



P-ISSN: 2789-1240 E-ISSN:2789-1259
NTU Journal for Administrative and Human Sciences
Available online at: <https://journals.ntu.edu.iq/index.php/NTU-JMS/index>



Information and Communication Technology and Its Reflections on Human Resources Management Practices An Exploratory Study of the Opinions of a Sample of Managers in Mosul Municipality Directorate

1st, Dr. Fatima Jafar Habeeb, ¹, 2nd Hassan Mazin Abdullah ²
1. Northern Technical University, Administrative Technical College
2. Northern Technical University, Administrative Technical College

Article Informations

Received: 4 - 09- 2022,
Accepted : 21- 09 - 2022,
Published online : 02-01-2023

Corresponding Author
Name : Hassan Mazin Abdullah
Affiliation : Northern Technical
University, Administrative
Technical College
Email: Hassan_mazin@ntu.edu.iq

Key Words:
Information and Communication
Technology
Human Resource Management
Practices

ABSTRACT

The study dealt with two variables of great importance to organizations represented by Information Technology and Communications expressed in their scope (hardware and equipment, software, communications and users) and human resource management practices represented by (human resource planning, employment, training and development, Compensation and incentives and performance evaluation), accordingly the study aimed to determine the repercussions or impact of Technology Information and Communication on human resource management practices in the Mosul Municipality Directorate in Nineveh governorate, The questionnaire was used as a tool for data collection distributed to a sample of (100) person who representing the managers in the field of research organization under study, and several statistical methods were used in the analysis of this data, Statistician Program (SPSS, Ver.26).The study reached several conclusions that confirmed as well as the existence of interrelationships and influence between information and communication Technology and human resource management practices at The level of their whole and partial scope.



تقانة المعلومات والاتصالات وانعكاساتها على ممارسات إدارة الموارد البشرية

دراسة استطلاعية لآراء عينة من المديرين في مديرية بلدية الموصل

الباحث حسان مازن عبدالله اللهيبي

الكلية التقنية الادارية

الجامعة التقنية الشمالية

Hassan_mazin@ntu.edu.iq

أ.م.د. فاطمة جعفر حبيب

الكلية التقنية الادارية

الجامعة التقنية الشمالية

Fatimajh@ntu.edu.iq

المستخلص : تناولت الدراسة متغيرين على قدر كبير من الأهمية للمنظمات تمثلاً بتقانة المعلومات والاتصالات معبراً عنها بأبعادها (الأجهزة والمعدات، البرامجيات، الاتصالات والمستخدمون) وممارسات إدارة الموارد البشرية المتمثلة بـ(التخطيط للموارد البشرية، التوظيف، التدريب والتطوير، التعويضات والحوافز وتقييم الأداء)، عليه هدفت الدراسة الى تحديد انعكاسات تقانة المعلومات والاتصالات في ممارسات إدارة الموارد البشرية في مديرية بلدية الموصل في محافظة نينوى، إذ تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات وزعت على عينة مكونة من (١٠٠) مبحوثاً يمثلون المديرين في المنظمة المبحوثة، واستخدمت في تحليل تلك البيانات عدة اساليب احصائية على البرنامج الاحصائي (SPSS, Ver.26) لدراسة مشكلة رئيسية مفادها " إلى أي مدى يمكن لتقانة المعلومات والاتصالات التأثير على ممارسات إدارة الموارد البشرية في مديرية بلدية الموصل؟".

وتوصلت الدراسة الى عدة استنتاجات، أكدت على وجود علاقات ارتباط وتأثير بين تقانة المعلومات والاتصالات وممارسات إدارة الموارد البشرية على مستوى أبعادهما الكلية والجزئية، واختتمت الدراسة بعدة مقترحات كان من أبرزها ايلاء الاهتمام بشكل كبير لاستخدام تقانة المعلومات والاتصالات في عملية التخطيط، التوظيف، التدريب والتطوير، التعويضات والحوافز وتقييم الاداء.

الكلمات المفتاحية : تقانة المعلومات والاتصالات، ممارسات إدارة الموارد البشرية

المقدمة :

تعد تقانة المعلومات والاتصالات ذات أهمية بالغة في نجاح أو فشل أي منظمة، انطلاقاً من كونها تستخدم كأداة فعالة لدعم العمليات الإدارية، اتخاذ القرارات والمساهمة في تسريع الاتصالات داخل المنظمة وخارجها، إذ تجلت إسهامات تقانة المعلومات والاتصالات في تحفيز الأفراد وصقل الخبرات بهدف تحقيق أفضل أداء، حيث أدركت المنظمات اليوم أن تقانة المعلومات والاتصالات خيار حتمي وليس اختياري وخاصة التي تهدف الى بث المعرفة والوعي لدى عاملها من جهة وصقل القدرات والمهارات من جهة أخرى.

أن إدارة الموارد البشرية هي إحدى الإدارات الرئيسية في المنظمة، والتي تتيح لها الحصول على ما تحتاجه من موارد بشرية كماً ونوعاً وتوفير الكفاءات والمهارات الضرورية لتحقيق أهدافها بفاعلية، والعمل على تطوير هذه الموارد والحفاظ عليها وتوجيهها والاستغلال الأمثل لطاقتها من خلال الاستخدام الجيد لتقانة المعلومات والاتصالات في ممارساتها المتمثلة بـ (التخطيط للموارد البشرية، التوظيف، التدريب والتطوير، التعويضات والحوافز وتقييم الأداء) للوصول إلى توفير مورد بشري قادر على مواجهة التطورات التكنولوجية وتحقيق أهدافها الاستراتيجية بما ينسجم مع أهداف واستراتيجيات المنظمة الكلية. وتضمنت الدراسة أربع مباحث وعلى النحو الآتي:

المبحث الأول: منهجية الدراسة

أولاً: مشكلة الدراسة : شهد العالم خلال السنوات الماضية ولا يزال يشهد تحديات وتغيرات عديدة مست كافة المنظمات سواء في بيئتها الداخلية أو الخارجية، منها تطور تقانة المعلومات وما أنتجته من تغيرات في معظم أنشطة المنظمات ومن خلال هذه التحديات بدأ الاهتمام بالموارد البشرية بوجه عام ومتزايد و على مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية بوجه خاص كونها تعد مدخلا استراتيجيا لمنظمات الأعمال المعاصرة، وهذه التغيرات فرضت على إدارة الموارد البشرية تحديات أخرجتها من الدائرة التقليدية في التطبيق إلى دائرة التطبيق باستخدام تقانة المعلومات والاتصالات في مهامها باعتبار أن المنظمة الناجحة هي تلك التي تعرف كيف تسير كفاءة وفاعلية عاملها من خلال التوظيف السليم لأبعاد تقانة المعلومات والاتصالات في أنشطتها ومهامها حتى تتمكن من ربط أهدافها بالأهداف الشخصية للعاملين مما أسهم في تحسين أداء العاملين، إذ تعد تقانة المعلومات والاتصالات الأداة الأساسية والفاعلة التي من شأنها أن تساعد المنظمة على مواجهة مثل هكذا تحديات والتي تفرضها عليها البيئة التي تعمل بها.

وعليه فإن مشكلة الدراسة يمكن صياغتها بالشكل التالي:

" إلى أي مدى يمكن لتقانة المعلومات والاتصالات التأثير على ممارسات إدارة الموارد البشرية في مديرية بلدية الموصل؟" وللإجابة على هذا السؤال المحوري يقودنا إلى أسئلة فرعية ومكملة وهي كما يأتي:

١. هل توجد علاقة معنوية بين تقانة المعلومات والاتصالات وممارسات إدارة الموارد البشرية؟

٢. هل يوجد تأثير لتقانة المعلومات والاتصالات في ممارسات إدارة الموارد البشرية؟

ثانياً: أهمية الدراسة

١. تبرز أهمية الدراسة الحالية في القيمة المضافة التي تقدمها تقانة المعلومات والاتصالات بوصفها متغيراً مستقلاً لممارسات إدارة الموارد البشرية بهدف تحسين الخدمات وتقليل التكاليف والوقت، كل هذا يدفع إدارة الموارد البشرية لتبني هذه التقانة في تطبيق ممارساتها الأمر الذي

يمكن المنظمة من امتلاكها موردا بشريا كفوفاً والذي بدوره يسهم بتحقيق الأهداف والاستراتيجيات بكفاءة وفاعلية.

