الفرص للعاملين فيها بالتعلم و لتمييز معارفهم في تطوير الأداء.

٣. ترسيخ روح التعلم لدى الأفراد وإتاحة الفرص للمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية والمهنية المختلفة، وتطبيق نظام يقضي بتحمل المنظمة عنهم رسوم الاشتراك ورسوم العضوية في الجمعيات والهيئات العلمية والمهنية، فضلاً عن تسيير فرص استكمال الدراسات العليا المتخصصة وتحمل النفقات عنهم كلياً أو جزء منها وعلى حساب وقت المؤسسة.

٤. تنمية استثمار الطاقات الفكرية والقدرات الإبداعية للأفراد وتوفير الفرص للمماتزين منهم لتجريب أفكارهم ومشروعاتهم الخلاقة، والعمل بمبدأ الابتكار ونذكر هنا أن المؤسسة الأكثر نجاحاً في العالم المتقدم تحاول أن تجعل كل فرد رجل أعمال في ذاته وليس مجرد موظف يؤدي أعمال روتينية بل هو يفكر ويبتكر ويشارك في المسؤولية ويتحمل المخاطر.

٥. تنمية أساليب العمل الجماعي وتكريس روح الفريق للموارد البشرية في المؤسسة وضرورة توفير المناخ السائد لتنمية الاتصالات الإيجابية والتواصل بين شرائح العاملين المختلفة وتحقيق أسس الانتماء والولاء للمنظمة.

٦. مراجعة هيكل الرواتب والتعويضات المالية وإجراء المقارنات مع المستويات السائدة في سوق العمل وفي هذا المضمار يمكن إتاحة للعناصر البشرية الفرصة في المشاركة في عوائد إنتاجهم الفكري بتطبيق نظام المشاركة

١١. القضاء على الخوف والتوتر المرتبط بتطوير وتجديد الوظائف.^{٣٥}

عناصر تنمية الموارد البشرية:

أولاً: التدريب

ويعد التدريب من السبل المهمة لتكوين منظمات تستند على موارد ذات كفاءة قادرة على تحمل أعباء التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع بعامه ومنظمات الأعمال بخاصة كونها جزء من هذا المجتمع، ويعرف التدريب بأنه " تلك الأنشطة التي تعمل على إكساب العاملين المزيد من المعارف والمهارات والتي من خلالها يمكنهم من انجاز مهماتهم بفاعلية"^{٣٦}

ثانياً: التعليم والتثقيف المنظم

التعليم:

إن التعليم يدخل ضمن الخطط الأساسية لمنظمات الأعمال وهو إستراتيجية تعتمد على المنظمة للارتقاء بالعاملين فكراً وسلوكاً على اعتبار أن التعليم يؤدي دوراً هاماً في خدمة التنمية بعامه والبشرية منها بخاصة، إذ يتم من خلاله (إكساب المتعلم الأسس البنائية العامة للمعرفة المرتبطة بعملهم بطريقة

تهيئة الدخول إلى عصر المتغيرات واستكمال مقومات التميز.^{٣٤}

الشروط الواجب توافرها لتنمية وتطوير الموارد البشرية:

١. اعتبار تنمية الموارد البشرية أحد مسؤوليات الإدارة العليا بالمنظمة.
٢. تعتبر التنمية الذاتية لكل فرد أحد شروط نجاح التنمية الوظيفية.
٣. يجب ربط الترقية بتقييم الأداء والنتائج لكل فرد ولكل وظيفة.
٤. يجب احترام الفروق الفردية بين العاملين من حيث القدرات والرغبات والاستعدادات ودرجة تحمل ضغوط العمل والقدرة على التعلم.
٥. يجب تخطيط ومراقبة برامج تنمية الموارد البشرية.
٦. يجب تحقيق التفاعل بين التعليم والتدريب مع التعلم.
٧. يجب أن يركز التدريب، على العمل والوظيفة في حين أن التعليم يجب أن يركز على قدرات الفرد.
٨. ربط التدريب والتطوير بواجبات الوظيفة وخلال أدائها.
٩. تحديد المهارات اللازمة لأداء كل وظيفة (المهارات السلوكية- الإدارية- الفنية وغيرها).
١٠. قبول التحدي اللازم لتحديث كل وظيفة بصفة مستمرة.

^{٣٥} ألبرت سيف حبيب، تنمية الموارد البشرية، (٢٠١١).

^{٣٦} Briscoe, D. and Others, International Human Resource Management: Principles and Practices for Multinational Enterprises (Global HRM), 2012.

^{٣٤} علي السلم، إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية، ٢٠٠١.

وسائل تنمية الموارد البشرية:

أولاً: الإدارة

وهي المدخل الرئيسي لعملية تنمية الموارد البشرية، وقد اهتم الإسلام بتكوين مهارات الإنسان وحث على ذلك، ولقد كانت سيرة المصطفى صلى الله عليه وسلم وصحابته الكرام نموذجاً للإدارة الناجحة، وإذا كانت المهارات الفردية والجماعية تتبع من قدرة الإنسان على استيعاب ما يتلقاه، فإن الإسلام اهتم بالإنسان ذاته، فحثه على العمل ورغبه فيه، بل جعل العمل عبادة يؤجر عليها المسلم إذا أخلص فيها، وأتقن أدائها إذ أن نجاح برامج تنمية الموارد البشرية مرتبط بتخريج أفراد قادرين على التكيف مع متطلبات العمل والتأثيرات الاقتصادية العالمية.

ثانياً: التخطيط

فالتخطيط سمة إنسانية يتميز بها البشر على سائر المخلوقات، فالله سبحانه وتعالى أعطى الإنسان عقلاً يستطيع أن يميز به الأشياء كما يستطيع أن يضع التصورات والخطط التي تسبق أفعاله وتصرفاته، ولذلك فإن أي عمل ناجح لابد أن يسبقه تخطيط جيد،

ويعرف التخطيط بأنه عملية فكرية تعتمد على المنطق والترتيب حيث يبذل فيها الجهد لتوضيح الأهداف التي تريدها الإدارة والبحث على أفضل الوسائل لتحقيقها، وكذلك محاولة التنبؤ بالمعوقات التي يمكن أن تعترضها وكيفية التغلب عليها.

ونستنتج أهمية التخطيط الإداري كأسلوب لتنمية الموارد البشرية فيما يلي:

١. القدرة على التفكير في الأهداف.

مقصودة ومنظمة ومحددة الأهداف^{٣٧}، وبالشكل الذي يعمل على تحسين الأداء وتحقيق الأهداف^{٣٨}.

التتقيف المنظم:

يعمل التتقيف المنظم بكافة مستوياته على تطوير وتنمية الموارد البشرية في منظمات الأعمال، إذ من خلال الاستثمار في رأس المال البشري يفترض أن يُمارس كل من التعليم والتتقيف مهمة مزدوجة تتمثل بتزويد الأفراد العاملين بمؤهلات من شأنها أن توسع فرص العمل المتاحة لهم، فضلاً عن تحسين القدرات الإنتاجية للأفراد العاملين من أجل رفع مستويات مساهمتهم الاقتصادية في تكوين الناتج القومي^{٣٩}.

ثالثاً: نظام الحوافز

وتمثل أنظمة الحوافز أهمية متجددة بالأخص مع موجة الإصلاح والتحديث الاقتصادي في الاقتصاديات الناجحة بما ينعكس وفي كل المراحل على تطور ونمو القوى الإنتاجية داخل أي اقتصاد، لتوسيع الإنتاج كما ونوعاً، بما يعزز نمو الدخل القومي والثروة المادية^{٤٠}.

³⁷ Hokka, Paivi, & Etelapelto, Anneli, Seeking New Perspectives on the Development of Teacher Education A Study of the Finnish Context, 2014.

³⁸ Abdulrahman W. Lawal, Technical and vocational education- a tool for national development in Nigeria, 2014.

^{٣٩} باسمه محمد وأسيل عوض. دور التعليم والتدريب في تطوير الموارد البشرية مع إشارة إلى تجربة كوريا الجنوبية، ٢٠٠٦.

^{٤٠} سوسن العكيدي، عناصر تنمية الموارد البشرية: دراسة تشخيصية لأراء عينة من العاملين في شركة كرونجي للمشروبات الغازية والعصائر والمياه الصحية والألبان المحدودة في محافظة كركوك، ٢٠١٦.

سياسات وإستراتيجيات تنمية الموارد البشرية:

تتعدد سياسات وإستراتيجيات تنمية الموارد البشرية ومن هذه السياسات ما يلي:

أولاً: سياسة إستراتيجية الاستقطاب: وهي نشاط تتوجه به الإدارة إلى أسواق العمل للتعرف على المعروض من الموارد البشرية وتقوم على اختيار العنصر البشري متعدد المواهب والمهارات والقدرات والإمكانات التي تمكنه من العمل في وظائف متعددة داخل المنظمة.

ثانياً: تصميم العمل وتوصيف الوظائف: هي إعادة هيكلة العمل من أجل توفر وظائف المنظمة لشاغلها عناصر الإقبال على العمل والحماسة إليه والتحفيز تشجيعهم واستخراج طاقتهم.

ثالثاً: سياسة لتقييم أداء الأعمال: تحدد الأساس والمعايير للحكم على كفاءة الفرد في أداء عمله وهي عاملاً هاماً في حسن توجيه باقي السياسات مثل مدى صلاحية الفرد للترقية لمستوى وظيفي أعلى.

هذه السياسة تخضع لأنظمة وبرامج ومعايير تقييمه حديثة تعتمد على العمل الجماعي وهي:

(التكلفة_ الوقت_ الجودة_ خدمة العملاء_ قياس مدى رضا العملاء).

رابعاً: سياسة علاقات العمل: أصبحت تقاس بمدى تحقيق درجة التعاون والتنسيق بين المنظمة والعاملين.

خامساً: سياسة التدريب: إن وجود سياسة تدريبية واضحة شرطاً أساسياً لاستخدامه كعنصر هام في إستراتيجية التنمية للموارد البشرية.

٢. القدرة على الرؤية المستقبلية.

٣. القدرة على تحديد الاتجاه والحشد خلف الاتجاه وتحفيزهم لتفجير الطاقات الكامنة.

٤. القدرة على توضيح الأهداف وتحديد بدقتها.

٥. القدرة على البحث عن الفرص المتاحة والاستفادة منها.

٦. القدرة على تحديد الأولويات.

٧. القدرة على وضع إستراتيجية فعالة تتسم بالمرونة والشمول والتكامل وتكون جسراً يصل الماضي بالمستقبل.

ثالثاً: القيادة

إن الهدف الأساسي من تنمية الموارد البشرية هو إيجاد عناصر قيادية تتولى إدارة شؤون المجتمع، وتقوده نحو التطور والتقدم، والقيادة هي المفتاح لأي عمل إداري، فإذا كانت القيادة على قدر من الوعي والإعداد الجيد استطاعت أن تحقق ما تعمل من أجله.

والقيادة هي " نشاط التأثير على الناس لكي يعملوا برغبتهم على تحقيق أهداف الجماعة" ^{٤١}

مناهج تنمية الموارد البشرية

تتعدد مناهج تنمية الموارد البشرية وتتمثل في الآتي:

١. الإدارة بالمعرفة.

٢. التدريب

٣. توجيه العاملين.

٤. التحفيز الفعال.

٥. الاختيار والاستقطاب والتعيين.

^{٤١} سعيد عبد الله حارب، وسائل تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٩

سادساً: سياسة الترقية: تطور مفهوم الترقية التقليدي من مجرد نقل الموظف من وظيفة في مستوى تنظيمي أدنى إلى آخر أعلى على أساس الأقدمية حيث تطور إلى ضرورة توافر شروط ومتطلبات ومقومات نجاح الوظيفة الأعلى فيمن يرقى إليها.

سابعاً: سياسة التعويض المادي والمعنوي: إن قضية الرواتب والمكافآت والعوائد المالية التي تقدمها المنشآت أو المنظمات تمثل عنصراً حاكماً في نجاح أو فشل خطط تنمية وحسن استخدام الموارد البشرية بالإضافة إلى أهمية التعويض المعنوي للعاملين مثل (الاحترام، التقدير، تناسب وتجانس مجموعات العمل).

القضايا الإستراتيجية في إدارة وتنمية الموارد البشرية:

١. زيادة الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة.
٢. التغيرات في تركيب القوى العاملة.
٣. نظم المعلومات في الأفراد.
٤. تغير القيم والاتجاهات.
٥. العائد والتعويض المادي للعاملين.
٦. زيادة حجم القوى العاملة.
٧. التشريعات واللوائح الحكومية.^{٤٢}

أثر تكنولوجيا المعلومات على تنمية أداء الموارد البشرية:

تعدّ تكنولوجيا المعلومات اليوم، من أهم أسباب تحفيز المنظمات التي تسعى للتميز وخوض المنافسة الفعالة؛ إذ تزيد كفاءة وفعالية الإنتاج للوصول إلى مخرجات مرضية ومطابقة لأهداف هذه المنظمات؛

إذ تعدّ تكنولوجيا المعلومات أداة يمكن من خلالها خلق الفرص في العديد من المجالات التي من أهمها؛ رفع كفاءة الأداء الوظيفي، وتحسين نوعية القرارات الإدارية، وعليه سيكون استغلال القوى العاملة في أعلى درجاته، فإن العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات، والأداء الوظيفي هي كالاتي^{٤٣}:

- أحدثت تكنولوجيا المعلومات، تحسناً كبيراً في أداء الموارد البشرية تزامناً مع تخفيف الكثير من الأعمال الروتينية، ممّا أدى إلى إنجاز الأعمال بسرعة وكفاءة ودقة عالية، بالإضافة إلى خفض التكاليف عمومًا.
- قللت تكنولوجيا المعلومات من أعباء الوظائف الروتينية الخاصة بالمدراء، وصانعي القرار في المنظمات، فمنحهم المزيد من الوقت للتخطيط ورسم السياسات.
- أثرت تكنولوجيا المعلومات على الجانب المعنوي للعاملين عمومًا؛ إذ أصبح بمقدورهم الوصول للمعلومات التي تخدم وظائفهم بسهولة ويسر، وكذلك أصبح لهم دوراً فاعلاً في المساهمة في صنع القرار.
- أدى وجود تكنولوجيا المعلومات في المنظمات، إلى زيادة الدور التنافسي، ممّا دفعهم للبحث والتطوير، وبالتالي زيادة خبرات العاملين القائمين على هذه الأبحاث، وتنمية قدراتهم الفردية.

^{٤٣} "استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات أثرها على الموارد البشرية في الجامعات الحكومية"، دراسات محاسبية ومالية، ٢٠١٧، اطلع عليه بتاريخ ١٤-١٢-٢٠١٩. بتصرّف.