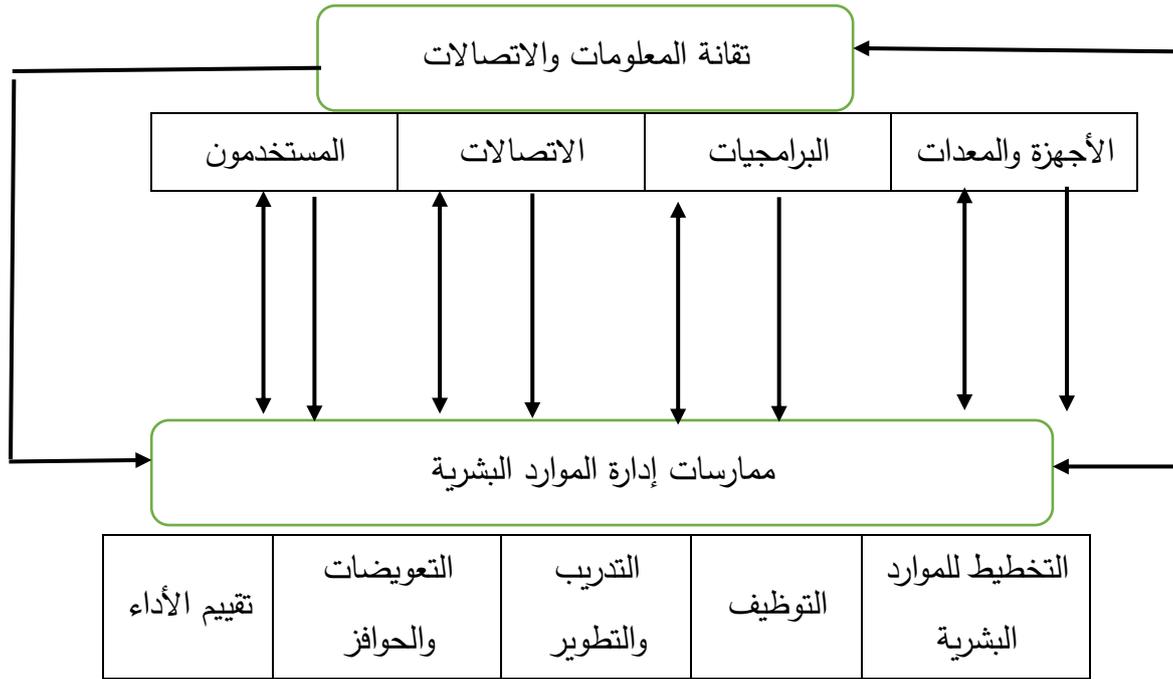
٢. تكمن أهمية الدراسة في تناولها لموضوع على قدر كبير من الأهمية للمنظمات المعاصرة، إذ تعد تقانة المعلومات والاتصالات واحدة من الأساليب المتبعة في معالجة الروتين والحالة التقليدية غير المرغوبة في المنظمات ومنها الممارسات التي تطبقها إدارة الموارد البشرية والتي تعد بدورها واحدة من الموضوعات النادرة التي تناولتها الدراسات المحلية.

٣. حاجة المنظمات عامة و المبحوثة خاصة إلى استخدام الأساليب الحديثة في تقانة المعلومات والاتصالات والتي أصبحت ضرورية كمدخل لإحداث تغييرات مهمة وعلى نحو يسهم في إيجاد الحلول للمشكلات التي تواجهها ممارسات إدارة الموارد البشرية منها تسريع الاجراءات المتبعة فيما يخص أوصول المعلومات الى الجهات المستفيدة واتخاذ القرارات والتقليل من الروتين المتبع في عملية الاستقطاب والاختيار والتعيين هذا على سبيل الحصر لا الاجمال، فضلاً عن كونها تعد مرجعاً للباحثين الراغبين في التعمق بدراسة متغيري الدراسة وخاصة تقانة المعلومات والاتصالات.

ثالثاً: أهداف الدراسة : يتمثل الهدف الرئيس للدراسة في الكشف عن الدور الذي يمكن ان تلعبه تقانة المعلومات والاتصالات في ممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة، فضلاً عن تحقيق مجموعة من الاهداف الفرعية المتمثلة بالآتي:

١. تقديم عرض نظري يغطي متغيري الدراسة (تقانة المعلومات والاتصالات وممارسات إدارة الموارد البشرية) وبما يوفر الارضية المناسبة لبناء دراسات مستقبلية.
٢. أختبار طبيعة علاقة الارتباط بين تقانة المعلومات والاتصالات وممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة في ضوء الأبعاد المعبرة عن كل منهما.
٣. التحقق من وجود تأثير لأبعاد تقانة المعلومات والاتصالات في ممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة.
٤. التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات ذات العلاقة بمتغيري الدراسة (تقانة المعلومات والاتصالات وممارسات إدارة الموارد البشرية)، بالإضافة الى تقديم بعض المقترحات الضرورية للمنظمات عامة والمبحوثة خاصة.

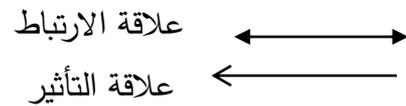
رابعاً: المخطط الفرضي للدراسة: تتطلب المعالجة المنهجية لمشكلة الدراسة تصميم مخططاً فرضياً كما موضح بالشكل (1) والذي يشير الى وجود علاقة بين تقانة المعلومات والاتصالات وأبعادها بوصفها متغيراً مستقلاً متمثلاً بـ (الأجهزة والمعدات، البرامجيات، التطبيقات، الاتصالات والمستخدمون) وبين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأبعادها بوصفها متغيراً معتمداً متمثلاً بـ (التخطيط للموارد البشرية، التوظيف، التدريب والتطوير، التعويضات والحوافز وتقييم الأداء).



الشكل (1)

مخطط الدراسة الفرضي

الشكل من اعداد الباحثان



خامساً: فرضيات الدراسة : تتبثق عن المخطط الفرضي للدراسة الحالية مجموعة من الفرضيات على النحو الآتي:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد تقانة المعلومات والاتصالات (مجتمعة) وأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية (مجتمعة) في المنظمة المبحوثة، وتتبثق منها الفرضية الفرعية الأتية: توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد تقانة المعلومات والاتصالات (منفردة) وأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية (مجتمعة) في المنظمة المبحوثة.

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير معنوي لأبعاد تقانة المعلومات والاتصالات (مجتمعة) في أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية (مجتمعة) في المنظمة المبحوثة، وتتبثق منها الفرضية الفرعية الأتية: يوجد تأثير معنوي لأبعاد تقانة المعلومات والاتصالات (منفردة) في ممارسات إدارة الموارد البشرية (مجتمعة) في المنظمة المبحوثة.

سادساً: أساليب جمع البيانات : تطلبت الدراسة الحالية اعتماد الباحثان مجموعة من الأدوات البحثية بغية الوصول الى البيانات اللازمة لإنجاز الدراسة والوصول الى نتائج تعمل على تحقيق الأهداف المطلوبة، وعلى هذا الأساس اعتمد الباحثان على مجموعة من الأدوات في جانبها النظري والتطبيقي وعلى النحو الآتي:

١. الجانب النظري: في هذا الجانب تم توظيف ما تيسر من مصادر عربية وأجنبية تمثلت بالبحوث والكتب والمجلات العلمية والمؤتمرات، فضلاً عن الأطاريح والرسائل الجامعية وشبكة الانترنت.

٢. الجانب التطبيقي: في هذا الجانب تم الاعتماد على الاستبانة بوصفها اداة رئيسية لجمع البيانات عن متغيري الدراسة من الميدان المبحوث (مديرية بلدية الموصل)، علماً بان مجتمع الدراسة تمثل بمسؤولي الشعب والوحدات في المديرية، أما عينة الدراسة فقد كانت ١٠٠ استمارة مرتجعة صالحة للتحليل، اذ تضمنت الاستمارة ثلاث محاور وهي:

المحور الاول: يتضمن المعلومات الشخصية (المتغيرات الديموغرافية) عن الأفراد المبحوثين (الجنس، العمر، عدد سنوات الخدمة، المؤهل العلمي والمنصب الوظيفي).

المحور الثاني: يضم عبارات للإجابة عن الأبعاد المعبرة عن تقانة المعلومات والاتصالات والمتمثلة بـ(الأجهزة والمعدات، البرامجيات، الاتصالات والمستخدمون).

المحور الثالث: يضم عبارات للإجابة عن الأبعاد المعبرة عن ممارسات إدارة الموارد البشرية والمتمثلة بـ(التخطيط للموارد البشرية، التوظيف، التدريب والتطوير، التعويضات والحوافز وتقييم الأداء).

وأعتمد مقياس ليكرت خماسي الوزن لقياس أبعاد متغيري الدراسة والمرتبة من عبارة (أتفق بشدة، أتفق، محايد، لا أتفق، لا أتفق بشدة)، واعطيت الاوزان المقابلة لها (٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) على التوالي، اذ يشير ميل إجابات المبحوثين نحو(أتفق بشدة، أتفق) إلى توفر مؤشرات أبعاد الدراسة في المنظمة المبحوثة، وعلى النقيض منها الاجابات التي تتضمن (لا أتفق، لا أتفق بشدة) تعبر عن عدم الاتفاق، ومحايد يعبر عن حالة الأعتدال، وتم استخدام برنامج (SPSS, Ver.26 و EXCEL) من أجل تحليل البيانات.