^{٤٢} البرت سيف حبيب، تنمية الموارد البشرية، ٢٠١١.

تكيف الموارد البشرية لتكنولوجيا المعلومات:

أصبحت الفترة المعاصرة التي تعيشها المنظمات، تعج بالمنافسة المحلية والعالمية، وتنامت هذه المنافسة، وظهرت تزامناً مع الثورة المعلوماتية، وثورة الاتصالات التي تعدّ أسرع تكنولوجيا معاصرة تنامت في القرن العشرين، بالإضافة لانتشار ظاهرة العولمة، الذي ضاعف الحاجة لوجود كفاءات بشرية تحسن استغلال التكنولوجيا المعلوماتية وفي مجال الاتصال، وأجبرت المنظمات على توفير برامج تطويرية للموارد البشرية، لأنّ المنظمات تُعاني في ظل هذا التطور الكبير والسريع لتكنولوجيا المعلومات من ندرة وجود عناصر بشرية قادرة على تشغيلها وتحليلها وبرمجتها، وعليه لزم على المنظمات الاهتمام بما لديها من عناصر بشرية قادرة على التطور، بما يتناسب مع تكنولوجيا المعلومات، وجعلها أكثر مرونة في التكيف مع كل جديد.^{٤٤}

تأثر أداء الموارد البشرية بتكنولوجيا المعلومات:

يوجد في المنظمات العديد من مستويات الأداء فيها؛ إذ يكون الأداء على مستوى المنظمة ككل، أو على مستوى قسم إداري، أو على مستوى الأفراد العاملين في المنظمة؛ إذ تُشير الدراسات إلى أنّ أكثر العوامل الداخلية والخارجية التي تُؤثر على أداء العاملين هي عوامل فنية، الذي يعدّ التقدم التكنولوجي من أهمها وأكثرها تأثيراً، فتكنولوجيا المعلومات لا تقتصر على استخدام الحواسيب الشخصية المتصلة مع بعضها بشبكات داخلية أو خارجية، إنّما على العديد من

- حسنت تكنولوجيا المعلومات من البيئة التنظيمية للمنظمة عموماً، أيّ أنّ العملية الإدارية برمتها، أصبحت تُبنى وتُفَعّل بناءً على المنظومة المعلوماتية في المنظمات.
- ساهمت تكنولوجيا المعلومات في رفد المنظمات بمعارف ومواد تعليمية، يسهل الوصول إليها، سواء كانت موجودة على شبكاتها الداخلية أو الشبكات العالمية، وبالتالي عززت قدرة المنظمة في صياغة أهدافها وتحقيقها على المدى البعيد، وضمان البقاء والنمو والاستمرار.
- ساهمت تكنولوجيا المعلومات في استغلال مواد المنظمة البشرية، لتوليد مخرجات دقيقة خالية من التفاوت فيها، ممّا أدى إلى تقليل التباين في الأداء الخاص بالسلع أو الخدمات المقدمة.
- ساعدت تكنولوجيا المعلومات في زيادة الفرص المتاحة للمنظمات في الأسواق المحلية والعالمية، فمنحت مواردها البشرية القدرة على التأقلم مع هذه الفرص، وزيادة خبراتهم. فرضت تكنولوجيا المعلومات وجود برامج تدريبية، ترفع قدرة العاملين باستمرار؛ إذ تُعدّ البرامج التدريبية في عصر المعلومات؛ استثماراً وليس تكلفة.
- أصبحت درجة التحكم في التكنولوجيا مؤشراً عالمياً لعملية التنمية البشرية، ممّا حفز المنظمات التي تسعى إلى تطوير مجالها، من خلال البرامج التدريبية المكثفة، وضعها ضمن تقييم الأداء الخاص بالعاملين في المنظمة، وبمستوياتهم ومراكزهم المختلفة.

^{٤٤} طويهي فاطمة، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، ٢٠١٥

٣. مدى تشجيع أفراد المؤسسة لمواجهة المخاطر واكتساب الخبرة.
٤. التغذية الراجعة المعطاة للعاملين لجعلهم على وعي بنقاط القوة والضعف لديهم.
٥. توفير مناخ عام من الثقة في المؤسسة.
٦. الثقة في قدرات الأفراد والعاملين.
٧. مدى رغبة العاملين في التعاون ومساعدة بعضهم البعض.
٨. إشاعة روح الفريق بين أفراد المؤسسة.
٩. الرغبة في تثبيط الأفكار المسبقة والوساطة.
١٠. السياسات والتدريبات الداعمة للأفراد للعمل. وبذلك يتجلى جوهر مناخ تنمية الموارد البشرية في الأهمية التي يعطيها لتطوير ثقافة "OCTAPACE" في المؤسسة والتي تشير إلى ثمانية قيم ترمز إلى:

الآلات والأجهزة التي تستخدم تكنولوجيا المعلومات في إنتاجها.^{٤٥}

فلسفة تنمية الموارد البشرية بالجامعات:

تتبنى الفلسفة التي تقوم عليها تنمية الموارد البشرية بالجامعات من التحديات التي تقف حائلاً أمامها لتنمية مواردها البشرية، حيث أن التحدي اليوم أمامها لتنمية مواردها البشرية هو إيجاد ثقافة عمل تنقل الروح البشرية للارتقاء، ويتم ذلك من خلال تبني بعض سياسات التنمية البشرية، ودعم مناخ تنمية الموارد البشرية، الذي يتميز بثقافة "OCTAPACE"، والذي يعد جزء متكامل من المناخ المؤسسي، وتعرف هذه الثقافة بمدى قدرة الأفراد على إدراك البيئة التنموية لمؤسستهم، وتتضمن عدداً من الخصائص هي:

١. مقدار الأهمية المعطاة للموارد البشرية.
٢. مدى انفتاح عملية الاتصال بين أفراد المؤسسة.

المؤشر	القيمة
التعرف على مشاعر الفرد.	الانفتاح
مواجهة المشكلات وإيجاد حلول لها.	المواجهة
الثقة المشتركة.	الثقة
الرغبة في معرفة مشاعر الفرد.	الوثوق
رغبة المؤسسة في السبق في التأثير على الموقف، وليس مجرد التفاعل معه.	التأثير
درجة لجوء الفرد إلى طلب المساعد من الآخرين دون الشعور بتقليل الذات.	الاستقلال
الأعضاء العاملين في فريق.	التعاون
القيام بالعمل على أساس التجربة بشكل أساسي.	اكتساب الخبرة

^{٤٥} "استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات أثرها على الموارد البشرية في الجامعات الحكومية"، داسات محاسبية ومالية، ٢٠١٧، العدد ٣٨، صفحة ٢٥٢، اطلع عليه بتاريخ ١٤-١٢-٢٠١٩. بتصرف.

٧. تحقيق الفعالية المؤسسية، وذلك عن طريق أداء العمليات الأكثر مناسبة أو ملائمة وأخذ أفضل القرارات الممكنة.

الآليات المتبعة لتحسين إنتاجية الموارد البشرية بالجامعات:

١. إنشاء قاعدة معرفية بكل جامعة تخدمها شبكة اتصالات حديثة، أي توفير قواعد للبيانات ومستودعات إلكترونية لتخزين المعرفة، بحيث تكون متاحة لجميع أفراد المجتمع الأكاديمي، وتكون ذات بنية تنظيمية فائقة تيسر الحصول على المعرفة في أي وقت بسهولة ويسر.

٢. استحداث نظم اتصال فعالة بين الجامعات المختلفة وبين مراكز البحوث بما يضمن التكامل وعدم التكرار للموضوعات.

٣. تبني ثقافة تنظيمية بالجامعة تشجع أعضائها في جميع التخصصات على مشاركة المعرفة وتبادلها بشكل فعال، وتكافئ من يملكها.^{٤٩}

مبشرات تنمية الموارد البشرية بالجامعات:

تعزى تنمية الموارد البشرية بالجامعات إلى عدة مبررات منها:

١. النمو المعرفي في جميع التخصصات والمجالات، مما يتطلب ضرورة متابعة الأفراد للتطورات العلمية في مجال تخصصهم من أجل الارتقاء بمستوى أدائهم.^{٥٠}

ويتضح مما سبق أن ثقافة "OCTAPACE" تعد مطلباً أساسياً للمؤسسة الفعالة، ومناخاً أكثر دعماً لنجاح برامج تنمية الموارد البشرية، حيث يجلب الانفتاح أفكاراً وطرق ومهارات للمؤسسة ويحقق الرضا، ويقدم التعاون والقوة للمؤسسة لكي تعمل وتواجه المشكلات وتعمل على حلها، والاستقلالية وخوض التجربة تمنح الأفراد فرصة للابتكار، وهكذا.

٤٦

الأهداف التي تدعمها تنمية الموارد البشرية بالجامعات ما يلي:

١. دعم العدالة، من خلال توفير الفرص المتكافئة للجميع.^{٤٧}

٢. دعم الديمقراطية وما تفجره من طاقات الإبداع والتحرر والمشاركة.

٣. دعم الإنتاجية، عن طريق ترشيد استهلاك المصادر المحدودة.

٤. دعم التنمية المستدامة، عن طريق تأمين قدرات وطاقات ومصادر لأجيال لم تولد بعد.

٥. دعم الابتكار، من خلال أداء العمليات بصورة مبدعة وحديثة، مما تؤدي إلى تحسين الفعالية والكفاءة.^{٤٨}

٦. زيادة الكفاءة عن طريق أداء العمليات بسرعة وبأقل تكلفة.

^{٤٦} أحمد إسماعيل حجي وآخرون، تنمية الموارد البشرية بالجامعات في ضوء الاتجاهات الحديثة، ٢٠١٩.

^{٤٧} محمد حسن محمد حماد: الإدارة التربوية: وظائف وقضايا معاصرة، ٢٠٠٧.

^{٤٨} عبد الستار العلي وآخرون، المدخل إلى إدارة المعرفة، ٢٠٠٦.

^{٤٩} أميمة حلمي مصطفى، تحسين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية باستخدام مدخل إدارة المعرفة، ٢٠١١.

^{٥٠} محمد عبد الفتاح شاهين، التطور المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي، ٢٠٠٤.

٤. حاجة الجامعات لتأهيل القوى البشرية، وإعدادها للعمل في القطاعات المختلفة، وعلى كل المستويات، من أجل:

- التزويد بالمعارف والمهارات والقيم اللازمة للعمل المستهدف.

٧. حاجة معظم الجامعات إلى دعم برامج "جودة الحياة الوظيفية"، والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً، والتي تساهم بدورها في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة والعاملين فيها والمتعاملين معها.^{٥٤}

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على تنمية أداء الموارد البشرية في كلية الآداب والعلوم الإنسانية:
إن الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات لا يقتصر أثره على وظيفة واحدة من الوظائف الإدارية والأكاديمية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية بل يشمل كل وظائف الكلية ومن بينها إدارة الموارد البشرية، ويسعى استعمال التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية بالكلية قصد تحسينها بالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية. حيث تمس تكنولوجيا المعلومات كل وظائف إدارة الموارد البشرية بهدف تطويرها وخدمة أهداف الكلية، إذ تتغير المهام إلى الكترونية: التخطيط الإلكتروني، التوظيف الإلكتروني، التعليم

٢. تزايد أعداد الطلبة بمؤسسات التعليم العالي خلال العقود الثلاثة الماضية في مختلف أنحاء العالم.

٣. تحدي جودة النوعية في التعليم العالي، والذي أصبح يشكل تحدياً يواجه المسؤولين والقيادات التعليمية.

- التنمية للتعایش مع العصر التقني وتطوير وسائله قومياً، ويتطلب هذا التركيز على العلوم الطبيعية، النظرية والتطبيقية، وتمكين التعليم منها في إطار إنساني شمولي يدرك قيمة العلوم والمعارف الأخرى.^{٥١}

٥. حاجة الجامعة إلى ربط العملية التعليمية داخلها بالتدريب في مواقع الإنتاج ومجالات التطبيق في المؤسسات ذات العلاقة وتأكيد جدية التدريب وإدماجه في صلب المناهج الدراسية، وتقويم أدوار الطلاب، وتحديد انجازاتهم لمتطلبات الحصول على الدرجة العلمية.^{٥٢}

٦. اتساع دائرة المنافسة ومجالها بين الأفراد والجامعات بفعل العولمة - وهذا يفرض على نظم التعليم بها إعداد أفراد قادرين على التنافس ليس على المستوى المحلي فحسب، بل وعلى المستوى العالمي، مما يقتضي ضرورة تنمية كافة العاملين بها، لتطوير أدائهم.^{٥٣}

^{٥١} مجدي عزيز إبراهيم، رؤى مستقبلية في تحديث منظومة التعليم، ٢٠٠١.

^{٥٢} حسن شحاته، آفاق تربوية متجددة: نحو تطوير التعليم في الوطن العربي بين الواقع والمستقبل، ٢٠٠٣.

^{٥٣} جمال علي الدهشان وجمال أحمد السيسى، تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آراءهم، ٢٠٠٤.

^{٥٤} إبراهيم بن عبد الله الزعير، فعالية برنامج للتنمية المهنية قائم على تطبيقات الأيزو بالمؤسسات التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة بالمملكة العربية السعودية، ٢٠١٢.

دائرة المنافسة سريعاً لعدم توفر الخطط المستقبلية أو مواجهة المخاطر والصعاب أو لعدم امتلاك المعلومات في الوقت والزمن المطلوب. ولذلك سعت كلية الآداب والعلوم الإنسانية الى ابراز أهمية تلك نظم وتكنولوجيا المعلومات وأثرها الاستراتيجي في أداء وتنمية الموارد البشرية.

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية:

دراسة عزيزة العتيبي (٢٠١٠) بعنوان " أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الأسترالية"

"تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في الأكاديمية الدولية الأسترالية في ملبورن، وأثر ذلك على الأداء الوظيفي.

وتهدف الدراسة أيضاً إلى التعرف على أنظمة الموارد البشرية المستخدمة حالياً في المؤسسات التعليمية، وأنظمة الخدمات التعليمية الإلكترونية لما لها من دور كبير في التوجه نحو استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية.

وقد تكون مجتمع الدراسة من المستويات الإدارية والأكاديمية المختلفة في الأكاديمية، حيث بلغ عددهم نحو (٧٢) موظفاً، واستخدمت الباحثة استبيان مكون من ٧٣ فقرة كأداة للدراسة، والمنهج الوصفي المسحي من خلال استخدام أسلوب دراسة الحالة لتحقيق أهداف الدراسة.

الإلكتروني ، المعاملات الإلكترونية، والتدريب الإلكتروني، وغيرها..