سابعاً: مجتمع الدراسة وعينته: تمثل مجتمع الدراسة بمديري مديرية بلدية الموصل في محافظة نينوى، إذ بلغ عددهم (130) مبحوثاً وتم توزيع (107) إستمارة على المبحوثين، أُسترجع منها (102) إستمارة، (100) استمارة صالحة للتحليل، أي أن نسبة الإستمارات الصالحة للتحليل (93%) من مجموع استمارات الإستبانات الموزعة، وأن نسبة تمثيل العينة من المجتمع بلغت (76.9%)، اذ تم تحديد حجم عينة الدراسة وفق معادلة (Steven k.Thompson,2012)، وأدناه جدول (١) يمثل مكونات أستمارة الاستبيان.

جدول (1)
مكونات أستمارة الاستبيان

| ت | المتغيرات الرئيسية | المتغيرات الفرعية | عدد الاسئلة | تسلسل العبارات في الاستبانة | المصادر |
|---|-------------------------------|---|-------------|-----------------------------|----------------------------------|
| ١ | معلومات تعريفية | الجنس، العمر، عدد سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المنصب الوظيفي | 5 | 1-5 | الباحث |
| ٢ | تقانة المعلومات والاتصالات | الأجهزة والمعدات | 5 | X1-X5 | (سلطان والطويل، ٢٠٠٤) |
| | | البرامجيات | 5 | X6-X10 | (يوسف، ٢٠٠٥) (ثابت، ٢٠٠٥) |
| | | الاتصالات | 5 | X11-X15 | (امين، ٢٠٠٨) (الطائي، ٢٠٠٦) |
| | | المستخدمون | 5 | X16-X20 | الباحث |
| ٣ | ممارسات إدارة الموارد البشرية | التخطيط للموارد البشرية | 5 | X21-X25 | (الراشدي، ٢٠١٠) Hui et al., 2012 |
| | | التوظيف | 5 | X26-X30 | (al., 2012) |
| | | التدريب والتطوير | 5 | X31-X35 | (Angela, 2014) |
| | | التعويضات والحوافز | 5 | X36-X40 | (Manuel, 2014) |
| | | تقييم الأداء | 5 | X41-X45 | (Otieno, 2014) |
| | | | | | |

المصدر: من إعداد الباحثان في ضوء (استمارة الاستبيان)

المبحث الثاني : الجانب النظري

أولاً: تقانة المعلومات والاتصالات

١- مفهوم تقانة المعلومات والاتصالات وأهميتها

في البداية وقبل الخوض في المفاهيم التي تطرق اليها الكتاب والباحثين حول مفهوم تقانة المعلومات والاتصالات لابد من تحليل المصطلح الى أجزائه الرئيسية، اذ يشير المعنى الاصطلاحي لكلمة (Technology) والتي عربت الى تقانة أو تقنية، وهي كلمة يونانية الأصل تتكون من جزئين الأول منها (Techno) تعني الفن أو المهارة، أما الجزء الثاني (Logy) تعني علماً أو دراسة، وبذلك فإن التقانة تعني علم الفنون أو المهارة لتأدية وظيفة محددة. (خلف، ٢٠٠٨، ١٤٦)،

اما المعلومات فهي بيانات تم جمعها عن موضوع معين ثم أعيد تنظيمها وترتيبها بالشكل الذي يمكن أن يكون أساس في اتخاذ القرارات سواءً على مستوى الفرد أو المنظمة والذي يؤدي الى أحداث تعديل أو تغيير للحالة المعرفية للإنسان. (الجاسم، ٢٠٠٥، ١١)

فيما يرى الباحثان بأن الاتصالات عملية تبادل البيانات والمعلومات فيما يخص موضوع معين بين طرفين ذات علاقة بواسطة وسيلة ما.

اما مفهوم تقانة المعلومات والاتصالات ككل فقد عرفه العديد من الكتاب والباحثين وفق طروحات وادبيات فكرية مختلفة وبتعاريف مختلفة والجدول ادناه يوضح ذلك.

جدول (٢) آراء عدد من الكتاب والباحثين حول مفهوم تقانة المعلومات والاتصالات

| ت | الكاتب، السنة، الصفحة | المفهوم |
|----|----------------------------------|--|
| ١. | (Laudon and laudon,2011) 41, | جميع المكونات المادية للحاسوب التي تعمل مجتمعةً مع بعضها من أجل جمع ومعالجة وتبويب و تخزين وايصال المعلومات لمتخذي القرارات. |
| ٢. | (Reed and boards,2012) (,35 | عبارة عن نظم خاصة بإدارة شبكات الحاسوب والبرامجيات و البيانات ، حيث يتم جمعها ومعالجتها لاستخدامها في تسهيل أعمال المنظمة. |
| ٣. | (المعاضدي، ٢٠١٨، ١٧-١٨) | تقانة المعلومات والاتصالات تتمثل بجميع الاجزاء المادية والبرمجية التي تعمل على تقديم المعلومات للجهات المستفيدة بعد أن تتم عملية جمع وتخزين ومعالجة البيانات بغية المساهمة في اتخاذ القرارات بشكل أكثر فاعلية. |

| | |
|------------------------------|--|
| ٤. (بوظرفة، ٢٠١٩، ٢١٩) | يرى كل من (Mcalughlain and Danson) أن التقنية لا تتجسد فقط في الأجهزة والمعدات بل تشمل أيضا التقنية الاجتماعية أو المعرفية المتجسدة في شكل مهام ومعارف فنية تستخدم كوسيلة لظروف العمل والحياة. |
| ٥. (ناشور و جعفر، ٢٠٢٠، ١٦٦) | هيكل يتكون من مجموعة التقنيات الحديثة بمختلف اشكالها يتم العمل بها من قبل الموارد البشرية من أجل تحقيق أهداف المنظمة وتحقيق الميزة التنافسية وتقديم أفضل الخدمات والسلع للزبون . |

المصدر: الجدول من أعداد الباحثان استناداً الى المصادر الواردة فيه. وتأسيساً على ما تقدم من تعريفات ولأغراض الدراسة الحالية يرى الباحثان بأن تقانة المعلومات والاتصالات تتكون من مجموعة من الأجهزة والمعدات التي تعمل على جمع البيانات ومعالجتها وتحويلها الى معلومات بواسطة برامج متخصصة الى الجهات المستفيدة من خلال أجهزة اتصالات مختلفة بغية المساهمة في اتخاذ قرارات بشكل أكثر فاعلية.

وتبرز أهمية تقانة المعلومات والاتصالات بما يأتي:

أشار (مخوف، ٢٠١٠، ٦) أن أهمية استخدام تقانة المعلومات والاتصالات في أي منظمة تتمثل في:

١. الدقة: أن العمل ضمن النظم التقليدية اليدوية تكون احتمالية الخطأ فيه بنسبة كبيرة من النظم الالوية، وذلك بسبب الاجهاد والتعب الذي يصيب العامل في العمل على النظم التقليدية، اما النظم الالوية فهي تعمل بنفس الكفاءة سواء في بداية العمل أو في نهايته بغض النظر عن مدة العمل

٢. السرعة: أن اجراءات معالجة البيانات وتوثيق المعلومات واسترجاعها تكون سريعة عند استخدام الحاسوب مقارنة بالنظم التقليدية المتبعة.

٣. توفير الجهد: أن الجهد المبذول من قبل العاملين في التعامل مع مصادر المعلومات واسترجاعها والاستفادة منها في عملية اتخاذ القرار أو المستفيدين الاخرين يكون كبير جداً مقارنةً بالجهد المبذول في استخدام الحاسوب.

٤. المرونة في التعامل: تتيح تقانة المعلومات والاتصالات مرونة وخيارات كثيرة للمنظمات في عملية البحث عن المعلومات وطرق التعامل معها.

٢- ابعاد تقانة المعلومات والاتصالات

تعددت آراء الكتاب والباحثين حول موضوع تحديد أبعاد تقانة المعلومات والاتصالات، فقد أعتمد الباحثان في قياسهما لأبعاد تقانة المعلومات والاتصالات على ما اتفق عليه بعض الكتاب والباحثين والجدول (٣) يوضح ذلك

جدول رقم (٣) آراء بعض الكتاب حول أبعاد تقانة المعلومات والاتصالات

| ت | الكتاب | الأبعاد | اجهزة ومعدات | البرامجيات | التطبيقات | الاتصالات | المستخدمون | قواعد بيانات | مهارات العاملين |
|----|------------------|---------|--------------|------------|-----------|-----------|------------|--------------|-----------------|
| ١. | Ozdemir,2017 | | □ | □ | □ | □ | | | □ |
| ٢. | طالباني،٢٠١٧ | | □ | □ | □ | □ | □ | | |
| ٣. | عمارة وعطية،٢٠١٩ | | □ | □ | □ | □ | □ | □ | |
| ٤. | عبد الرحمن،٢٠١٩ | | □ | □ | □ | □ | □ | | |
| ٥. | محمد ومحمد،٢٠٢١ | | □ | □ | □ | □ | □ | | |
| | المجموع | | ٥ | ٥ | ١ | ٥ | ٤ | ١ | ١ |
| | النسبة% | | ١٠٠% | ١٠٠% | ٢٠% | ١٠٠% | ٨٠% | ٢٠% | ٢٠% |

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على الادبيات السابقة

وبناءً على ذلك، فانه سيتم تناول اهم أبعاد تقانة المعلومات والاتصالات الشائعة في الادبيات والتي أجمع عليها معظم الباحثين والكتاب والمتمثلة بـ (الأجهزة والمعدات، البرامجيات، الاتصالات والمستخدمون)، وفيما يلي عرض لكل منها:

١. الأجهزة والمعدات: أشار(صالح) بأن هذا البعد يعبر عن اجهزة الحاسوب المكونة من وحدات المعالجة المركزية واللوحة الأساسية والشاشة، بالإضافة الى ملحقاته الطرفية المستخدمة في ادخال البيانات ومعالجتها و تخزينها واسترجاعها متى ما تطلب الحاجة لها. (صالح،٢٠١١، ٧٢)، فيما عدها (عمارة وعطية،٢٠١٩، ١٥٦) بأنها جميع المكونات المادية المتصلة بأجهزة الحاسوب والأجهزة الملحقة بها والتي تستخدم في عملية ادخال ومعالجة واخراج البيانات.
٢. البرامجيات: يؤكد (Shear, 1999,39) أن الجانب العملي من تقانة المعلومات والاتصالات ينجز من خلال وضع البرامج والحلول موضع التنفيذ والتطبيق فهي لا تقتصر على الأجهزة

والمعدات بل تتضمن تقنيات أخرى تستخدم لجمع وتخزين ومعالجة البيانات ونشرها الى جانب أشرافها في الأعمال الادارية المطلوبة.

أما (Loudon,2011,187) فقد عرف البرمجيات على أنها تعليمات ونماذج وقواعد تساعد على معالجة البيانات والقيام بوظائف محددة صممت من أجلها بسرعة ودقة كبيرة.

نظراً لتنوع البرمجيات وتعدد وظائفها فقد تم تصنيفها الى عدة تصنيفات ضمن مجاميع وأسس معينة، الا أن أكثر التصنيفات شمولاً واتفاقاً بين الباحثين صنفان أساسيان هما:

أ- برمجيات النظام: وهي البرمجيات التي تعمل على إدارة الأجهزة والمعدات والسيطرة عليها فهي تساعد الحاسوب على اداء وظائفه الاساسية إذ أن البرامج التطبيقية لا يمكن لها أن تؤدي وظائفها بمعزل عن برامج النظام. (قنديلجي والجنابي، ٢٠١٣، ٢٩٨)

ب- برمجيات التطبيقات: بين (Heizer and Render, 2004, 282) أنها برامج معدة لتشغيل عمليات معينة، لذا فهي تقوم بالمعالجة المباشرة للاستخدام الشخصي من خلال المستخدم النهائي مثل برامج الرواتب، التدريب، التصميم وغيرها من البرامج التي تخدم المنظمات في أعمالها.

٣. الاتصالات: تعد الاتصالات البعد الاخر والمكمل لتقانة المعلومات اذ يتم تبادل المعلومات بين طرفين أو أكثر مختلفين، وهي الوسيلة المستخدمة لأرسال المعلومات وتلقيها، اذ تتألف من عدة محطات تتواجد في أماكن جغرافية مختلفة ومرتبطة مع بعضها بوسائط تتيح للمستفيدين تبادل المعلومات. (Sekara and Ngait, 2004,289)، فيما يشير (صالح، ٢٠١١، ٣٧) بأنها الحلقة التي تقدم خدمات تقانة المعلومات والاتصالات للمستفيدين، إذ كلما زادت مهام وأنشطة المنظمة تطلب زيادة استخدامها، سواء من ادخال البيانات، توثيق المعلومات وايصالها لطالبيها بالخصائص اللازمة.

- أشار (عبدوي، ٢٠١٦، ٩٠-٩١) الى أن لشبكات الاتصالات مكونات رئيسية عدة وهي:
- الأجهزة الطرفية: وهي الأجهزة التي تقوم بإدخال وإخراج البيانات وتستخدم لإرسال واستقبال المعلومات و تشمل شبكات الحاسبات العامة، شبكات الحاسبات الشخصية وأجهزة الهاتف.
 - أجهزة معالجة عملية الاتصال عن بعد: تلك الأجهزة التي تدعم عملية إرسال واستقبال البيانات بين الأجهزة الطرفية وأجهزة الحاسبات مثل أجهزة المودم.
 - قنوات الاتصال عن بعد: هي القنوات التي يتم من خلالها إرسال واستقبال البيانات وتستخدم قنوات الاتصال مزيج من الأوساط مثل موجات الميكرو والأقمار الصناعية.
 - أجهزة الحاسبات الآلية: تترابط أجهزة الحاسبات الآلية على اختلاف أنواعها بشبكات الاتصال عن بعد بما يمكنها من أستكمال معالجة البيانات المحولة إليها.

• برامج مراقبة الاتصالات :برامج تقوم بتدعيم ومراقبة أنشطة شبكات الاتصالات عن بعد وإدارة جميع وظائفها مثل برامج مراقبة اتصالات الحاسبات المضيفة، برامج نظم تشغيل الشبكات والخاصة بالحاسبات الصغيرة.

٤. المستخدمون: يشير هذا البعد الى الأفراد الذين يقومون بإدارة وتشغيل تقانة المعلومات والاتصالات سواء من هم أداريين أو مختصين، إذ أن أهمية العنصر البشري كادت تفوق المكونات المادية، إذ بدون توافر عنصر بشري كفوء ولديه خبرة ومهارة في التعامل مع المكونات المادية الامر الذي يؤدي الى فشل في تطبيق هذه التقانة وبالتالي عدم تحقيق أهداف المنظمة في ظل المنافسة الشديدة. (الجبوري، ٢٠٠٩، ١٤٣)، أما (الكردي، ٢٠١٠، ٣٢) فقد قسم المتعاملين مع تقانة المعلومات والاتصالات الى قسمين هما المستخدمين النهائيين، الذين يستخدمون النظام بطريقة مباشرة ويستعملون مخرجاته المجهزة بواسطة الآخرين، أما القسم الآخر فأشار إليهم بمحلي النظم ومطوري البرامج الذين يعتمد المستخدمين النهائيين عليهم. يرى الباحثان ان المستخدمون هم الافراد الذين يعملون على استخراج المعلومات المطلوبة من الحاسوب وتقديمها الى الجهات ذات الاختصاص.

ثانياً: ممارسات إدارة الموارد البشرية

١. مفهوم ممارسات إدارة الموارد البشرية

أطلق عليها العديد من المفكرين الإداريين بوظائف إدارة الموارد البشرية، فقد عرفها (Heneman and Milanowski, 2011, 45) بانها مجموعة من الانشطة التي تضع استراتيجيات الموارد البشرية موضع التنفيذ، وتكون موجه نحو تعزيز مهارات وقدرات الافراد العاملين وتحسين الأداء من أجل تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة بالإضافة الى الدور الفعال الذي تلعبه اتجاه المجتمع، في حين عرفها (القرلة، ٢٠١٨، ٦) بانها مجموعة من الممارسات المتكاملة والمتربطة والتي من خلالها يتم الاستخدام الامثل للموارد البشرية وتنميتها بهدف تحقيق أهداف كل من المنظمة والافراد والمجتمع.

اشار (القاضي، ٢٠١٢، ٤٢) الى انه بالإمكان تصنيف ممارسات إدارة الموارد البشرية الى ثلاثة ممارسات

١. الممارسات الاختصاصية: تلك الممارسات الذي تقوم بها إدارة الموارد البشرية سواء في منظمات القطاع العام أو الخاص، وتختلف من منظمة الى أخرى طبقاً للاختلافات في فلسفة الإدارة العليا، حجم المنظمة، التكنولوجيا التي تستخدمها، خصائص السوق، ومهارة العاملين فيها، وتشمل هذه الممارسات (تحليل الوظائف، التخطيط للموارد البشرية، استقطاب المرشحين

لشغل الوظائف، الاختيار الانسب للمرشحين، التعيين والتثبيت، تحديد وتصميم وتنفيذ البرامج التدريبية، بالإضافة الى تهيئة ظروف عمل مناسبة).

٢. الممارسات الإدارية: الممارسات التي تنتهجها أو تحتاجها إدارة الموارد البشرية لإنجاز اعمالها ووظائفها الاختصاصية.