حيث كانت المؤسسات التعليمية ولا زالت هي مقياس تطور الأمم وأسباب نهضتها وتقدمها حيث انها تضم النخب من رجال العلم الذين حملوا على عاتقهم نشر العلم والوعي والارتقاء بمستوى المجتمع في كافة المجالات العلمية والمعرفية ويعتمد نجاح هذه في المؤسسات على الإمكانيات الحديثة ورأس المال الفكري والمادي وذكر (جرجيس، ٢٠٠٢) ان المشاركة في عصر المعلومات لا تحتاج الى قاعدة إنتاجية واسعة او رأس مال ضخم او ثروات طبيعية خارقة للعادة ولكن تحتاج الى:^{٥٥}

١. اعداد برامج مكثفة لنشر ثقافة الحاسب الآلي في المجتمع.

٢. تدريب عدد من الخبراء المتميزين في وسائل التعامل مع المعلومات.

٣. الإدارة المنفتحة التي تحث على الولاء في العمل وتسعى الى تنمية الابداع وأحسن السبل في استخدام التكنولوجيا الحديثة.

مما سبق يبدو جلياً أن لتكنولوجيا المعلومات دوراً حيوياً في احداث تغيرات إيجابية على ادارة تنمية الموارد البشرية، من خلال تقليل التكاليف، وزيادة الاتصالات، وتسهيل إجراءات العمل، تحصيل المعلومات الدقيقة والمفيدة واستعمالها في القرارات باستقلالية، الشي الذي بدوره يرفع من ادائها، وبالتالي يحسن من ادارتها ويجعلها لا تخرج من

^{٥٥} جاسم محمد جرجيس، قطاع المعلومات في الوطن العربي، ٢٠٠٢

ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج نورد أهمها:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ لتكنولوجيا المعلومات (المكونات المادية، والموارد البشرية، والبرمجيات، وقواعد البيانات، والشبكات) في فاعلية الأداء المؤسسية.
 - وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لتوظيف تكنولوجيا المعلومات (البرمجيات، وقواعد البيانات، والشبكات) على رضا العاملين.
 - عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ لتكنولوجيا المعلومات (المكونات المادية، وإدارة الموارد البشرية) في تحقيق رضا العاملين بأجهزة الخدمة المدنية.
- ولقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات كما يلي:
- ضرورة العمل على مواكبة أحدث ما توصلت إليه تكنولوجيا المعلومات والعمل على تطبيقه في الأجهزة الحكومية.
 - ضرورة العمل على تطوير البرامج والأجهزة بشكل مستمر، لما لها من دور في رفع مستوى أداء الأجهزة الحكومية.
 - العمل على تدريب العاملين في الأجهزة الحكومية على كافة البرامج والأجهزة، لما لذلك من أثر إيجابي على تحسين ورفع مستوى الأداء.

وقد قمت هذه الدراسة إلى ثلاثة فصول ومقدمة، وقد تناول الفصل الأول الحديث عن طبيعة عصر المعلومات ومفهوم تكنولوجيا المعلومات الحديث، والتطرق للحدث عن الشبكات المعلوماتية وجاء الفصل الثاني موسوماً بـ "متطلبات الموارد البشرية في عصر المعلومات، وجاء الحديث فيه عن ماهية إدارة الموارد البشرية، وكذلك الحديث عن نظم معلومات الموارد البشرية، والمهارات البشرية في عصر المعلومات.

أما الفصل الثالث: أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية: دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الأسترالية، فقد تحدثت فيه عن الأكاديمية الدولية الأسترالية، وعن الهيكل التنظيمي والوظيفي فيها، والخدمات التي تقدمها، ثم وضحت منهجية الدراسة الإحصائية وتفسير نتائجها، لأختتم هذا الفصل في إبراز أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة والتوصيات المقترحة"

دراسة نهاد خريس (٢٠١١) بعنوان "استخدام تكنولوجيا المعلومات وأثرها في الأداء في أجهزة الخدمة المدنية في الأردن"

"هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تكنولوجيا المعلومات في الأداء المؤسسي في أجهزة الخدمة المدنية في الأردن. ولقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بوزارة الصناعة والتجارة، وديوان الخدمة المدنية، ووزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، والأحوال المدنية بمستوياتهم الإدارية العليا والوسطى، وبلغت عينة الدراسة ١٧٣ موظفا وموظفة في أجهزة الخدمة المدنية

دراسة آمال جلال (٢٠١٤) بعنوان "أثر تكنولوجيا المعلومات على الأداء الإداري. دراسة بعض شركات المقاولات والبناء السوداني"

" تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أهمية تكنولوجيا المعلومات ودورها الفعال في تحسين العمل الإداري في الشركات الخدمية في السودان. وأثر التغيير التنظيمي في رفع كفاءة وفعالية الأداء الإداري، ولقد تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، وتم جمع بيانات لدراسة الميدانية بواسطة الاستبانة التي صممت بناء على مقاييس من دراسات سابقة. وتحليل بيانات الدراسة استخدمت عدة أساليب إحصائية مثل: الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والتكرار، ومعامل الفايرونباخ، واسلوب التحليل العاملي، ومعامل ارتباط بيرسون، والانحراف المتعدد. وتمثل مجتمع الدراسة من الإدارة العليا في شركات المقاولات والبناء السودانية بالعاصمة الخرطوم.

توصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها وجود علاقة إيجابية بين مكونات تكنولوجيا النظم المحوسبة وعناصر الأداء الإداري (الفاعلية والكفاءة). كما بينت الدراسة بأن هناك علاقة ايجابية بين توجه الإدارة العليا وبين العمل الإداري كما أشارت نتائج الدراسة بأن عملية التغيير التنظيمي لها أكبر الأثر في تحسين الأداء الإداري وكسب ثقة العملاء.

كما بينت الدراسة أن شركات المقاولات والبناء في السودان بحاجة ماسة العملية التغيير في نمط وسلوك الأداء الإداري من أجل التحسين المستمر. أوصت الدراسة على ضرورة الاهتمام بتدريب

الإداريين العاملين على استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات. ومراعاة عناصرها من أجل كفاءة وفاعلية الأداء في المؤسسة.

توصي الدراسة أيضا بضرورة استخدام تكنولوجيا المعلومات في جميع شركات المقاولات والبناء السوداني وضرورة العمل بمفهوم التغيير التنظيمي. من أجل تغيير النمط السائد في تلك الشركات، وتغيير الاسلوب التقليدي في أداء جميع الأعمال الإدارية والاهتمام بالكوادر البشرية وتطوير مهاراتهم. دراسة طويهي فاطمة (٢٠١٥) بعنوان "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية -دراسة 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 ١٨٩ عاملا من أصل ٢٣٠ عاملا في الشركة، باستجابتهم على استبيان كأداة أولى في جمع البيانات، وتدعيما لتلك استعنا ببطاقة فنية للشركة لتحديد مدى اعتمادها على تكنولوجيا الجديدة. وبعد معالجة المعطيات ببرنامج ال SPSS نسخة ١٧ توصلت النتائج الى ما يلي:

١. يعد استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال شركة إنتاج الكهرباء بتيارت العامل المحفز في تنمية قدرات المورد البشري وتحسين أدائه.
٢. 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

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

٤. لشركة إنتاج الكهرباء بتيارت نظرة مستقبلية تحمل في طياتها جملة من التحديات والتطلعات في تعميق الطابع الالكتروني على مستوى جميع إداراتها.

دراسة رزيقة تيان (٢٠١٧) بعنوان "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء الوظيفي: دراسة حالة مؤسسة نفطال، الجزائر"

"هدف البحث إلى دراسة أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء الوظيفي: دراسة حالة مؤسسة نفطال الجزائر". استخدم البحث المنهج الوصفي والتحليلي. تكونت أداة البحث من استبيان لجمع المعطيات الميدانية. وتمثلت عينة البحث في الإطارات العاملة في مؤسسة نفطال بالجزائر العاصمة. وتناول البحث عدد من المحاور الرئيسية وهي، أولاً: الإطار المفاهيمي لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وعلاقته بالأداء الوظيفي من خلال، مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصال، أهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال، أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال. ثانياً: مفهوم وأبعاد الأداء الوظيفي من حيث، تعريف الأداء الوظيفي، أبعاده وهي الجودة، الكمية، الوقت، الإجراءات. واختتم

البحث بتوضيح أن درجة تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء الوظيفي قريبة من المتوسط في مؤسسة تحتل مكانة اقتصادية مهمة في الاقتصاد الجزائري. وأوصي البحث بضرورة التوجه إلى تحسين وتطوير أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة عن طريق حملة توعية بضرورة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في أداء مهامهم. وضرورة إخضاع العاملين لدورات تدريبية متخصصة في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وكذلك مراقبة وتقييم أدائهم الوظيفي. وضرورة وضع قيد التنفيذ لنظام حوافز على أساس مدى استخدام العاملين لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في أداء مهامهم الوظيفية.

دراسة راضية بداع (٢٠١٧) بعنوان "أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: حالة مؤسسة رغبة الجنوب - تقرت"

"تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - مؤسسة رغبة الجنوب - تقرت، ورقلة - ولتحقيق أهداف الدراسة فقد استخدمت الباحثة الملاحظة والاستبيان لجمع البيانات والمعلومات.

واقترنت عملية التوزيع على أسلوب العينة القصدية البسيطة بحيث بلغ تعداد عينة الدراسة ٤٦ عامل من المؤسسة. تم تحليل البيانات الواردة في الاستبيانات عن طريق استخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS بالاعتماد على

تكنولوجيا المعلومات وأساليب الموارد البشرية في العملية التدريبية، ذلك أنه كلما اقتربت القيمة من ١٠٠ يتأكد بذلك رأى أفراد مجتمع الدراسة على الفرضية، في حين تزداد شدة المعارضة كلما اقتربت القيمة من ٠,٠. كما توصل البحث إلى أن أفراد العينة يقرون بأن هناك صعوبات تعرقل استخدام تقنيات المعلومات المختلفة لدى كثير من الأفراد؛ مما يشير إلى شعور أفراد العينة بالدور الكبير لتقنية المعلومات في حياة الفرد العلمية والعملية."

دراسة محمد بن زهية (٢٠١٨) بعنوان " أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنمية رأس المال البشري: دراسة حالة مؤسسة كوندور - ببرج بوعريج "

"يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر تكنولوجيا المعلومات (الأجهزة والمعدات. البرامج. قواعد البيانات والشبكات) على تنمية رأس المال البشري (المعرفة. الإبداع والمهارة). وذلك من خلال دراسة عينة من الموارد البشرية (إطارات وموظفين) لشركة كوندور ببرج بوعريج. خلصت الدراسة إلى أن تكنولوجيا المعلومات لها أثر ملحوظ في تنمية رأس المال البشري من خلال أبعاده الثلاثة."

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

دراسة خوسيه إل. جاسكو وآخرون (٢٠٠٤) بعنوان " استخدام تكنولوجيا المعلومات في تدريب الموارد البشرية - دراسة حالة التعلم الإلكتروني "

Jose´ L. Gasco & Others (2004) study entitled " The use of information technology in training

المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، ومعاملات الارتباط، وتحليل الانحدار الخطي وخلصت الدراسة لعدد من النتائج أهمها:

أن مؤسسة رغوة الجنوب تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال بأبعادها المختلفة بنسب متفاوتة وأنه لا يوجد مستوى جيد للأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة، كما أنه توجد علاقة ارتباطية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال والأداء الوظيفي، وكذا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تأثير الخصائص الشخصية لأفراد العينة على اجاباتهم حول مستوى الأداء الوظيفي."

دراسة سالم الديب (٢٠١٨) بعنوان " تقنية المعلومات ودورها في تنمية الموارد البشرية بجامعة المرقب "

"هدف البحث إلى الكشف عن تقنية المعلومات ودورها في تنمية الموارد البشرية بجامعة المرقب. وتكمن أهمية البحث في التعرف على أثر تكنولوجيا المعلومات في تنمية قدرات الأفراد ومهاراتهم، وذلك من خلال استخدام الأساليب الحديثة التي توفرها وسائل تقنية المعلومات المختلفة، والمساهمة في دعم استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات في تنمية الأفراد من خلال التعرف على المشاكل التي تعرقل استخدامها وإيجاد حلول. واشتمل البحث على عدة نقاط جاءت على الترتيب بعنوان: مفهوم تكنولوجيا المعلومات، أهمية تكنولوجيا المعلومات، مفهوم تنمية الموارد البشرية، وتكنولوجيا المعلومات ودورها في تنمية الموارد البشرية. وتوصل البحث إلى أن أفراد مجتمع الدراسة يقرون بوجود علاقة قوية بين

فهمت غالبية المنظمات الآن أهمية تخزين المعلومات واسترجاعها. في هذه الورقة، نركز على كيفية مساعدة التكنولوجيا الحديثة في ضمان فعالية وظائف الموارد البشرية. يعد نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS) فرصة للمؤسسات لجعل قسم الموارد البشرية إدارياً واستراتيجياً تشاركياً في تشغيل المؤسسة. الهدف الرئيسي هو فهم مدى استخدام HRIS في زيادة الوظائف الإدارية والاستراتيجية لقسم الموارد البشرية. لهذا الغرض، أجرينا دراسة استقصائية لـ ١٨ من مديري الموارد البشرية من مختلف الشركات الخاصة العاملة في لاهور، باكستان. تظهر النتائج أن نظام إدارة الموارد البشرية يستخدم بشكل إيجابي كأداة لتحقيق قدر أكبر من الكفاءة الإدارية من خلال إضافة قيمة في القسم. ومع ذلك، فإن جميع فوائدها صعبة. لا يزال لم يتم التعرف بشكل كامل على أداة HRIS كأداة استراتيجية، وهذا يمنع استخدام النظام إلى أقصى إمكاناته. يتم تقديم الاقتراحات والتوصيات.

دراسة سيني مامودو (٢٠١٤) بعنوان " أثر تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية"

Seyni Mamoudou (2014) study entitled " Impact of Information Technology in Human Resources Management"

" يدرك كبار القادة تمامًا قوة أدوات تكنولوجيا المعلومات للوصول إلى أهداف العمل. لا يساعد استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات على تحقيق أهداف الشركة المحددة فحسب، بل يساعد على

human resources an e-learning case study "

"تتناول هذه الورقة تأثير تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية (HRM) وتحديدًا على سياسة التدريب من خلال تجربة شركة اتصالات إسبانية (Telefonica). يتم النظر في خصائص نموذج التدريب الذي صمّمته هذه الشركة لمواجهة بيئات جديدة ويتم اكتشاف التقنيات المستخدمة والإجراءات الرئيسية والعيوب وعوامل النجاح في محاولة تنمية شركة التعليم الإلكتروني. يتم تحديد عوامل النجاح في سياسة التدريب. وتشمل هذه المرونة في إدارة الوقت للتدريب؛ المشاركة الفعالة للمدربين؛ إنشاء آليات مراقبة تضمن حدوث التدريب؛ إنشاء محتوى عالي الجودة؛ تعزيز العناصر التفاعلية بين المدربين والطلاب ومع بعضهم البعض؛ استخدام التقنيات الموحدة والمتقدمة والتنفيذ التدريجي. تتمثل أهداف الشركة للمستقبل في الحفاظ على التقدم في استخدام التعليم الإلكتروني كوسيلة لتكثيف العملية التدريبية مع ثقافة الأعمال الإلكترونية الجديدة."

دراسة عثمان صادق وآخرون (٢٠١٢) بعنوان " تأثير نظم المعلومات على أداء قسم الموارد البشرية"

Usman Sadiq & Others (2012) study entitled " The Impact of Information Systems on the Performance of Human Resources Department"

" بسبب ثورة تكنولوجيا المعلومات، أصبحت الأنظمة أكثر فاعلية من خلال إدخال تقنيات جديدة. لقد

النهاية، كشفت مجموعة من الدراسات عن إمكانية تأثير نظم المعلومات سلباً على الكفاءة الذاتية للموظف. ومع ذلك، لم يتم العثور على أدلة مفاهيمية في الدراسات تشير إلى أن تكنولوجيا المعلومات قد أثرت سلباً على الكفاءة الذاتية للموظف، مما يشير إلى أن عدم فعالية نظام المعلومات قد ينتج عن أتمتة العمليات غير الفعالة. دراسة بليديمير دي لا هوز وآخرون (٢٠١٩) بعنوان "آثار استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من قبل الأفراد والشركات والحكومة في التنمية البشرية: تحليل دولي"

Pladimir de la Hoz- Rosales & Others (2019) study entitled "Effects of Information and Communication Technology Usage by Individuals, Businesses, and Government on Human Development: An International Analysis"

"تمت دراسة آثار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على التنمية في المقام الأول من منظور مساهماتها في النمو الاقتصادي للبلد. ومع ذلك، يمكن لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات أن تقدم للأفراد أكثر من مجرد دخل نقدي، بل يمكنها تحسين العديد من جوانب نوعية حياتهم. في الواقع، وفقاً لنموذج التنمية البشرية، لا يمثل الدخل سوى مورد واحد يساعد الأفراد على تلبية احتياجاتهم الاقتصادية. باستخدام نهج القدرات كإطار نظري، طبقت هذه الدراسة تقنية لوحة البيانات على عينة من ١٤٥

تحسين عمليات العمل أيضاً. تؤكد اتجاهات ونتائج الدراسات المعاصرة باستمرار مساهمة أدوات تكنولوجيا المعلومات في مجال الموارد البشرية (HR)، أي لإنجاز مهام الموارد البشرية المعينة باستخدام مصدر قدرات تكنولوجيا المعلومات. تقدم الورقة التالية لمحة عامة موجزة عن إمكانيات استخدام تكنولوجيا المعلومات في مجال الموارد البشرية لقياس وتتبع رأس المال البشري واستخدام نظام معلومات الموارد البشرية بشكل عام. دراسة روبرت جرانث وإيميلي م. فوجت (٢٠١٥) بعنوان "إدارة الموارد البشرية: الكفاءة الذاتية كمحدد لفعالية تكنولوجيا المعلومات"

Robert Grant & Emily M. Vogt (2015) study entitled "Human Resources Management: Self-Efficacy as a Determinant of Information Technology Effectiveness"

"تتألف أنظمة المعلومات من الأفراد والعمليات وتكنولوجيا المعلومات (IT)، في حين تتألف تكنولوجيا المعلومات من الأجهزة والبرامج والبيانات. في هذه الورقة القاء نظرة فقط على تكنولوجيا المعلومات (الأجهزة والبرامج والبيانات) وكيفية استخدامها لتنفيذ عمليات ووظائف محددة في مجال إدارة الموارد البشرية (HRM)، وإذا كانت هذه التطبيقات تعتبر فعالة. تم تحديد مفهوم الفعالية من خلال تقييم مستوى التأثير الذي تتمتع به تقنية المعلومات على الكفاءة الذاتية للموظف ذات الصلة بإكمال عمليات إدارة الموارد البشرية المحددة. في

دولة لاستكشاف كيف يؤثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واعتمادها، من قبل الأفراد والمؤسسات والحكومات، على التنمية البشرية، كما تم قياسه بواسطة مؤشر التقدم الاجتماعي ومؤشر التنمية البشرية (HDI). تظهر النتائج أنه بغض النظر عن مستوى التنمية في أي بلد، فإن الاستخدام الفردي لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات له تأثير إيجابي على التنمية البشرية؛ لا سيما على الأبعاد التي تقاس HDI (حياة طويلة وصحية، أن تكون على دراية، ومستوى معيشة لائق). علاوة على ذلك، فإن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للأغراض التجارية له تأثير إيجابي على التنمية البشرية على المستوى العالمي، ولكن إذا أجرينا التحليل على البلدان المتقدمة فقط، فإن علاقة هذا المتغير بالتنمية البشرية لم تعد مهمة. فيما يتعلق بتأثير استخدام الحكومة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات على التنمية البشرية، تم التحقق من أهميتها بالنسبة للبلدان المتقدمة. يمكن استخدام هذه الدراسة كأداة من قبل صانعي السياسات، وخاصة في البلدان النامية، لتعزيز نواياهم لدعم استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتنفيذها.

ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة:

اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة العتيبي (٢٠١٠) ودراسة سالم الديب (٢٠١٨) من حيث الهدف العام للدراسة، حيث التركيز على مجال وميدان التعليم الجامعي (الجامعات) وإمكانية تطبيق تكنولوجيا المعلومات فيها، واختلفت الدراسة الحالية مع

الدراسات الأخرى من حيث الهدف العام للدراسة مثل دراسة نهاد خريس (٢٠١١) التي هدفت إلى التعرف على أثر تكنولوجيا المعلومات في الأداء المؤسسي في أجهزة الخدمة المدنية في الأردن ودراسة آمال جلال (٢٠١٤) حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهمية تكنولوجيا المعلومات ودورها الفعال في تحسين العمل الإداري في الشركات الخدمية في السودان، ودراسة طويهي فاطمة (٢٠١٥) حيث هدفت إلى بحث أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء المورد البشري لدى شركة إنتاج الكهرباء بتيارت ودراسة رزيقة تيان (٢٠١٧) حيث هدف البحث إلى "دراسة أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء الوظيفي: دراسة حالة مؤسسة نفطال الجزائر ودراسة راضية بداع (٢٠١٧) حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - مؤسسة رغو الجنوب - تقرت، ورقلة ودراسة محمد بن زهية (٢٠١٨) حيث هدف البحث إلى دراسة أثر تكنولوجيا المعلومات (الأجهزة والمعدات. البرامج. قواعد البيانات والشبكات) على تنمية رأس المال البشري (المعرفة. الإبداع والمهارة) ودراسة Jose

آمال جلال (٢٠١٤) ودراسة طويهي فاطمة (٢٠١٥) ودراسة رزيقة تيان (٢٠١٧). في منهج الدراسة حيث انتهجت دراساتهم المنهج الوصفي التحليلي. وقد تم الاستفادة من الدراسات السابقة بشكل عام في الآتي:

١. وضع الإطار العام للأساس النظري لهذه الدراسة سواء بطريقة مباشرة او غير مباشرة.
٢. المساعدة في تحديد مشكلة الدراسة وصياغة تساؤلات الدراسة وتحديد مفاهيم الدراسة وتحديد المعالجة الاحصائية اللازمة والتي تناسب وطبيعة الدراسة بالإضافة للاستفادة من المراجع الواردة فيها.
٣. الاستفادة من توصيات ونتائج الدراسات السابقة في مناقشة نتائج وتوصيات الدراسة الحالية.
٤. الاستناد اليها في تصميم أداة الدراسة (الاستبانة).

نبذة تعريفية عن كلية الآداب والعلوم الإنسانية نشأة الكلية:

نشئت كلية الآداب والعلوم الإنسانية في العام الدراسي ١٣٨٩/١٣٩٠ هـ الموافق ١٩٦٩/١٩٧٠ م بناء على توجيه لجنة الخبراء الاستشارية التي رفعت تقريرها إلى الهيئة التأسيسية بجامعة الملك عبد العزيز بعد دراسة دقيقة أوضحت العلاقة بين إنشاء هذه الكلية واحتياجات المملكة من الكفاءات العلمية

L. Gasco (2004) تأثير تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية (HRM) وتحديدًا على سياسة التدريب من خلال تجربة شركة اتصالات إسبانية (Telefonica)، ودراسة **Usman Sadiq (2012)** التي هدفت الى التعرف على كيفية مساعدة التكنولوجيا الحديثة في ضمان فعالية وظائف الموارد البشرية في لاهور، ودراسة **Seyni Mamoudou (2014)** التي هدفت الى التعرف على إمكانيات استخدام تكنولوجيا المعلومات في مجال الموارد البشرية لقياس وتتبع رأس المال البشري واستخدام نظام معلومات الموارد البشرية بشكل عام، ودراسة **Pladimir De La Hoz- Rosales (2019)** التي هدفت الى التعرف على آثار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على التنمية في المقام الأول من منظور مساهماتها في النمو الاقتصادي للبلد ، كما اتفقت ايضا مع جميع الدراسات العربية والاجنبية في اداة الدراسة وهي الاستبانة ماعدا دراسة راضية بداع (٢٠١٧) التي استخدمت الى جانب الاستبيان ايضا الملاحظة، واتفقت دراستان فقط معها في مجتمع الدراسة وهي دراسة العتيبي (٢٠١٠) دراسة سالم الديب (٢٠١٨). وكان الاختلاف ايضا في ان الدراسة الحالية اختلفت عن دراسة العتيبي (٢٠١٠) ودراسة

مہاراتہ.

٥. تطوير الخطط الدراسية واستحداث تخصصات ومسارات بيئية.

٦. تأهيل وتطوير الكفاءات الأكاديمية والكوادر الإدارية والفنية.

٧. عقد الشراكات مع المؤسسات المختلفة فيما ينسجم مع تخصصات الكلية.

٨. التوسع في برامج التعليم عن بعد للمراحل المختلفة.

الهيكل التنظيمي:

١. الحصول على الاعتماد الأكاديمي.

٢. التوسع في برامج الدراسات العليا.

٣. تشجيع البحث العلمي وتطويره.

٤. الارتقاء بمستوى الطالب العلمي والفكري وتنمية

التكنولوجيا في كلية الآداب والعلوم الإنسانية:

التكنولوجيا بشكل عام تشير إلى كيفية عمل شيء ما، والأدوات المستخدمة في القيام بهذا العمل. وتعتبر المصدر الرئيسي لزيادة الإنتاجية، والمحدد الأساس لكثير من مهام الوظائف، كما أنها تحدد حجم مجموعات العمل ونمط العلاقات والتفاعل في بيئة العمل. وتكنولوجيا المعلومات تعد من المحاور الرئيسية للتنمية في كل المجالات، وخاصة التنمية الإدارية. وتدور تكنولوجيا المعلومات حول الحاسب الآلي وما ارتبط به من ملحقات. لذا لا يكاد يخلو مكتب في كلية الآداب والعلوم الإنسانية من جهاز الحاسب الآلي.

والموارد البشرية في كلية الآداب والعلوم الإنسانية تتعامل مع العديد من الأنظمة المختلفة كل في مجال عمله، وفيما يلي نسرد لبعض هذه الأنظمة ووظائفها:

نظام مؤشر (KP):

هو نظام يساهم في مواكبة حجم وكمية التطور الهائل في بيئة صنفت المعلومة كأعلى سلعة متداولة في هذا الزمن خصوصاً عندما تتوفر بشكل صحيح وفي وقت قياسي بيد صناع القرار الذين على أيديهم تتغير المجريات والاستراتيجيات ذات التأثير الفعال. ويعتبر (مؤشر) نظام يستهدف صناع القرار لاحتوائه على أغلب المؤشرات التي تغطي كثير من الإجابات على الأسئلة الذكية ومن عدة زوايا وبوجهات نظر مختلفة. بل ويذهب نظام (مؤشر) إلى أبعد من ذلك

حيث يغوص في خبايا تفاصيل المعلومة ليعرض لنا الحقيقة بشكلها وتحليلها الكامل وبكل شفافية. وفي هذا النظام يتم الدخول على التطبيقات الموجودة داخله ويكون ظهورها بحسب الصلاحيات الممنوحة **لعميد الكلية** ويوجد فيها أربع تطبيقات كما يلي:

١. التطبيق الخاص بمؤشر القياس التحليلي لشؤون الموظفين.
٢. التطبيق الخاص بمؤشر القياس التحليلي لبيانات الطلاب.
٣. التطبيق الخاص بتحليل تقديرات الطلاب.
٤. التطبيق الخاص بمؤشر الحالة المالية.

نظام إدارة الأداء (PMS):

هو نظام يتيح لوكيل الكلية ورؤساء الأقسام العلمية باستعراض بيانات الطلاب، وتوزيعات الطلاب، والشعب الدراسية، ومتابعة الترخيص سواء في الفصل الحالي أو في الفصول السابقة واللاحقة. كما يتيح استعراض التقارير العامة عن الموارد البشرية وأماكن عملهم والمراتب العلمية والعملية، وكذلك التعداد الإداري لهم حسب الجهة والجنسية،

والرجوع إليها لاحقاً، كما تتيح للمعلم فرص الالتقاء والتواصل المتزامن وغير المتزامن مع الطلاب حيث تعطى لهم المحاضرة عن بُعد من أي مكان وفي أي وقت.

نظام (ODUS plus):

يتيح هذا النظام للجامعة التحكم ومراقبة عمليات التسجيل بصورة فعالة. كما يسهل لوكيل الكلية ورؤساء الأقسام العلمية والمرشدين الأكاديميين وموظفي الشؤون التعليمية من إجراء الكثير من العمليات مثل إعداد جداول الشعب وفتحها وتوسيعها وإغلاقها، وإلحاق العبد الدراسي لأعضاء هيئة التدريس، وتحديد أماكن تدريسها، كما يمكن من خلاله الحذف والإضافة في جداول الطلاب.