٣. الممارسات الاستشارية: تعنى هذه الممارسات بتقديم المشورة القانونية والفنية للإدارة العليا أو الإدارات الاخرى عن العاملين في المنظمة، بالإضافة الى تقديم الاقتراحات المتعلقة بتحسين وتطوير التعليمات والانظمة المتعلقة بالعاملين من أجور وحوافز وظروف عمل مناسبة.

وفي الجدول رقم (٤) عرض لآراء عدد من الكتاب والباحثين حول تحديد ممارسات إدارة الموارد البشرية وعلى النحو الآتي:

جدول رقم (٤) آراء بعض الكتاب والباحثين حول ممارسات إدارة الموارد البشرية

| ت | الكتاب | الابعاد | تخطيط الموارد البشرية | التوظيف | تدريب وتطوير | التعويضات والحوافز | تقييم الأداء | تمكين | مشاركة العاملين | الهيكل التنظيمي | الإشراف |
|----|-------------------------------|---------|-----------------------|---------|--------------|--------------------|--------------|-------|-----------------|-----------------|---------|
| ١. | (بوزورين، ٢٠١٧) | | □ | □ | □ | □ | □ | | | | |
| ٢. | (احمد، ٢٠١٨) | | □ | □ | □ | □ | □ | □ | | | |
| ٣. | (Madanat and Khasawneh, 2018) | | □ | □ | □ | □ | □ | | | | |
| ٤. | (الوحشي، ٢٠٢٠) | | □ | □ | □ | □ | □ | | | | |
| ٥. | (محمد، ٢٠٢٠) | | □ | □ | □ | □ | □ | | | | |
| ٦. | (حوطي ودروم، ٢٠٢١) | | □ | □ | □ | □ | □ | | | | |
| | المجموع | | ٦ | ٦ | ٧ | ٧ | ٦ | ١ | ١ | ١ | ١ |
| | النسبة % | | %٨٥ | %٨٥ | %١٠٠ | %١٠٠ | %٨٥ | %٣٣ | %١٤ | %١٤ | %١٤ |

المصدر: من إعداد الباحثان إعتماًداً على الأدبيات السابقة

وبناءً على ذلك، فإنه سيتم تناول اهم ممارسات إدارة الموارد البشرية الشائعة في الادبيات والتي أجمع عليها معظم الباحثين والكتاب والمتمثلة بـ (التخطيط للموارد البشرية، التوظيف، التدريب والتطوير، التعويضات والحوافز وتقييم الأداء)، وفيما يلي عرض لكل منها:

١. التخطيط للموارد البشرية: أشار (طاهر وعبد الدائم، ٢٠١٤، ٣٥) بأنها عملية تحليل وتحديد

احتياجات المنظمة من الموارد البشرية من مختلف المصادر سواء الداخلية أم الخارجية من أجل تحقيق أهدافها، في حين عرفت (الوحشي) بأن عملية التخطيط للموارد البشرية هي عبار عن تحديد احتياجات المنظمة المستقبلية من الموارد البشرية كماً ونوعاً بما يتناسب مع مواصفات وظائف مستقبلية تفرضها البيئة المتغيرة التي تعيشها المنظمة والتي تقوم بها إدارة الموارد البشرية. (الوحشي، ٢٠٢٠، ٢٩)

٢. التوظيف: تأتي مرحلة عملية الاختيار والتعيين بعد ان تقوم المنظمة بعملية التخطيط

للموارد البشرية وتحديد احتياجاتها الحالية والمستقبلية كماً ونوعاً، ويطلق عليها استراتيجية التوظيف والتي تشمل كل من (الاستقطاب، الاختيار، التعيين). (جودة، ٢٠١٤، ١٢١)، فقد عرف (Muiswinkel, 2013, 5) الاستقطاب بأنها عملية جذب وحصول على مرشحين محتملين للوظائف كماً ونوعاً وبالوقت المناسب، مما يساعد المنظمة على اختيار أفضل المرشحين والاكثر ملائمة لشغل الوظائف الشاغرة بالاستناد الى متطلبات وشروط محددة، في حين عرف (محمد، ٢٠١٥، ١٤٥) الاختيار بأنها عملية اختيار الشخص المناسب في المكان المناسب بعد ان تمت عملية التصفية للأفراد الذين تم استقطابهم من خلال المفاضلة بمجموعة من الصفات والخصائص والمهارات الذي يمتلكونها لشغل الوظيفة. اما التعيين فهي عملية اصدار قرار تعيين الفرد الذي تم اختياره لشغل وظيفة معينة وبتاريخ محدد في إدارة أو قسم معين في المنظمة، حيث يشمل هذا القرار اجور ومزايا للفرد العامل بالإضافة الى تحديد الواجبات والمسؤوليات المحددة مسبقاً. (القحطاني، ٢٠٠٨، ١٢٧)

٣. التدريب والتطوير: بعد ان تتم عملية الاستقطاب والاختيار والتعيين تسعى المنظمات

جاهده الى رفع الكفاءة الإنتاجية وتحسين اداء العاملين لديها وتغيير سلوكهم لمواكبة التطورات التي قد تحدث نتيجة التغيرات البيئية وتطوير مهاراتهم ليتمكنوا من القيام بأعمالهم بالشكل المطلوب من خلال عملية التدريب والتطوير، فقد عرفه (Dessler, 2011, 292) بأنها العملية التي بموجبها يتم تقديم المهارات للعاملين الجدد أو الحاليين التي يحتاجونها لأداء أعمالهم، فيما اشار (Mondy and Mondy, 2012, 201) بأنها الجهود المخطط لها والتي تهدف الى اكساب الافراد العاملين المهارات والمعارف المتعلقة بالأعمال التي يقومون بها في الوقت الحاضر في حين ان وظيفة التطوير توسع المهارات العامة المتعلقة بالمستقبل وعلى المدى

البعيد ولأجل تحقيق الهدف من عملية التدريب والتطوير لابد من تطبيق ما تم تعلمه اثناء اداء المهام والواجبات.

٤. التعويضات والحوافز: عرف (Dessler, 2011,375) التعويضات على أنها جميع اشكال العوائد والاجور (رواتب، حوافز مادية ومعنوية وأجور) يحصل عليها الفرد العامل مقابل عمله في وظيفة معينة، وقد تكون هذه التعويضات مالية (مباشرة وغير مباشرة) المباشرة منها تتمثل بالحوافز المادية والرواتب و توزيع الارباح أما الغير مباشرة تشمل الضمان الاجتماعي، التأمينات، المساعدات التعليمية، اما التعويضات الغير المالية، تتمثل في حوافز معنوية قد تكون كتب شكر وثناء، حسن المعاملة، راحة نفسية، رضا وظيفي او اي شيء من شأنه ان يُشعر الفرد العامل بقيمته في المنظمة. فيما اشار (غنيم، ٢٠١٤، ٤٦) بان التحفيز عملية يجعل فيها الفرد العامل يبذل مستوى عال من الأداء من اجل تحقيق أهداف المنظمة واشباع حاجاته الذاتية، وفي ذات الاتجاه أشار (Sweis and all 2019,181), بان التحفيز من أهم وظائف إدارة الموارد البشرية اذ يعد المحرك والدافع الاساسي الذي يعزز الطاقة والرغبة لدى العاملين ليكونوا مهتمين وملتزمين باستمرار ببذل جهد متميز في تحقيق الأهداف.

٥. تقييم الأداء: الوظيفة الرئيسية التي من خلالها يتم قياس وتقييم اداء الفرد العامل في المنظمة ويعد حافزاً لمزيد من التعلم والتطور لمواكبة التعقيدات الوظيفية مما يزيد من فرص الترقية لمناصب وظيفية اعلى في المستقبل. (Werner et al., 2012,286)، في حين أشار (المعطي) بان عملية تقييم الأداء هي فعل مرتبط بشخص معين، بما ان المهارات والقدرات تختلف من شخص الى اخر فان مستوى الأداء يختلف من شخص الى اخر. (المعطي، ٢٠١٤، ٩٨٠)

المبحث الثالث: الجانب التطبيقي

يركز مضمون هذا المبحث على اختبار طبيعة علاقات الارتباط والتأثير بين متغيري الدراسة الرئيسية والفرعية والتحقق من مدى صحة الفرضيات من خلال عدد من الأدوات والأساليب الإحصائية التي اختيرت لأجراء التحليل على متغيري الدراسة من خلال التالي:
 أولاً: تحليل طبيعة علاقات الارتباط بين متغيري الدراسة: يهدف التحليل الى اختبار علاقات الارتباط الرئيسية والفرعية بين متغيري الدراسة المتمثلة بـ (تقانة المعلومات والاتصالات وممارسات إدارة الموارد البشرية) اعتماداً على معامل الارتباط (Spearman–Correlation) وعلى النحو الاتي:

أ -تحليل طبيعة علاقات الارتباط بين تقانة المعلومات والاتصالات(مجتمعة) وممارسات إدارة الموارد البشرية(مجتمعة):