كما يمكن أعضاء هيئة التدريس من استعراض العبد الدراسي الخاص بهم، وتقارير الطلاب في الشعبة الدراسية، ومتابعة حالات الطلاب، وأيضاً يساعد النظام في معرفة أيام غياب وحضور الطالب من خلال التسجيل عليه عن طريق رقم الطالب الجامعي، كما يمكن من خلاله رصد درجات الطلاب.

كما يستعرض بيانات المكلفين بمناصب إدارية والعمل المكلفين به.

نظام إدارة التعلم الإلكتروني (Blackboard):

هو نظام يتيح لعضو هيئة التدريس بالكلية إمكانية إدارة عملية التعليم والتعلم، ويوفر أدوات التصميم والإنتاج التي تسهم في تطوير المقررات إلكترونياً، وطرق استراتيجيات عرضها وتدريسها وكيفية استخدامها، وكذلك أدوات متابعة وتقييم الطلاب وقياس مستوى أدائهم ومعرفة مدى عملية التحصيل في المقرر بكل سهولة. كما أنه يوفر أدوات التواصل والتفاعل المتزامنة وغير المتزامنة، لتحقيق الأهداف التعليمية.

كما يحتوي على فصول إلكترونية للتعلم من بعد، توفر إمكانية عقد جلسات دراسية يقدم فيها المعلم المحتوى العلمي، مع إمكانية حفظ الدروس المتزامنة

موظفي وحدة تقنية المعلومات بالكلية لإدارة محتوى الموقع الالكتروني الخاص بكلية الآداب والعلوم الإنسانية.

نظام أنجز (ANJEZ)

هو نظام يسهل إجراءات العمل الإداري والمالي والتقني بالكلية، وتسهم في تطوير العمل الإداري، ويساعد في أداء مهامها بصورة احترافية. كما يهتم بعمليات الإدارة وميكنتها وتبسيط إجراءاتها مما يغني عن استخدام الورق والنظم التقليدية الأخرى حيث يكون بالإمكان القيام بأي عملية مالية أو إدارية بكل سهولة ويسر بدون بذل أي جهد.

ويعتبر نظام انجز متاح لجميع الموارد البشرية بالكلية والذي من خلاله يمكن تقديم الاجازات، والمباشرات، والانتدابات، ومتابعة الترقيات، واستعراض وتحديث المعلومات الخاصة بالموظف، وطلب المشاركات العلمية والابتعاث، وايضاً متابعة تقييم الأداء الوظيفي، والكثير من الوظائف الأخرى بحسب الصلاحيات الممنوحة.

كما يتفرع منه عدة أنظمة منها نظام متابعة التعاميم والقرارات، ونظام اجتماعاتي الذي من خلاله يمكن

ويتميز نظام ODUS plus أيضا بكونه يُمكن الطالب من معرفة الخطة الدراسية وسجل الحضور والغياب، ويتمكن الطالب أيضا من خلاله من معرفة المواد الدراسية بشكل مثالي وحذف شعبة أو إضافة أخرى، ويهدف النظام بشكل كامل إلى تطوير المنظومة التعليمية بمثالية كبيرة وزيادة خبرات الطالب الالكترونية.

نظام مارز (MARZ)

ظهرت الحاجة إلى توحيد بوابة المحتويات الرقمية على مستوى الجامعة، وإنشاء بوابة رقمية أكاديمية كبيرة، وبناء على ما تتمتع به الجامعة من إمكانيات وخبرات علمية عديدة فقد قررت الجامعة إنشاء نظام إدارة محتوى خاص بها على شبكة الانترنت متخصص في المجالات العلمية ويعمل بعدة لغات على أن تكون الحقوق الملكية لجامعة الملك عبدالعزيز.

كما يمكن من خلال هذا النظام نشر وإدارة المحتوى الالكتروني على موقع الجامعة، وإدارة قائمة الموقع، وإدارة الأخبار المتحركة.

وهو نظام يستهدف أعضاء هيئة التدريس ليتمكنهم من انشاء وتحديث مواقعهم الالكترونية، وكذلك

توقيع محضر الاجتماع وتقديم التوصيات واعتمادها، وكذلك نظام ورد والذي يمثل قناة تواصل مع الشركات والمؤسسات المرتبطة مع الجامعة بعلاقات تعاقدية، حيث يوفر النظام تفعيل مندوبي الشركات واستلام المخاطبات الرسمية المتعلقة بتلك العقود، كما يمكن الجامعة ممثلة في إدارة العقود والمشتريات بتوثيق عمليات المشاريع بدءاً من أول خطوة إلى انتهاء المشروع. كما يوفر النظام للشركات متابعة صرف المستحقات إلكترونياً ويمكن مختلف جهات الجامعة من متابعة مشروعاتها وتقديمها. وأيضاً نظام داومي الذي يعرض تقرير عن الحضور والغياب والتأخير والاستئذان خلال فترة زمنية محددة، ونظام النماذج الإلكترونية وفيها العديد من النماذج مثل (طلب صيانة وطلب صلاحيات وطلب استئذان... الخ).

ومن أهم الأنظمة الفرعية لنظام أنجز هو نظام المعاملات الإلكترونية وفيما يلي نبذة مختصرة عن خصائصه وأهم وظائفه.

نظام المعاملات الإلكترونية

تم إنشاء نظام المعاملات الإلكترونية لتلبية مستلزمات الأعمال الفريدة من إدارة وتوثيق المعاملات إلكترونياً. وقد تم تصميم هذا النظام المرن والقابل للتوسع لكي يلبي مستلزمات المستخدمين المتنوعة، بالإضافة إلى تلبية المطالب المتنامية للوثائق المتزايدة التي تقوم الكلية بتخزينها وإدارتها. ويقوم هذا النظام بإدارة المعاملات الإلكترونية الداخلية والخارجية الواردة والصادرة ومتابعتها وأرشفتها إلكترونياً، ويؤمن مسار الأعمال

الضروري. لإرسال الوثائق التي تتطلب عملاً من قبل أفراد محددين. وهو متاح لموظفي وحدة الاتصالات بالكلية وسكرتارية الأقسام العلمية بصلاحيات أعلى مختلفة عن باقي الموارد البشرية في الكلية الذي يمكنهم فقط من الاطلاع على المعاملات الخاصة بهم والرد عليها. وتعددت وظائف هذا النظام نذكر بعض منها فيما يلي:

- استقبال المعاملات في صندوق الوارد العام للموظف في البوابة الإلكترونية
- دعم الرقم التسلسلي (BarCode) لجميع أنواع المعاملات
- القدرة على اضافة مسارات جديدة لنوع المعاملة.
- القدرة على انشاء عدد غير محدد من أنواع المعاملات.
- اعداد المعاملة وانشاء الحركات والأرشفة والربط مع المعاملات من خلال شاشة موحدة.
- إمكانية ارسال إحالة إلى القسم أو موظف داخل القسم حسب الهيكل التنظيمي الموحد.
- التكامل مع نظام الأرشفة الإلكتروني.
- انشاء كشوف البريد والتسليم بشكل الكتروني.
- مع إمكانية أرشفتها وربطها مع المعاملة.
- القدرة الكاملة للاستعلام عن المعاملة بعدة طرق من خلال شاشة موحدة.
- القدرة على ارفاق الوثائق الإلكترونية للمعاملة.
- القدرة على طباعة كشوف الاستلام للإحالات بشكل آلي.

- البريد الجامعي متاح لجميع الموارد البشرية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية.
- أنظمة الاختبارات بالكلية**
- هناك عدة أنظمة يتعامل معها موظفي وحدة الاختبارات بالكلية لتسيير وتنظيم وإدارة الاختبارات، خصوصا في المواد العامة المطلوب دراستها من جميع طلاب الجامعة مع اختلاف تصنيفهم وتخصصاتهم. وفيما يلي نعرض عرض موجز عن هذه الأنظمة:

[illegible]

تعد عملية توزيع المشرفين والمراقبين من أكثر أعمال الاختبارات أهمية من حيث التنظيم الميداني لسير الاختبارات، وهي في الوقت نفسه من أكثر العمليات أعباءً، ويمكن تلخيص خصائصها فيما يلي:

- يمتاز البريد الجامعي بمميزات غاية في الدقة والمرونة من حيث سعة التخزين الغير محدودة وحجم المرفقات وبرامج الدردشة وترجمة الرسائل ومميزات مثل إتاحة خدمات التقويم وإرسال رسائل نصية. كما يمكن رؤية كل ما هو جديد بشكل سريع وفوري في صندوق البريد الوارد من خلال علامات التبويب الجديدة القابلة للتخصيص مثل الرسائل الترويجية والرسائل الاجتماعية والتحديثات.

وكذلك يمكن باستخدام الحساب البريدي الجامعي حفظ الملفات المتنوعة على السحابة الالكترونية (Google Drive) بسعات تخزينية عالية. وبعتبر

التصحيح الآلي:

حيث إن جل الانظمة التي تقدمها شركات أجهزة التصحيح مع أجهزتها ذات مميزات محدودة، ولا تقدم من التقارير والمخرجات إلا الشيء اليسير الذي لا يفي باحتياجات الكلية، فقد تم تصميم نظام خاص بها للتصحيح الآلي، يقدم جميع الخدمات والتقارير التي من شأنها ضبط عملية التصحيح وجعلها أكثر دقة. ومن مميزات هذا البرنامج:

١. سهولة التعامل معه.
٢. عدم التعامل المباشر مع البيانات.
٣. وجود أكثر من طريقة لحساب الدرجة النهائية مع اعتبار عدد الأسئلة ودرجة كل اختبار.
٤. ربط البيانات الخارجة من القارئ الضوئي ببيانات الطالب المأخوذة من عمادة تقنية المعلومات مباشرة.
٥. كشف أخطاء تظليل الطلاب للرقم الجامعي.
٦. إمكانية التعديل في مفاتيح الإجابة وإعادة التصحيح في لحظة، مع إمكانية حذف سؤال ومنح درجته لكل الطلاب.
٧. تعدد وتنوع التقارير التي يقدمها البرنامج. وفي الصورة التالية الشاشة الرئيسية ويتضح من خلالها إمكانيات البرنامج.

تصميم نظام قائم على قواعد البيانات يمكن من خلاله أداء الوظائف التالية:

١. تحديد المباني والقاعات المخصصة لكل اختبار.
٢. تحديد مشرفي القاعات والمراقبين من جميع كليات الجامعة، مع الحرص على اختيار الأكفأ.
٣. التوزيع الآلي للمشرفين والمراقبين في المباني والقاعات المحددة.
٤. إعداد خطابات بداول المراقبات.
٥. إعداد جداول المهام في الاختبارات، وتوزيع العمل بين اللجان المساندة المختلفة (لجنة تنظيم المبنى، لجنة المادة، لجنة استلام الإجابات، الأمن والسلامة إلخ).
٦. إعداد تقارير لملفات المشرفين.
٧. إعداد التقارير المتنوعة التي تساهم في إدارة الاختبارات مثل (الحضور والانصراف، قاعات الاختبار واستيعابها، المشرفين والمراقبين حسب القاعات أو حسب الترتيب الأبجدي، ... وما الى ذلك) كما يمكن إعداد تقارير مستحدثة حسب الحاجة.

برنامج توزيع المراقبين في الاختبارات

إدخال بيانات الاختبارات | تحديد قاعات كل اختبار | توزيع المراقبين | تغيير التوزيع يدوياً | إدخال حضور المراقبين

عدد الإشرافات لكل مشرف | عدد المراقبات لكل مراقب | عدد المراقبات لكل مراقب في اليوم

بيانات المشرفين	بيانات المراقبين	بيانات المراقبين حسب الجهة	بيانات المراقبين حسب القاعات	بيانات المراقبين حسب التوزيع
بيانات المشرفين	بيانات المراقبين	بيانات المراقبين حسب الجهة	بيانات المراقبين حسب القاعات	بيانات المراقبين حسب التوزيع
بيانات المشرفين	بيانات المراقبين	بيانات المراقبين حسب الجهة	بيانات المراقبين حسب القاعات	بيانات المراقبين حسب التوزيع
بيانات المشرفين	بيانات المراقبين	بيانات المراقبين حسب الجهة	بيانات المراقبين حسب القاعات	بيانات المراقبين حسب التوزيع
بيانات المشرفين	بيانات المراقبين	بيانات المراقبين حسب الجهة	بيانات المراقبين حسب القاعات	بيانات المراقبين حسب التوزيع

طباعة تقرير عن مراقب | طباعة بطاقة مراقب | طباعة بطاقة مشرف | طباعة خطاب مراقب

المراقب الذي تريد طباعة جدول أو بطاقته

الاختبارات الإلكترونية:

تعد أنظمة الاختبارات الإلكترونية من أحد الوسائل التقنية الحديثة لتقييم وقياس مخرجات ومستويات العملية التعليمية باستخدام الحاسوب والأجهزة الذكية المحمولة. وتعتبر من الحلول البديلة الفعالة للاختبارات التقليدية (الورقية) متميزة عنها بالكفاءة والمرونة في جميع مراحل تطبيقها.

ومن الأنظمة المستخدمة لذلك نظام (e-Exam)، ولمواكبة التطور المستمر تمت الترقية لاستخدام نظام (Questionmark) العالمي.

إجراءات الدراسة

منهجية الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي المسحي من خلال استخدام أسلوب دراسة الحالة لكونها تأخذ قطاعاً أو حالة في منظمة وتدرسها من كافة الجوانب ذات العلاقة بموضوع أثر تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر منسوبي كلية الآداب والعلوم الإنسانية، باعتباره المنهج الملائم للدراسة حيث قامت الدراسة الحالية على مسح الآراء

لمنسوبي كلية الآداب والعلوم الإنسانية، وخطوات الدراسة ستكون على النحو التالي:

١. بناء إطار نظري للموضوع بما يحقق أهداف الدراسة.
٢. بناء استبانة مفصلة لتغطية جوانب الدراسة المقترحة، والتي ستساعد في الكشف عن الواقع والصعوبات والنظرة المستقبلية.

كما تم تقديم تقرير نتائج تحليل البيانات التي تم الحصول عليها من الاستطلاع الذي قام به الباحثون بتوزيع استبيان لدراسة أثر تكنولوجيا المعلومات على تنمية الموارد البشرية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية. وتم استخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS لتنظيم وتحليل البيانات. تم إجراء تحليل الصدق والثبات لأداة الدراسة (الاستبانة)، ثم عرض نتائجها ونتائج التحليل الوصفي والاستدلالي، باستخدام مستوى دلالة ٠,٠٥.

أداة الدراسة:

استخدم الباحثون استبانة تتضمن ست مقاييس أساسية لقياس متغيرات الدراسة بهدف تحقيق أهداف الدراسة الآتية:

١. التعرف على ماهية تكنولوجيا المعلومات واستخداماتها.
٢. التعرف على ماهية تنمية الموارد البشرية.
٣. التعرف على العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وتنمية مواردها البشرية.
٤. التعرف على واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات بكلية الآداب والعلوم الإنسانية.

٥. الكشف عن تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات على تنمية الموارد البشرية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية.

٦. تقديم مقترحات وتوصيات لاستغلال تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية.

وقام الباحثون باستخدام مقياس ليكرت الخماسي Five-Point Likert Scale لقياس استجابات المشاركين تأخذ التقديرات التالية: (١ = غير موافق بشدة، ٢ = غير موافق، ٣ = محايد، ٤ = موافق، ٥ = موافق بشدة). وتكون المقياس في صورته النهائية من ٥٠ فقرة من نوع التقرير الذاتي، يجاب عليها بأحد إجابات مقياس ليكرت، وقد ضم المقياس الأبعاد التالية:

١. مدى المعرفة لماهية تكنولوجيا المعلومات واستخداماتها لدى الموارد البشرية: ويتضمن ٦ فقرات.
٢. مدى المعرفة لماهية تنمية الموارد البشرية: ويتضمن ٦ فقرات.
٣. التعرف على العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وتنمية الموارد البشرية: ويتضمن ١٠ فقرات.
٤. التعرف على واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات بكلية الآداب والعلوم الإنسانية: ويتضمن ٨ فقرات.
٥. الكشف عن تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات على تنمية الموارد البشرية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية: ويتضمن ٩ فقرات.

٦. تقديم مقترحات وتوصيات لاستغلال تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية: ويتضمن ١١ فقرة.

الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

قام الباحثون بتقنين فقرات الاستبانة للتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة بالطرق الإحصائية الموضحة ادناه، حيث يمثل كلاً من صدق الاستبانة وثباتها اهم المرتكزات الأساسية لبناء أي مقياس من اجل تحديد المقياس الملانم لموضوع الدراسة.^{٥٦}

أولاً: الصدق (Validity)

يعد الصدق من الشروط الضرورية لبناء الاختبارات والمقاييس، اذ يدل على مدى قدرة فقرات الاستبانة على قياس ما صممت لقياسه فعلاً ومدى قابليتها على تغطية ما صممت لقياسه^{٥٧}، وللتحقق من صدق المقياس، اعتمد الباحثون على طريقتين:

١. صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة

تم قياس الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة على عينة الدراسة البالغ حجمها ٧٤، حيث قام الباحثون بحساب معاملات الارتباط (Pearson's Correlation Coefficient) بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد التابعة له، كما هو موضح في جدول ١. وتشير النتائج الى ان جميع فقرات الاستبانة تتمتع بمستوى صدق عال، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بين ٠,٢٣٢ و ٠,٨٩٧، وهي قيم مرتفعة ودالة احصائياً عند مستوى دلالة اقل من ٠,٠٥ او ٠,٠١.

^{٥٦} نبراس ناجي رزوقي، تأثير استراتيجية تقويم الأداء في الفاعلية التنظيمية، ٢٠١٩.

^{٥٧} نبراس ناجي رزوقي، مرجع سبق ذكره.

البعد الأول		البعد الثاني		البعد الثالث		البعد الرابع		البعد الخامس		البعد السادس	
الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
١	٠,٨٦٥	١	٠,٨٠٠	١	٠,٦١٩	١	٠,٥٠٧	١	٠,٨١٧	١	٠,٦٦٥
٢	٠,٨٤٤	٢	٠,٨٧٦	٢	٠,٦١٤	٢	٠,٧٨١	٢	٠,٧١٤	٢	٠,٦٧٠
٣	٠,٨٠٨	٣	٠,٧٧٥	٣	٠,٧٢٧	٣	٠,٨٠٢	٣	٠,٧٨١	٣	٠,٧٢٤
٤	٠,٧٩٩	٤	٠,٦٢٠	٤	٠,٧٧٣	٤	٠,٨٠٧	٤	٠,٧٨	٤	٠,٦٣٤
٥	٠,٧٢٦	٥	٠,٦٢١	٥	٠,٦٤٢	٥	٠,٨٠٦	٥	٠,٦٧٨	٥	٠,٧٧٠
٦	٠,٧٩٤	٦	٠,٥٠٥	٦	٠,٥٧١	٦	٠,٨٨٦	٦	٠,٨٢٥	٦	٠,٧٢٨
٧	٠,٧٩٤	٧	٠,٨٢٦	٧	٠,٨٤	٧	٠,٨٩٧	٧	٠,٧٦٦	٧	٠,٢٣٢
٨	٠,٨٤	٨	٠,٨٢٦	٨	٠,٨٤	٨	٠,٨٦٠	٨	٠,٧٦٩	٨	٠,١٨٨
٩	٠,٨٢٦	٩	٠,٨٢٦	٩	٠,٨٢٦	٩	٠,٨٢٦	٩	٠,٧٦٧	٩	٠,٥٦٤
١٠	٠,٧٣٩	١٠	٠,٧٣٩	١٠	٠,٧٣٩	١٠	٠,٧٣٩	١٠	٠,٧٣٩	١٠	٠,٦١٤
١١	٠,٣٩٧	١١	٠,٣٩٧	١١	٠,٣٩٧	١١	٠,٣٩٧	١١	٠,٣٩٧	١١	٠,٣٩٧

جدول ١. معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمجال التابعة له

٢. صدق الاتساق الداخلي للأبعاد:

في جدول ٢. وكانت جميع قيم معاملات الارتباط قوية حيث تراوحت من ٠,٦٤٢ الى ٠,٨٥٣ وذات دلالة إحصائية عند مستوى اقل من ٠,٠٠١، وهذا مؤشر على صدق الاستبانة.

تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من ابعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، وذلك لمعرفة مدى ارتباط كل بعد بالاستبانة بهدف التحقق من صدق الاستبانة، وتتضح نتائج تحليل الارتباط

معامل الارتباط	ابعاد الاستبانة
٠,٦٤٢	١. مدى المعرفة لماهية تكنولوجيا المعلومات واستخداماتها لدى الموارد البشرية
٠,٧٣٧	٢. مدى المعرفة لماهية تنمية الموارد البشرية
٠,٨٣٦	٣. التعرف على العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وتنمية الموارد البشرية
٠,٨٣٨	٤. التعرف على واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات بكلية الآداب والعلوم الإنسانية.
٠,٨٥٣	٥. الكشف عن تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات على تنمية الموارد البشرية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية.
٠,٨٠٥	٦. تقديم مقترحات وتوصيات لاستغلال تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية

جدول ٢. معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة

ثانياً: الثبات (Reliability)

وقد تم اعتماد معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) للاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة من اجل معرفة مدى التناسق في إجابات الباحثين والتحقق

يعبر مفهوم الثبات عن مدى اتساق نتائج المقياس، اذ يشير الى درجة الثقة التي يصبح فيها حراً من الخطأ ومن ثم الحصول على نتائج متسقة وثابتة،

٠,٦٥ بعد حذف الفقرات ضعيفة الارتباط (٧ و ٨ من البعد الخامس)، مما يدل على ان الابعاد تتمتع بمعاملات ثبات مرتفعة، كما هو موضح في جدول ٣.

من درجة ثبات الاستبانة، وقد أظهرت نتائج الاختبار بأن معامل ثبات المقياس بلغ ٠,٩٥٤ وهي نسبة ممتازة جدا تؤكد صدق وثبات المقياس وصلاحيته نتائجها للتطبيق. كما تبين ان معاملات الثبات لجميع أبعاد الاستبانة أكبر من نقطة القطع

أبعاد الاستبانة	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
١. مدى المعرفة لماهية تكنولوجيا المعلومات واستخداماتها لدى الموارد البشرية	٦	٠,٨٩٢
٢. مدى المعرفة لماهية تنمية الموارد البشرية	٦	٠,٧٧٩
٣. التعرف على العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وتنمية الموارد البشرية	١٠	٠,٨٩٢
٤. التعرف على واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات بكلية الآداب والعلوم الإنسانية.	٨	٠,٩١٨
٥. الكشف عن تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات على تنمية الموارد البشرية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية.	٩	٠,٩٠٣
٦. تقديم مقترحات وتوصيات لاستغلال تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية	٩	٠,٨٥
الدرجة الكلية للاستبانة	٤٨	٠,٩٥٤

جدول ٣. معاملات الثبات لأبعاد الاستبانة بطريقة كرونباخ ألفا

الواحدة One-sample t test لفحص الدلالة

الإحصائية لكل فقرة.

البعد الأول: التعرف على ماهية تكنولوجيا المعلومات واستخداماتها

للتعرف على ماهية تكنولوجيا المعلومات واستخداماتها لدى الموارد البشرية، قام الباحثون بدراسة النتائج الموضحة في جدول ٤، حيث يتضح ان المتوسط الحسابي لجميع الفقرات مجمعة يساوي ٣,٨٠ وتراوح قيم المتوسط الحسابي للفقرات من ٣,٥٠ الى ٣,٩٢، والوزن النسبي يساوي ٧٦% وهو أكبر من الوزن النسبي المحايد ٦٠%، وكانت قيم مستوى الدلالة حسب اختبار ت للعينة الواحدة لجميع الفقرات أكبر من ٠,٠٥، مما يدل على ان مستوى معرفة المبحوثين بماهية تكنولوجيا المعلومات واستخداماتها اعلى من المتوسط، فيما عدا الفقرة (٢)، حيث كان اختبار ت لهذه الفقرة دال احصائياً وكانت مستوى الدلالة تساوي ٠,٠٢٥

مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة هو الموارد البشرية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية متمثلة في منسوبيها من أعضاء هيئة التدريس المكلفين بأعباء إدارية والاداريين والفنيين، وقد كان عدد المبحوثين في هذه الدراسة ٧٤ فرداً، كانوا ممن يشغلون مراكز وأعمال إدارية وفنية مختلفة، كما أن أغليبيتهم من ذوي الخبرات العالية.

تحليل إجابات المبحوثين لتحقيق اهداف الدراسة:

في هذا الجزء قام الباحثون بعرض نتائج التحليل الوصفي بغرض الإجابة عن تساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها. وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة، حيث قام الباحثون بحساب مجموع درجات كل استجابة، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، والوزن النسبي، والاهمية النسبية (الترتيب) لكل فقرة من فقرات البعد الذي تنتمي اليه. كما قام الباحثون باختبار ت للعينة

وقيمة المتوسط الحسابي تساوي ٣,٥٠ وهي قيمة اقل من المتوسط الحسابي العام للبعد، مما يشير الى ان مستوى المعرفة الشاملة للمبحوثين عن استخدامات تكنولوجيا المعلومات كان متوسطاً.

مستوى الدلالة	قيمة ت	النسبة الأهمية	نسبة وزن	معدل ت	متوسط ت	فقرات البعد الأول
٠,٧١٢	٠,٣٧٠-	٥	%٧٥,٢٠	١,٠٠٤	٣,٧٦	١ لدي خلفية معرفية عن مفهوم تكنولوجيا المعلومات.
٠,٠٢٥	٢,٢٩٣-	٦	%٧٠,٠٠	١,١٢٦	٣,٥٠	٢ لدي معرفة شاملة عن استخدامات تكنولوجيا المعلومات.
٠,٣٤٥	٠,٩٥١	٢	%٧٨,٢٠	٠,٩٥٣	٣,٩١	٣ لدي معرفة عن الخدمات التي تقدمها الأنظمة الإلكترونية المطبقة في الكلية.
٠,٢٩٨	١,٠٤٨	١	%٧٨,٤٠	٠,٩٧٦	٣,٩٢	٤ لدي معرفة شاملة عن الأنظمة الإلكترونية التي تستخدمها الكلية وأحتاج إليها في مجال عملي.
٠,٤٤٤	٠,٧٧٠	٣	%٧٧,٦٠	٠,٨٧٥	٣,٨٨	٥ أتابع باستمرار ما يتم تفعيله من الأنظمة الإلكترونية الجديدة.
٠,٨١٣	٠,٢٣٧	٤	%٧٦,٤٠	٠,٨٨١	٣,٨٢	٦ لدي خلفية معرفية عن إيجابيات وسلبيات استخدام تكنولوجيا المعلومات.
			%٧٦,٠٠	٠,٧٨٤	٣,٨٠	الإجمالي

جدول ٤. تحليل وصفي للبعد الأول: مدى المعرفة لماهية تكنولوجيا المعلومات واستخداماتها

البعد الثاني: التعرف على ماهية تنمية الموارد البشرية

مستوى مرتفع من المعرفة بماهية تنمية الموارد البشرية.

وكانت الفقرة "يعتبر التدريب من أهم ركائز تنمية الموارد البشرية" من أكثر الفقرات التي يقرها المبحوثين بمتوسط حسابي قيمته ٤,٥٩ ووزن نسبي ٩١,٨%. بينما كانت الفقرة (٦) ذات دلالة إحصائية ومتوسط حسابي اقل من المتوسط الحسابي العام للبعد.

توضح النتائج المسجلة في **جدول ٥** إن المتوسط الحسابي العام لهذا البعد يساوي ٤,١٢ وتراوح قيم المتوسط الحسابي للفقرات بين ٣,٤٩ و ٤,٥٩، والانحراف المعياري العام يساوي ٠,٥٣٧ بوزن نسبي ٨٢,٣٤% وهو أكبر من الوزن النسبي المحاي ٦٠%، مما يدل على ان المبحوثين على

مستوى الدلالة	قيمة ت	النسبة الأهمية	نسبة وزن	معدل ت	متوسط ت	فقرات البعد الثاني
٠,١١٤	١,٦٠٢-	٥	%٧٩,٠٠	٠,٩٣٥	٣,٩٥	١ تكمن تنمية الموارد البشرية في تنمية المهارات وصلفها من الجانب العلمي والعمل والفني والسلوكي.
٠,٨٧٩	٠,١٥٣	٤	%٨٢,٨٠	٠,٨٤٩	٤,١٤	٢ تساهم تنمية الموارد البشرية في تكوين طرق وأساليب فنية متطورة في الأداء والإنتاج في العمل.
٠,٠٠٩	١,٧٢١	٣	%٨٥,٢٠	٠,٦٨٤	٤,٢٦	٣ تعتبر تنمية الموارد البشرية وسيلة فنية تمنح الفرد مهارات وخبرات إضافية.
>٠,٠٠١	٨,٢٥٩	١	%٩١,٨٠	٠,٤٩٤	٤,٥٩	٤ يعتبر التدريب من أهم ركائز تنمية الموارد البشرية.
٠,٠٠٤	٢,٠٩٤	٢	%٨٥,٦٠	٠,٦٧٣	٤,٢٨	٥ تعزز تنمية الموارد البشرية من قبول وتحمل الأعباء والمسؤوليات.
>٠,٠٠١	٥,٧٩٨-	٦	%٦٩,٨٠	٠,٩٤	٣,٤٩	٦ تهتم كلية الآداب والعلوم الإنسانية بتنمية مواردها البشرية.
			%٨٢,٣٤	٠,٥٣٧	٤,١٢	الإجمالي

جدول ٥. تحليل وصفي للبعد الثاني: مدى المعرفة لماهية تنمية الموارد البشرية

البعد الثالث: التعرف على العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وتنمية الموارد البشرية

كما هو مبين **جدول ٦**، توضح النتائج ان المتوسط الحسابي العام لهذا البعد يساوي ٤,٢١ والمتوسط الحسابي ٠,٥١٧ بوزن نسبي ٨٤,٢٢%، مما يدل على ارتفاع معرفة المبحوثين بالعلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وتنمية الموارد البشرية. وتراوحت قيم المتوسط الحسابي من ٣,٨٤ الى ٤,٤٥. وبالنظر الى قيم مستوى الدلالة لاختبار ت، يتبين ان الفقرة

(١) و(٢) ذات متوسط حسابي اقل من المتوسط الحسابي العام للبعد، على عكس الفقرة رقم (٤) و(٥)، حيث كانتا ذاتا متوسط حسابي اعلى من المتوسط الحسابي العام. وكانت اهم علاقة يعرفها المبحوثين هي ان استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في خفض عدد المعاملات الورقية، وان استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في تسهيل عمليات الاتصال بين الأقسام والإدارات المختلفة.