يعكس مضمون هذا التحليل اختبار الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على (وجود علاقة إرتباط معنوية بين تقانة المعلومات والاتصالات و ممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة)، وبمتابعة معطيات الجدول(٥) يتضح وجود علاقة إرتباط ذات دلالة معنوية بين تقانة المعلومات والاتصالات وممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة، إذ بلغت قيمة معامل الإرتباط بينهما (**0.593) وعند مستوى معنوية(0.05)، وتشير هذه النتائج إلى معنوية وقوة علاقة الإرتباط بين المتغيرين لتؤشر قبول الفرضية الرئيسية الأولى، والتي تؤكد على ان انعكاس العلاقة بين متغيري الدراسة ينعكس بمنحى ايجابي على ممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة.

| | |
|----------------------------|------------------------------------|
| تقانة المعلومات والاتصالات | المتغير المستقل المتغير المعتمد |
| 0.593** | ممارسات إدارة الموارد البشرية |

الجدول (٥)

نتائج علاقات الارتباط بين تقانة المعلومات والاتصالات وممارسات إدارة الموارد البشرية

المصدر: من اعداد الباحثان في ضوء نتائج برنامج (SPSS,Ver.26) $P \leq 0.05$

n=100

ب-تحليل طبيعة علاقات الإرتباط بين أبعاد تقانة المعلومات والاتصالات (منفردة) وممارسات إدارة الموارد البشرية(مجتمعة):

يعبر مضمون هذا التحليل عن اختبار الفرضية الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على (وجود علاقة إرتباط معنوية بين أبعاد تقانة المعلومات والاتصالات(منفردة) وممارسات إدارة الموارد البشرية(مجتمعة) في المنظمة المبحوثة)، إذ تؤشر معطيات الجدول (٦) وجود علاقات إرتباط ذات دلالة معنوية بين أبعاد تقانة المعلومات والاتصالات والمتمثلة بـ (الأجهزة

والمعدات، البرامجيات، الاتصالات والمستخدمون) وممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة وعلى النحو الآتي:

١. وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الأجهزة والمعدات بوصفه أحد أبعاد تقانة المعلومات والاتصالات وممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**0.459) وعند مستوى معنوية (0.05).

٢. وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد البرامجيات بوصفه أحد أبعاد تقانة المعلومات والاتصالات وممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**0.530) وعند مستوى معنوية (0.05).

٣. وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الاتصالات بوصفه أحد أبعاد تقانة المعلومات والاتصالات وممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**0.497) وعند مستوى معنوية (0.05).

٤. وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد المستخدمين بوصفه أحد أبعاد تقانة المعلومات والاتصالات وممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**0.533) وعند مستوى معنوية (0.05).

الجدول (٦)

نتائج علاقات الارتباط بين أبعاد تقانة المعلومات والاتصالات (منفردة) وممارسات إدارة الموارد البشرية (مجتمعة):

| أبعاد تقانة المعلومات والاتصالات | | | | المتغير المستقل |
|----------------------------------|-----------|------------|------------------|-------------------------------|
| المستخدمون | الاتصالات | البرامجيات | الأجهزة والمعدات | المتغير المعتمد |
| ن | ت | | | ممارسات إدارة الموارد البشرية |
| 0.533** | 0.497* | 0.530** | 0.459** | |

*P ≤ 0.05 المصدر: من اعداد الباحثان في ضوء نتائج برنامج (SPSS, Ver.26)

n=100

وبذلك تشير نتائج تحليل علاقات الارتباط أنفة الذكر، وعلى نحو يؤشر قبول الفرضية الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على (وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أبعاد تقانة المعلومات والاتصالات(منفردة) وممارسات إدارة الموارد البشرية(مجتمعة) في المنظمة المبحوثة).

ثانياً: تحليل طبيعة العلاقات التأثير بين متغيري الدراسة: يركز هذا المحور على اختبار طبيعة علاقة التأثير بين متغيري الدراسة الرئيسية والفرعية المتمثلة بـ(تقانة المعلومات والاتصالات وممارسات إدارة الموارد البشرية) والتحقق من مدى صحتها اعتماداً على معامل الانحدار البسيط والمتعدد وعلى النحو الآتي:

أ- تحليل طبيعة علاقات تأثير ابعاد تقانة المعلومات والاتصالات(مجتمعة) في ممارسات إدارة الموارد البشرية(مجتمعة) في المنظمة المبحوثة

يعبر مضمون هذه العلاقة عن إختبار فرضية الدراسة الرئيسية الثانية التي تنص على وجود تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية لتقانة المعلومات والاتصالات في ممارسات إدارة الموارد البشرية، إذ يتضح من الجدول(٧) وجود تأثير معنوي لتقانة المعلومات والاتصالات في ممارسات إدارة الموارد البشرية، وكانت قيمة مستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من المستوى المعنوي الافتراضي للدراسة (0.05)، وفسرت هذه الأبعاد (مجتمعة) وبدلالة معامل التحديد (R^2) ما نسبته (0.512%) من الإختلافات الكلية في ممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة، ويدعم معنويته قيمة (F) المحسوبة(106.639) وهي أكبر من قيمتها المجدولة (3.938) عند درجتي حرية (98،1) ومستوى معنوية (0.05)، وأن النسبة المتبقية البالغة (0.488%) تعود إلى متغيرات أخرى لا يمكن السيطرة عليها أو لم يتضمنها مخطط الدراسة، وبلغت قيمة معامل الانحدار (Beta) (0.624) وتعد قيمة معنوية بدلالة (t) المحسوبة(10.327) وهي أكبر من قيمتها المجدولة (1.984) عند مستوى معنوية (0.05)، والتي تشير إلى أن التغير في أبعاد تقانة المعلومات والاتصالات (مجتمعة) بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى تغير(0.624) من ممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة، وتؤشر النتائج قبول الفرضية الرئيسية الثانية للدراسة التي تنص على (وجود علاقة تأثير معنوية لأبعاد تقانة المعلومات والاتصالات(مجتمعة) في ابعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية(مجتمعة) في المنظمة المبحوثة).

وتأسيساً على ما تقدم، يمكن الإشارة إلى أنه كلما تبنت المنظمة المبحوثة الأبعاد المعبرة عن تقانة المعلومات والاتصالات كلما اثرت بشكل ايجابي على الممارسات المتبعة من قبل إدارة الموارد البشرية.

الجدول (٧) تأثير ابعاد تقانة المعلومات والاتصالات (مجتمعة) في ممارسات إدارة الموارد البشرية (مجتمعة)

| تقانة المعلومات والاتصالات | | | | | | المتغير المستقل |
|----------------------------|----------|------|------|----------|----------|-----------------|
| T | | B | B0 | F | | R ² |
| المجدولة | المحسوبة | | | المجدولة | المحسوبة | |
| 1.984 | 10.327 | 0.62 | 0.89 | 3.938 | 106.639 | 0.512 |
| | ** | 4 | 1 | | ** | |

المصدر: من اعداد الباحثان في ضوء نتائج برنامج (SPSS, Ver.26) df 1,98 n=100
*P ≤ 0.05

ب- تحليل طبيعة علاقات التأثير لأبعاد تقانة المعلومات والاتصالات (منفردة) في ممارسات إدارة الموارد البشرية (مجتمعة) في المنظمة المبحوثة

يعكس مضمون هذا الإختبار الفرضية الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على (وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لأبعاد تقانة المعلومات والاتصالات (منفردة) والمتمثلة بـ (الأجهزة والمعدات، البرامجيات، الاتصالات، المستخدمون) في ممارسات إدارة الموارد البشرية (مجتمعة) في المنظمة المبحوثة)، إذ تفرز معطيات الجدول (٨) عن الآتي:

١. وجود تأثير ذات دلالة معنوية لبعدها الأجهزة والمعدات في ممارسات إدارة الموارد البشرية (مجتمعة) في المنظمة المبحوثة، إذ بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من المستوى الافتراضي للدراسة (0.05) وفسر هذا البعد بدلالة معامل التحديد (R²) ما نسبته (0.332%) من الاختلافات في ممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة، ويدعم معنويته قيمة (F) المحسوبة البالغة (48.698) وهي أكبر من قيمتها المجدولة (3.938) عند درجتى الحرية (1,98) ومستوى معنوية (0.05)، وأن النسبة المتبقية البالغة (0.668) تعود لمتغيرات أخرى لا يمكن السيطرة عليها أو لم يتضمنها مخطط الدراسة وتشير قيمة معامل الانحدار (Beta) إلى أن التغير بمقدار وحدة واحدة في بعد الأجهزة والمعدات يؤدي إلى التغيير في ممارسات إدارة الموارد البشرية ما نسبته (0.450) للمنظمة المبحوثة وهي

قيمة معنوية بدلالة (t) المحسوبة البالغة (6.978) مقارنة بقيمتها المجدولة (1.984) عند مستوى معنوية (0.05).

وتفسر هذه النتائج وجود تأثير معنوي لبعدها الأجهزة والمعدات في ابعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية (مجتمعة)، إذ أن تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية بشكل فعال في المنظمة المبحوثة مرهون بتبنيها المؤشرات المعبرة عن الأجهزة والمعدات عن طريق استخدام الحاسوب في أعمالها وتوثيق أنشطتها بوسائل خزن الكترونية فضلاً عن حرصها لمواكبة التطورات التقنية.

٢. وجود تأثير ذات دلالة معنوية لبعدها البرمجيات في ابعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية (مجتمعة) في المنظمة المبحوثة، إذ بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من المستوى الافتراضي للدراسة (0.05) وفسر هذا البعد بدلالة معامل التحديد (R^2) ما نسبته (0.345%) من الاختلافات في ممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة، ويدعم معنويته قيمة (F) المحسوبة البالغة (51.659) وهي أكبر من قيمتها بالمجدولة (3.938) عند درجتي الحرية (1,98) ومستوى معنوية (0.05)، وأن النسبة المتبقية البالغة (0.655%) تعود لمتغيرات أخرى لا يمكن السيطرة عليها أو لم يتضمنها مخطط الدراسة، وتشير قيمة معامل الانحدار (Beta) إلى أن التغير بمقدار وحدة واحدة في بعد البرمجيات يؤدي إلى التغيير في ممارسات إدارة الموارد البشرية ما نسبته (0.575) للمنظمة المبحوثة وهي قيمة معنوية بدلالة (t) المحسوبة البالغة (7.187) مقارنة بقيمتها المجدولة (1.984) عند مستوى معنوية (0.05).

وتشير هذه النتائج إلى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة ببعدها البرمجيات، هذا يشير إلى تعاملها مع برمجيات متخصصة في انجاز أعمالها وامتلاكها كادر متخصص في التعامل مع هكذا برمجيات تسهل من عملية تنفيذ الممارسات الخاصة بالموارد .

٣. تأثير ابعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية (مجتمعة) في المنظمة المبحوثة ببعدها الاتصالات، إذ بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من المستوى الافتراضي للدراسة (0.05) وفسر هذا البعد بدلالة معامل التحديد (R^2) ما نسبته (0.477%) من الاختلافات في ممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة، ويدعم معنويته قيمة (F) المحسوبة البالغة (89.255) وهي أكبر من قيمتها المجدولة (3.938) عند درجتي الحرية (1,98) ومستوى معنوية (0.05)، وأن النسبة المتبقية البالغة (0.553%) تعود لمتغيرات أخرى لا يمكن السيطرة عليها أو لم يتضمنها مخطط الدراسة، وبلغت قيمة معامل الانحدار (Beta) (0.438) وهي قيمة معنوية بدلالة (t) المحسوبة (9.448) وهي أكبر من قيمتها المجدولة (1.984) عند مستوى معنوية (0.05) والتي تشير إلى أن التغير في ممارسات إدارة الموارد البشرية بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى تغيير (0.438) في بعد الاتصالات للمنظمة المبحوثة .. ، وتعكس هذه

النتائج وجود تأثير معنوي لهذا البعد في ممارسات إدارة الموارد البشرية، إذ تساعد عملية الاتصالات على نقل البيانات والمعلومات ما بين الاقسام في المنظمة المبحوثة وخارجها مما يسهل من عملية تنفيذ الممارسات الخاصة بالموارد البشرية كالاتقاب الخارجي والتدريب عن بعد من خلال وسائل الاتصالات المختلفة.

٤. وجود تأثير معنوي لبعد المستخدمين في ابعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية (مجتمعة) في المنظمة المبحوثة، إذ بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من المستوى الافتراضي للدراسة (0.05) وفسر هذا البعد بدلالة معامل التحديد (R^2) ما نسبته (0.436%) من الاختلافات في ممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة، ويدعم معنويته قيمة (F) المحسوبة البالغة (75.716) وهي اكبر من قيمتها بالمجدولة (3.938) عند درجتي الحرية (1,98) ومستوى معنوية (0.05)، وأن النسبة المتبقية البالغة (0.564%) تعود لمتغيرات أخرى لا يمكن السيطرة عليها أو لم يتضمنها مخطط الدراسة، وتشير قيمة معامل الانحدار (Beta) إلى أن التغير بمقدار وحدة واحدة في بعد المستخدمين يؤدي إلى التغير في ممارسات إدارة الموارد البشرية ما بنسبة (0.447) في المنظمة المبحوثة وهي قيمة معنوية بدلالة (t) المحسوبة البالغة (8.701) مقارنة بقيمتها بالمجدولة (1.984) عند مستوى معنوية (0.05) ، ويستدل مما تقدم ان تنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية بشكل فعال يخضع لما تمتلكه المنظمة المبحوثة من ملاكات وظيفية قادرة على التعامل مع التقنيات الحديثة والمختلفة وتسخر قدرتها لصالح توجهات مستخدمي الحاسوب بالإضافة الى امتلاكها برامج متخصصة لتدريبهم على هذه التقنية.

الجدول (٨) تأثير أبعاد تقانة المعلومات والاتصالات (منفردة) في ممارسات إدارة الموارد البشرية (مجتمعة)

| ممارسات إدارة الموارد البشرية | | | | | | | المتغير المعتمد | |
|-------------------------------|----------|-------|-------|----------|----------|----------------|------------------|----------------------|
| T | | B | B0 | F | | R ² | معطيات التحليل | |
| المجدولة | المحسوبة | | | المجدولة | المحسوبة | | المتغير المستقل | |
| 1.984 | 6.978** | 0.450 | 1.441 | 3.938 | 48.698** | 0.332 | أبعاد تقانة | المعلومات والاتصالات |
| 1.984 | 7.187** | 0.575 | 1.058 | 3.938 | 51.659** | 0.345 | الأجهزة والمعدات | |
| 1.984 | 9.448** | 0.438 | 1.671 | 3.938 | 89.255** | 0.477 | البرامجيات | |
| 1.984 | 8.701** | 0.477 | 1.483 | 3.938 | 75.716** | 0.436 | الاتصالات | |
| | | | | | | | المستخدمون | |

المصدر: من اعداد الباحثان في ضوء نتائج برنامج (SPSS,Ver.26) df 1,98 n=10

*P ≤ 0.05

المبحث الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

تضمن هذا المبحث عرضاً لاهم الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة في جانبها النظري والتطبيقي، فضلاً عن المقترحات التي تم تقديمها للمنظمة المبحوثة

أولاً: الاستنتاجات

١. تعد ممارسات إدارة الموارد البشرية اللبنة الأساسية التي تعتمدها المنظمة من أجل التخطيط للحصول على موارد بشرية ذات كفاءة وخبرات ومهارات كبيرة، من خلال تحليل بيئتها الداخلية وتحديد نقاط القوة والعمل على تنميتها وتطويرها ومواطن الضعف لديها والعمل على الحد منها من خلال استقطاب أفضل العاملين من سوق العمل لتمكينها من مواجهة التحديات وأكتسابها ميزة تنافسية.

٢. كشفت نتائج تحليل علاقات الارتباط وعلى المستوى الكلي لمتغيري الدراسة المتمثلة بـ(تقانة المعلومات والاتصالات كمتغير مستقل وممارسات إدارة الموارد البشرية كمتغير معتمد على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بينهما والتي تؤشر على ان انعكاس العلاقة بين متغيري الدراسة ينعكس بمنحى ايجابي على ممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة..

٣. تركت تقانة المعلومات والاتصالات تأثيراً معنوياً على ممارسات إدارة الموارد البشرية على مستوى المنظمة المبحوثة، وبما يؤمن فرصة للباحثان بالقول بأن تبني المنظمة لتقانة المعلومات والاتصالات ينعكس تأثيرها على تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية.

ثانياً: المقترحات

١. زيادة الاهتمام بممارسات إدارة الموارد البشرية واعطائها بعداً استراتيجياً يلبي احتياجات الموارد البشرية والمنظمة في ظل بيئة العمل التي تتسم بالديناميكية من خلال التوظيف السليم لتقانة المعلومات والاتصالات.

٢. ضرورة تأمين رؤية واضحة المعالم لدى الأفراد العاملين في المنظمة المبحوثة بشأن التقانة وما ينتج عنها من سلبيات نتيجة الاستخدام الخاطئ لها هذا من جانب، ومن جانب اخر توضيح مالها من ايجابيات من خلال التوظيف السليم لأبعادها وذلك من خلال اشراك العاملين في دورات تثقيفية.

٣. ايلاء الأهتمام بشكل كبير لأستخدام تقانة المعلومات والاتصالات في عملية التخطيط، التوظيف، التدريب والتطوير، التعويضات والحوافز وتقييم الاداء من خلال اشراك العاملين في ندوات ومؤتمرات تحث على بيان اهمية استخدام تقانة المعلومات والاتصالات.