مستوى الدلالة	قيمة ت	النسبة الأهمية	وزن نسبي	معياري الفرق	متوسط حسابي	فقرات البعد الثالث
٠,٠٠١ >	٣,٩١٤-	١٠	%٧٧,٠٠	٠,٧٨٨	٣,٨٥	١ يساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات في تغيير الهيكل التنظيمي (إلغاء أو إنشاء أو دمج بعض الوحدات) بما يزيد من فعالية وكفاءة التنظيم.
٠,٠٠١ >	٣,٨٨٤-	٩	%٧٧,٢٠	٠,٧٦٤	٣,٨٦	٢ يساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات في التحول إلى إدارة لا مركزية.
٠,١٦٧	١,٣٩٦	٤	%٨٦,٤٠	٠,٧٠٤	٤,٣٢	٣ يساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات في تبسيط الإجراءات الإدارية.
٠,٠١٥	٢,٤٩٦	١	%٨٩,٠٠	٠,٨١٣	٤,٤٥	٤ يساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات في خفض عدد المعاملات الورقية.
٠,٠٠٤	٣,٠١١	٢	%٨٨,٤٠	٠,٥٩٧	٤,٤٢	٥ يساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات في تسهيل عمليات الاتصال بين الأقسام والإدارات المختلفة.
٠,٤٧٨	٠,٧١٣	٦	%٨٥,٤٠	٠,٧٢٧	٤,٢٧	٦ يساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات في زيادة معدل المرونة الإدارية في التعامل مع التغيرات الطارئة.
٠,٠٩١	١,٧١١	٣	%٨٧,٠٠	٠,٧١١	٤,٣٥	٧ يساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين مستوى الخدمات المقدمة من قبل الكلية.
٠,١٩٣	١,٣١٣	٥	%٨٦,٢٠	٠,٦٦١	٤,٣١	٨ يساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات في توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات في الوقت المناسب.
٠,٨١٧	٠,٢٣٢	٧	%٨٤,٦٠	٠,٧٣٢	٤,٢٣	٩ يساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات في توفير الموارد المادية وتقليل التكاليف.
٠,٠٥٥	١,٩٤٨-	٨	%٨٠,٨٠	٠,٧٤٨	٤,٠٤	١٠ يساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات في خفض معدلات النزاع والصراع داخل العمل.
			%٨٤,٢٢	٠,٥١٧	٤,٢١	الإجمالي

جدول ٦. تحليل وصفي للبعد الثالث: التعرف على العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وتنمية الموارد البشرية

البعد الرابع: التعرف على واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات بكلية الآداب والعلوم الإنسانية
قام الباحثون بقياس واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها في تنمية الموارد البشرية. وتظهر نتائج تحليل هذا البعد في **جدول ٧**، حيث

كان المتوسط الحسابي العام لواقع استخدام تكنولوجيا المعلومات يساوي ٣,٨٠ بانحراف معياري ٠,٧٧٩ ووزن نسبي ٧٥,٩١%، مما يشير الى ان معرفة واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات كانت اعلى من المتوسط. ويظهر من نتائج اختبار ت أن

مستوى الدلالة	قيمة ت	النسبة الأهمية	وزن نسبي	م. ا. ق. ا. ت	الدرجة	فقرات البعد الرابع
٠,١٥	١,٤٥٤-	٧	٧٣,٢٠%	٠,٨١٦	٣,٦٦	١ يشمل استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات في كافة المستويات الإدارية بالكلية.
٠,٤٣٢	٠,٧٩	٢	٧٧,٨٠%	١,٠٠١	٣,٨٩	٢ توفر الكلية أجهزة حاسب بمواصفات مناسبة تمكن الموارد البشرية من أداء أعمالهم.
٠,٤٩٣	٠,٦٨٩	٣	٧٧,٦٠%	٠,٩٧٩	٣,٨٨	٣ توفر الكلية شبكات اتصال سريعة وأمنة بالتنسيق من الجهات ذات الاختصاص بالجامعة.
٠,٢٦٩	١,١١٤	١	٧٨,٤٠%	٠,٩١٨	٣,٩٢	٤ توفر الكلية كافة ملحقات الحاسب التي يستخدمها الموارد البشرية في مجال أعمالهم.
٠,٠٧	١,٨٤-	٨	٧١,٤٠%	١,٠٨٦	٣,٥٧	٥ توجد قواعد بيانات كافية لحفظ البيانات والمعلومات.
٠,٧٥٧	٠,٣١١	٥	٧٦,٨٠%	١,٠٤٧	٣,٨٤	٦ تستجيب الكلية بشكل سريع لأي متطلبات تقنية تخدم مصلحة العمل.
٠,٦٤٧	٠,٤٦-	٦	٧٤,٨٠%	١,٠٦١	٣,٧٤	٧ تهتم الكلية بتحديث مواصفات الأجهزة التقنية حسب متطلبات العمل وتطوره.
٠,٥٢٨	٠,٦٣٣	٤	٧٧,٢٠%	٠,٨٨١	٣,٨٦	٨ تهتم الكلية وبالتنسيق مع الجهات ذات الاختصاص بتطوير الأنظمة حسب حاجة العمل.
			٧٥,٩١%	٠,٧٧٩	٣,٨٠	الإجمالي

جدول ٧. تحليل وصفي للبعد الرابع: التعرف على واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات بكلية الآداب والعلوم الإنسانية

جميع الفقرات ذات مستوى دلالة أكبر من ٠,٠٥.

البعد الخامس: الكشف عن تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات على تنمية الموارد البشرية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية
أما أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية فكان يتمتع بمتوسط حسابي بلغت قيمته ٤,٠٢ بانحراف معياري ٠,٥٥٤ ووزن نسبي ٨٠,٣٠%، مما يدل على ان معرفة المبحوثين بأثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد

البشرية اعلى من معرفتهم بواقع استخدام تكنولوجيا المعلومات. وكانت الفقرة (٢) و(٤) ذات دلالة إحصائية اقل من ٠,٠٥، ومتوسط حسابي اعلى من المتوسط الحسابي العام للبعد، بينما كانت الفقرة (٩) ذات دلالة إحصائية اقل من ٠,٠١ ومتوسط حسابي اقل من المتوسط الحسابي العام. كما هو موضح في **جدول ٨**.

مستوى الدلالة	قيمة ت	النسبة الأهمية	وزن نسبي	انحراف معياري	متوسط حسابي	فقرات البعد الخامس
٠,٥٣	٠,٦٣٢-	٦	%٧٩,٤٠	٠,٦٤	٣,٩٧	١ يساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات في زيادة معرفة الموارد البشرية بمهام العمل.
٠,٠٠٣	٣,١٠٣	١	%٨٥,٦٠	٠,٧٣١	٤,٢٨	٢ يساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات في سرعة إنجاز العمل.
٠,٦٨٥	٠,٤٠٧	٤	%٨١,٠٠	٠,٧١٩	٤,٠٥	٣ يساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات في انخفاض نسبة الأخطاء في العمل.
٠,٠٢٨	٢,٢٣٩	٢	%٨٤,٠٠	٠,٧٠٢	٤,٢٠	٤ يساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات في زيادة الانتاجية لدى الموارد البشرية.
٠,٢٠٣	١,٢٨٣-	٧	%٧٨,٤٠	٠,٦٧٨	٣,٩٢	٥ يساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الشفافية وإتاحة المعلومات.
٠,٠٥٢	١,٩٧٧	٣	%٨٣,٢٠	٠,٦٢٤	٤,١٦	٦ يساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات في تسهيل عملية الرقابة والمتابعة.
٠,٩٢٥	٠,٠٩٤	٥	%٨٠,٦٠	٠,٦٤	٤,٠٣	٧ يساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات في تدريب الموارد البشرية على مهام جديدة.
٠,١٤٧	١,٤٦٥-	٨	%٧٧,٨٠	٠,٧٥٦	٣,٨٩	٨ يساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحفيز روح الإبداع والتطوير الذاتي بين الموارد البشرية.
٠,٠٠٢	٣,٢٨٩-	٩	%٧٣,٠٠	٠,٩٧١	٣,٦٥	٩ يساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات في مشاركة الموارد البشرية في اتخاذ القرارات.
			%٨٠,٣٠	٠,٥٥٤	٤,٠٢	الإجمالي

جدول ٨. تحليل وصفي للبعد الخامس: الكشف عن تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات على تنمية الموارد البشرية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية

البعد السادس: تقديم مقترحات وتوصيات لاستغلال تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية

يتبين ان المتوسط الحسابي العام لهذا البعد يساوي ٣,٦١ بانحراف معياري ٠,٦٦٨ ووزن نسبي %٧٢,٢٣، مما يدل على ان المبحوثين على دراية عالية بالمقترحات والتوصيات لاستغلال تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية. وبالنظر الى النتائج المدونة في **جدول ٩**، نجد ان قيم المتوسط الحسابي لفقرات هذا البعد تراوحت بين ٣,٠٠

و٤,٤٥. وكان على قمة المقترحات والتوصيات لاستغلال تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية تأييد تحويل جميع الأنظمة التقليدية الموجودة حالياً إلى إلكترونية بدلالة إحصائية اعلى من ٠,٠٥، يليها احتياج الأنظمة الإلكترونية إلى التطوير والتحسين لتتلاءم مع احتياجات العمل واحتياج الأنظمة الإلكترونية إلى تطوير البنية التحتية لها من خلال (أجهزة الحاسب، وبرامج التشغيل، وشبكات الاتصال).

فقرات البعد السادس	المتوسط	الفرق	النسبة المئوية	الأهمية النسبية	القيمة	الدلالة
١ توفر الكلية دورات تدريبية لتعليم الموارد البشرية كيفية استخدام تكنولوجيا المعلومات.	٣,٠٠	١,٠٧٣	%٦٠,٠٠	١١	٤,٨٩٢-	٠,٠٠١ >
٢ تهتم الكلية بنشر الوعي بخصوص الأنظمة الجديدة.	٣,٠٩	١,٠٤٩	%٦١,٨٠	١٠	٤,٢٢٦-	٠,٠٠١ >
٣ توفر الكلية برامج الأمان وحماية المعلومات من خلال وحدة الدعم الفني.	٣,٨٨	٠,٩٥	%٧٧,٦٠	٦	٢,٤٣	٠,٠١٨
٤ تعمل إدارة الكلية على تعزيز الثقة بينها وبين مواردها البشرية من خلال منحهم المزيد من الصلاحيات للدخول على الأنظمة الإلكترونية.	٣,٤٢	١,٠٠٧	%٦٨,٤٠	٩	١,٦٣٢-	٠,١٠٧
٥ تمتلك الكلية مرونة كافية في تأدية العمل وحل المشكلات التي تواجه المراجعين من خلال البرامج والأنظمة الإلكترونية المستخدمة.	٣,٧٠	٠,٩٠٨	%٧٤,٠٠	٨	٠,٨٣٤	٠,٤٠٧
٦ تقوم الكلية بزيادة أجهزة الحاسوب حسب حاجة الأقسام والوحدات.	٣,٨٤	١,٠٣٤	%٧٦,٨٠	٧	١,٨٩٥	٠,٠٦٢
٧ تحتاج الأنظمة الإلكترونية إلى تطوير البنية التحتية لها من خلال (أجهزة الحاسب، وبرامج التشغيل، وشبكات الاتصال).	٤,٠٣	٠,٧٩٣	%٨٠,٦٠	٤	٤,٥٢٢	٠,٠٠١ >
٨ تحتاج الأنظمة الإلكترونية إلى التطوير والتحسين لتتلاءم مع احتياجات العمل.	٤,٠٥	٠,٨٢٦	%٨١,٠٠	٣	٤,٦٢٦	٠,٠٠١ >
٩ عملية الدخول للأنظمة الإلكترونية سهلة وسلسة.	٤,٠٧	٠,٦٨٩	%٨١,٤٠	٢	٥,٧١٢	٠,٠٠١ >
١٠ تتصف واجهات الأنظمة الإلكترونية بوضوح جميع الخدمات التي تقدمها.	٣,٨٩	٠,٧٦٩	%٧٧,٨٠	٥	٣,١٥٥	٠,٠٠٢
١١ أُويد تحويل جميع الأنظمة التقليدية الموجودة حالياً إلى إلكترونية.	٤,٤٥	٠,٦٨٥	%٨٩,٠٠	١	١٠,٤٩	٠,٠٠١ >
الإجمالي		٣,٦١	٠,٦٦٨	%٧٢,٢٣		

جدول ٩. تحليل وصفي للبعد السادس: تقديم مقترحات وتوصيات لاستغلال تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية

نتائج وتوصيات الدراسة:

يستعرض الباحثون في هذا الجزء الأخير من الدراسة أهم **النتائج** التي توصلت إليها وهي كالاتي:

١. هناك وضوح لدى عينة الدراسة لأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في ادارته تنمية الموارد البشرية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية، وإدارك تام لفوائدها من قبلهم.
٢. تدعم كلية الآداب والعلوم الإنسانية عملية التحول الى استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية.