المصادر:

١. خلف، فليح حين، ٢٠٠٨، اقتصاد المعرفة، الطبعة الاولى، عالم الكتب الحديث، الأردن.
٢. الجاسم، جعفر، ٢٠٠٥، تكنولوجيا المعلومات، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٣. عبد الرحمن إدريس، 2005، نظم المعلومات الإدارية في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
٤. المعاضيدي، علي مزاحم مال الله، ٢٠١٨، دور تقانة المعلومات والاتصالات في ضغط العمل الوظيفي، دبلوم عالي تخصصي في تكنولوجيا معلومات الاعمال غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
٥. بوظرفة، صورية، ٢٠١٩، التغيير التكنولوجي في المؤسسة وتأثيره في باقي مجالات التغيير التنظيمي - دراسة حالة مؤسسة نפטال- فرع تبسة - مجلة الافاق للدراسات الاقتصادية مجلد ٣، عدد ١.
٦. ناشور، هيام خزعل وجعفر، اقبال جاسم، ٢٠٢٠، مساهمة قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عملية التنمية الاقتصادية في دولة الامارات العربية المتحدة، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، مجلد ١٦، عدد ٢٤.
٧. مخلوف، بدر اسماعيل محمد، ٢٠١٠، دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير إحصاءات العمل، الدورة القطرية الاحصائية تطوير احصائيات العمل، مجلد ٢٦، عدد ١.
٨. الطالباني، خولة عبد الحميد محمد، ٢٠١٧، أثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الأداء التنظيمي-دراسة تحليلية في جامعة بابل، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، مجلد ٩ عدد ١.
٩. عمارة، الطاهر وعطية، العربي، ٢٠١٩، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الادباع التنظيمي-دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية للاشتغال في الابار -ENTP، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، مجلد ٦، عدد ٢.
١٠. عبد الرحمن، ضحى خالد، ٢٠١٩، أهمية تقنيات المعلومات والاتصالات وأثرها على التعليم الالكتروني - دراسة تطبيقية في معاهد وكليات الجامعة التقنية الشمالية/كركوك، مجلة دنانير، عدد ١٦.
١١. محمد، قصي جاسم ومحمد، منصر حسن، ٢٠٢١، تقانة المعلومات والاتصالات ودورها في تعزيز الأداء المتميز-دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في كليتي العلوم والزراعة والغابات في جامعة تكريت، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة تكريت-كلية الادارة والاقتصاد، مجلد ١٧، عدد ٥٥.

١٢. صالح، ماجد محمد، 2011، مكونات تقانات المعلومات والاتصالات وانعكاسها في جودة التعليم باعتماد متطلبات ادارة الجودة الشاملة، وقائع المؤتمر السنوي لكلية الادارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
١٣. قنديلجي، عامر ابراهيم والجنابي، علاء الدين عبد القادر، ٢٠١٣، نظم المعلومات الادارية، الطبعة السابعة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
١٤. عبداوي، هناء، ٢٠١٦، مساهمة في تحديد دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في اكساب المؤسسة ميزة تنافسية، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير، جامعة محمد خضير -بسكرة -الجزائر.
١٥. الجبوري، عامر عبد الرزاق عبد المحسن، ٢٠٠٧، تقنية المعلومات والاتصالات ودورها في تعزيز فاعلية القرار الإداري في إطار الاستخدام المتكامل لنظم معلومات دعم الإدارة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
١٦. الكردي، احمد، نظم المعلومات، منتدى صدى الاسلام، شبكة الانترنت، ٢٠١٠.
١٧. القاضي، زياد مفيد، 2012، علاقة الممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية وأداء العاملين وأثرهما على أداء المنظمات، دراسة تطبيقية على الجامعات الخاصة في الأردن، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
١٨. بوزرين، فيروز، ٢٠١٧، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في بناء الميزة التنافسية للمؤسسات المتوسطة الجزائرية، دراسة ميدانية في بعض المؤسسات بولاية سطيف، أطروحة دكتوراه، كلية الاقتصاد والتجارة وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف.
١٩. احمد، دن، ٢٠١٨، أثر ممارسات ادارة الموارد البشرية في التخفيض من ضغوط العمل-دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر، مجلة البشائر الاقتصادية، المركز الجامعي تندوف، مجلد ٤، عدد ٣.
٢٠. الوحشي، عفاف حميد محمد، ٢٠٢٠، أثر ممارسات ادارة الموارد البشرية في رضا العاملين، رسالة ماجستير في قسم الحكومة والمجتمع، كلية العلوم الانسانية، جامعة الامارات العربية المتحدة.
٢١. محمد، طرفة، ٢٠٢٠، تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على وظائف الموارد البشرية في عصر التحول الرقمي -دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر، مجلة الريادة لاقتصاديات الاعمال، مجلد ٦، عدد ٣.
٢٢. الحوطي، وردة ودروم، احمد، ٢٠٢١، تنمية راس المال الفكري من خلال ممارسات ادارة الموارد البشرية- دراسة ميدانية، مجلة دراسات اقتصادية، مجلد ١٩، عدد ٢.

٢٣. طاهر، فاضل و عبد الدائم، علي، ٢٠١٤، دور ممارسات ادارة الموارد البشرية في استثمار رأس المال البشري-بحث تطبيقي في وزارة الصحة، مجلة دنانير، عدد ٧.
٢٤. جودة، محفوظ احمد، ٢٠١٤، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٢٥. محمد، محمد هاني، ٢٠١٥، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار المعزز للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٢٦. القحطاني، محمد بن دليم، ٢٠٠٨، إدارة الموارد البشرية، نحو منهج استراتيجي متكامل، الطبعة الثانية، العبيكان للنشر، الرياض.
٢٧. غنيم، يوسف مسعود، ٢٠١٤، التحفيز وأثره على الرضا الوظيفي لدى موظفي البنوك التجارية العاملة في فلسطين، حالة دراسية في محافظة نابلس، دراسات في الموارد البشرية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مجلد ٣١، عدد ٢.
٢٨. عبد المعطي، أيمن سيد، 2014، الجدارات الوظيفية وعلاقتها بالأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بإدارة رعاية الشباب، أطروحة دكتوراه فلسفة غير منشورة، جامعة القاهرة، مصر.
٢٩. ثابت، علي كنانة، ٢٠٠٥، التعليم الالكتروني باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الاعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
٣٠. الطويل، أكرم احمد وسلطان، حكمت رشيد، ٢٠٠٤، أثر تقانة المعلومات في عمليات إدارة المعرفة، المؤتمر السنوي الرابع، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الزيتونة، الاردن.
٣١. امين، احمد محمد، ٢٠٠٨، العلاقة بين تقانة المعلومات والاتصالات ونظم المعلومات الإدارية، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.

المصادر الاجنبية

1. Guna sekaran A. and E.W.Y. Ngai, 2004, Information Systems In Supply Chain Integration and Management", European Journal of Operation Research 159.
2. Heneman III, H. G., & Milanowski, A. T. (2011). Assessing Human Resource Practices Alignment, A Case Study, *Human Resource Management*, Vol.50, No. 1.
3. Madanat, H., & Khasawneh, A. (2018). Level of Effectiveness of Human Resources Management Practices and Its Impact on Employee's Satisfaction in the Banking Sector of Jordan. *Journal of*

Organizational Culture, Communications and Conflict, Vol,22, No1, 1–19.

4. Serpil özdemir,2017, teacher views on barriers to the integration of information and communication technologies (ict) in turkish teaching, international journal of environmental & science education, Vol.12, No. 3.
5. Sweis, r. J., & all. (2019). The effects of training and motivating employees on improving performance of construction companies: the case of Jordan. *International journal of information, business and management*, Vol. 11, No.2, pp. 179–211.
6. Dessler, G. (2011), *Human Resource Management* (12th edition). Pearson Education,Inc.
7. –Heizer, Jay& Render,Barry.,(2004)," *Operations Management*", Prentice Hall–New ,Jersey, U.S.A.
8. Laudon, Kehneth C.& Laudon. Jane P..(2011)."*Essentials of Management Information System*"rentice. Hall, New Jersey.
9. Mondy, Wayne R. & Noe, Robert M. & Mondy, Judy Bandy (2012). *Human Resource Management*. 12th ed., Boston, PEARSON Education Limited.
10. Reed, S. M., & Bogardus, A. M. (2012). *PHR/SPHR professional in human resources certification study guide*. John Wiley & Sons.
11. Shear, y. L., 1999, exploring the psychological terrain of the virtual classroom: the nature of relationship and power in online teaching and –learning", unpublished doctoral dissertation, albany state, u. S. A.
12. Werner. S, Schuler. R. S. & Jackson. S. E. (2012). *Human Resource Management*,11th ed. Australia, South Western SENGAGE Learning.
13. Wouter Jan Van Muiswinkel, (2013), Future challenges in human resources management and training in national statistical offices,

Human resources management and training, United Nations, New York.