٣. تتوفر بنية تحتية لدى كلية الآداب والعلوم الإنسانية المعنية بالدراسة تعتبر كافية عملياً للتحول الى استخدام تكنولوجيا المعلومات لتنمية الموارد البشرية، ويعمل الباحثون ذلك بسبب ازدياد الاعتماد بشكل كبير على استخدام التقنيات المعاصرة في كافة مجالات العمل بالكلية.
٤. يساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات في سرعة إنجاز العمل في كلية الآداب والعلوم الإنسانية.

الموظف زعلى الادارة الالكترونية في المنظمات التركيز على هذا المجال بشكل واسع مما هو موجود حالياً.

٥. إتاحة التدريب اللازم للإداريين لتعلم تكنولوجيا المعلومات وتطوير أدائهم.

٦. انشاء قاعده بيانات واحده تصب فيها جميع بيانات ومعاملات الاقسام العلمية والوحدات الإدارية.

٧. تطوير الموارد البشرية وزيادة الدورات التدريبية الدورية.

٨. تفعيل عقد دورات علمية مكثفة على جميع الأنظمة الإلكترونية الحديثة لكي تواكب مع التطورات السريعة في الإنجاز.

٩. العمل على استخدام اخر ما تم التوصل اليه في وسائل التكنولوجيا بواقعية محسوسة بعيداً عن النظريات.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- (٢٠٠٠). "تقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، برنامج إدارة الحكم في الدول العربية". بيروت، لبنان.
- إبراهيم، مجدي عزيز. (٢٠٠١). رؤى مستقبلية في تحديث منظومة التعليم. مكتبة الانجلو المصرية. القاهرة. مصر.
- بداع، راضية. (٢٠١٧). "أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: حالة مؤسسة

٥. يساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات في تسهيل عمليات الاتصال بين الأقسام والإدارات المختلفة بكلية الآداب والعلوم الانسانية.

٦. تتفق عينة الدراسة على ان استغلال تكنولوجيا المعلومات يساعد تحويل جميع الأنظمة التقليدية الموجودة حالياً بكلية الآداب والعلوم الإنسانية إلى إلكترونية.

٧. يساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات في توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات في الوقت المناسب.

كما رأى الباحثون إن من التوصيات والمقترحات المناسبة لاستغلال تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية في المنظمات بناءً على نتائج هذه الدراسة كالاتي:

١. قيام الادارة الالكترونية في المنظمات بالتوجه الرسمي والعملي نحو استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية.

٢. مواكبة التغيرات المتسارعة في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية في المنظمات.

٣. الاستفادة من الخدمات الادارية والتعليمية والاكاديمية الإلكترونية في أنشطة ووظائف ادارة الموارد البشرية كالتدريب والتعليم والتعلم عن بعد.

٤. التعلم والتدريب عن بعد هو أحد سمات العصر الحالي، وهو مجال واسع يفيد

ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

- حارب، سعيد عبد الله. (٢٠٠٩). "وسائل تنمية الموارد البشرية." وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية (الوعي الإسلامي): ٤٦ (٥٢٢): ٦٨ - ٦٩.

- حبيب، ألبرت سيف. (٢٠١١). "تنمية الموارد البشرية." المنظمة العربية للتنمية الإدارية وديوان الخدمة المدنية الأردني والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة المصري (مؤتمر: إدارة وتنمية الموارد البشرية في القطاع العام: الواقع والتطلعات والتحديات): دون مجلد (دون عدد): ٣٣ - ٦٣.

- حجي، أحمد إسماعيل وآخرون. (٢٠١٩). "تنمية الموارد البشرية بالجامعات في ضوء الاتجاهات الحديثة." مجلة كلية التربية ببنها: ٢ (١٢٠): ٩٥ - ١٢٦.

- حمادات، محمد حسن محمد. (٢٠٠٧). وظائف وقضايا معاصرة في الإدارة التربوية. ط ١. دار الحامد للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.

- خريس، نهاد حسين محمد. (٢٠١١). "استخدام تكنولوجيا المعلومات وأثرها في الأداء في أجهزة الخدمة المدنية في الأردن." رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال.

رغوة الجنوب - تقرت." رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر.

- بدريسي، جميلة. (١٩٩٤). "تكنولوجيات المعلومات وأثرها على الشغل" رسالة ماجستير منشورة. معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، الجزائر.

- بوميله، سعاد وبوباكور، فارس. (٢٠٠٤). "أثر التكنولوجيا الحديثة للأعلام والاتصال في المؤسسة الاقتصادية." مجلة الاقتصاد: دون مجلد (٣).

- تيان، رزيقة. (٢٠١٧). "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء الوظيفي: دراسة حالة مؤسسة نفطال، الجزائر." مركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح ومختبر التنمية التنظيمية وإدارة الموارد البشرية جامعة البليدة بالجزائر (أبحاث المؤتمر الدولي المحكم: الإدارة الإلكترونية بين الواقع والحمية): دون مجلد (دون عدد): ٢٦٤ - ٢٧٤.

- جرجيس، جاسم محمد. (٢٠٠١). قطاع المعلومات في الوطن العربي. ط ١. دار الفكر المعاصر للطباعة والنشر والتوزيع.

- جلال، أمال عبید. (٢٠١٤). "أثر تكنولوجيا المعلومات على الأداء الإداري. دراسة بعض شركات المقاولات والبناء السوداني." رسالة

- الدهشان، جمال علي والسيسي، جمال أحمد. (٢٠٠٤). "تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آراءهم". مجلة البحوث النفسية والتربوية بكلية التربية بجامعة المنوفية: ١٩ (٣).
- الديب، سالم مصطفى. (٢٠١٨). " تقنية المعلومات ودورها في تنمية الموارد البشرية بجامعة المرقب". مجلة التربوي بجامعة المرقب - كلية التربية بالخمسة - ليبيا: دون مجلد (١٢): ١٥١-١٧٥.
- رزوقي، نبراس ناجي. (٢٠١٩). تأثير استراتيجية تقويم الأداء في الفاعلية التنظيمية. ط ١. دار التعليم الجامعي للنشر والتوزيع. الإسكندرية. مصر.
- الزعير، إبراهيم عبد الله عبدالرحمن. (٢٠١٢). "فعالية برنامج للتنمية المهنية قائم على تطبيقات الايزو بالمؤسسات التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمع بالمملكة العربية السعودية". مجلة كلية التربية بالزقازيق (دراسات تربوية ونفسية): ٢٧ (٧٦): ١-٥٨.
- السريحي، حسن عواد مهنا. (٢٠١٨). مقدمة في علم المعلومات رؤية حديثة. ط ١. الشقري للنشر وتقنية المعلومات. الرياض. السعودية.
- السلمي، علي. (٢٠٠١). إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. دار غريب للنشر والتوزيع. القاهرة. مصر.
- شاهين، محمد عبدالفتاح. (٢٠٠٤). "التطور المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي". مؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني (برنامج التربية ودائرة ضبط النوعية).
- شحاته، حسن. (٢٠٠٣). آفاق تربوية متجددة: نحو تطوير التعليم في الوطن العربي بين الواقع والمستقبل. الدار المصرية اللبنانية. القاهرة. مصر.
- شوقي، سالم. (٢٠٠١). نظم المعلومات والحاسب الآلي. مركز الاسكندرية للوثائق الثقافية والمكتبات. الإسكندرية. مصر.
- الشيب، باسمه محمد صادق وعبد الحميد، أسيل عوض. (٢٠٠٦). "دور التعليم والتدريب في تطوير الموارد البشرية مع إشارة إلى تجربة كوريا الجنوبية". وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي (دائرة التنمية البشرية).
- طويهي فاطمة. (٢٠١٥). "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية -دراسة حالة شركة انتاج الكهرباء بتيارت-". رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التيسير، جامعة وهران ٢.

- عباس، هشام عبدالله. (٢٠٠١). "المكتبات في عصر الانترنت تحديات ومواجهة". مجلة العربية ٣٠٠٠: دون مجلد (٢).
- عبدالهادي، محمد فتحي. (٢٠١٢). مقدمة في علم المعلومات نظرة جديدة. ط ١. الدار المصرية اللبنانية. القاهرة. مصر.
- عبدالهادي، محمد محمد. (١٩٩٤). "نحو توظيف تكنولوجيا المعلومات لتطوير التعليم بمصر". المكتبة الأكاديمية بالقاهرة: (أبحاث المؤتمر العالمي الثاني لنظم المعلومات وتكنولوجيا المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات): دون مجلد (دون عدد): ١٦٤-٢٩٦.
- العتيبي، عزيزة عبدالرحمن. (٢٠١٠). "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الأسترالية". الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي.
- العكيدي، سوسن إبراهيم رجب. (٢٠١٦). "عناصر تنمية الموارد البشرية: دراسة تشخيصية لآراء عينة من العاملين في شركة كرونجي للمشروبات الغازية والعصائر والمياه الصحية والألبان المحدودة في محافظة كركوك". مجلة الكلية الإسلامية الجامعة: ١(٤٠): ٦٠٩-٦٢٤.
- علم الدين، محمود. (١٩٩١). تكنولوجيا المعلومات وصناعة الاتصال الجماهيري. العربي للنشر والتوزيع. مصر.
- العلي، عبد الستار محمد وآخرون. (٢٠٠٦). المدخل إلى إدارة المعرفة. ط ١. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة. عمان. الأردن.
- العياصرة، وليد رفيق. (٢٠١٧). تكنولوجيا التعليم والتعليم الإلكتروني. ط ١. دار اسامة للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- الكبيسي، عامر خضير. (٢٠١٠). التدريب الإداري والمهني رؤية معاصرة للقرن الحادي والعشرين. ط ١. جامعة نايف للعلوم الأمنية. الرياض، السعودية.
- محمد، بن زهية. (٢٠١٨). "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنمية رأس المال البشري: دراسة حالة مؤسسة كوندور - ببرج بوعريج". مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية: ١٠(٣): ٤٦٠-٤٧٦.
- محمد، بوتين. (٢٠٠٣). "إثر تكنولوجيا المعلومات على عملية اتخاذ القرارات والأداء - واقع المؤسسة الجزائرية-". الملتقى العلمي الدولي الأول "أهمية الشفافية ونجاعة الأداء للاندماج الفعلي في الاقتصاد العالمي".
- مصطفى، أميمة حلمي عبدالحميد. (٢٠١١). "تحسين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية باستخدام مدخل إدارة المعرفة". مجلة كلية التربية بجامعة طنطا: ١(٤٤).

- Communication Technology Usage by Individuals, Businesses, and Government on Human Development: An International Analysis". IEEE Access : (7): 225-243.
- L. Gasco, Jose´ and Others. (2004). "The use of information technology in training human resources an e-learning case study". Journal of European Industrial Training: 28(5).
 - Lawal, Abdulrahaman W. (2014). "Technical and vocational education, a tool for national development in Nigeria". International Letters of Social and Humanistic Sciences: (14): 53-59.
 - Mamoudou, Seyni. (2014). "Impact of Information Technology in Human Resources Management". Global Journal of Business Management and Information Technology: 4(1): 33-41.
 - Sadiq, Usman and Others. (2012). "Impact of Information Systems on the Performance of Human Resources Department". Journal of Business Studies Quarterly: 3(4): 77-91.
 - ميلاد، عبدالمجيد. (٢٠٠٣). المعلوماتية وشبكات الاتصال الحديثة: اندماج التكنولوجيا. سبائك للنشر والتوزيع. تونس.
 - يحيوي مفيدة، وسطحوي عبدالعزيز. (٢٠١٠) "دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في اتخاذ القرارات الإدارية في المؤسسات-دراسة حالة بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة". بحث منشور في الانترنت.
- ثانياً: المراجع الأجنبية
- Briscoe, Dennis. and Others. (2012). International Human Resource Management: Principles and Practices for Multinational. 4TH Edition. Published by Routledge: Taylor & Francis Group. New York.
 - Grant, Robert and Vogt, Emily M. (2015). "Human Resources Management: Self-Efficacy as a Determinant of Information Technology Effectiveness". International Journal of Management & Organizational Studies: 4(4): 153–162.
 - Hokka, Paivi, and Etelapelto, Anneli. (2014). "Seeking New Perspectives on the Development of Teacher Education A Study of the Finnish Context". Journal of Teacher Education: 65 (1): 39-52.
 - Hoz-Rosales, Bladimir De La and others. (2019). "Effects of Information and

ثالثاً: المواقع الإلكترونية:<https://it.kau.edu.sa/Default-223-AR>

- موقع عمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد بجامعة الملك عبدالعزيز:

- موقع كلية الآداب والعلوم الإنسانية بجامعة الملك عبدالعزيز:

<https://elearning.kau.edu.sa/Default-214-AR>

- موقع حياتك

<https://art.kau.edu.sa/Default-125-AR>

- موقع عمادة تقنية المعلومات بجامعة الملك

<https://hyatoky.com/>

عبدالعزيز:

The Impact of Information Technology on Human Resource Development: An Applied Study at Faculty of Arts and Humanities

Dr. Othman Mousa Ageeli, Mohammed Abdullah AL-Amri, Adel Mohammed ALghamdi

*Ministry of Education, King Abdulaziz University
Faculty of Arts and Humanities
Department of Information Science*

Abstract. the study aimed at identifying the impact of information technology on human resource development from the viewpoint of employees of the Faculty of Arts and Humanities. The study used the descriptive survey method through the use of the case study technique. The current study surveyed the opinions of the employees of the Faculty of Arts and Humanities. The researchers prepared a questionnaire that was applied electronically, and the study sample consisted of (74) individuals from the Faculty of Arts and Human Sciences at King Abdulaziz University. The questionnaire included five main areas. The study reached many results, the most important of which are: There is clarity among a sample of the importance of using information technology in managing human resource development in the Department of Arts and Humanities, as well as fully aware of its benefits from them. The results of the study also showed that the College of Arts and Humanities is conducting a process of transformation to the use of information technology in the development of human resources, which helps to convert all the traditional systems in the College of Arts and Humanities into electronic. In addition, the use of information technology contributes to facilitating communication operations between the various departments and departments of the College of Arts and Humanities. As in a study that uses information technology, it contributes to providing the information necessary to make decisions in a timely manner. The study suggested a set of recommendations as the following: The necessity for electronic management in organizations to formally and practically orientate towards using information technology in developing human resources. Keeping pace with the rapid transfers in the field of using information technology in developing human resources in organizations. Taking advantage of electronic administrative, educational and academic services in human resource management activities and functions such as training, education and distance learning.