



مجلة جامعة طبرق للعلوم الاجتماعية والإنسانية

"Tobruk University Journal of Social and Human Sciences"

تصدر نصف سنوية (يناير □ يوليو) عن جامعة طبرق

<https://jshs.tu.edu.ly/>

واتس: 0910162364

رقم الإيداع القانوني 2021 / 57

الرقم الدولي الموحد: ISSN: 2789-5068

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية _ دراسة حالة كلية الآداب بجامعة بنغازي

The Impact of Modern Information Technology on Developing Human Resource " Performance Skills: A Case Study of the Faculty of Arts at the University of Benghazi

أ. غادة مرعي بو جلال

أ. إيمان علي الزردومي

أستاذ مساعد / قسم علم الاجتماع □ جامعة بنغازي

أستاذ مساعد / قسم علم الاجتماع □ جامعة بنغازي

الملخص

تهدف الدراسة إلى الكشف عن واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة في كلية الآداب بجامعة بنغازي، والتعرف إلى أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية في كلية الآداب بجامعة بنغازي، إضافة إلى التعرف إلى ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 α) في أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات الأداء بين متوسط تقديرات عينة الموظفين في كلية الآداب بجامعة بنغازي، تعزى لمتغيري الدراسة (النوع _ سنوات الخبرة)، كما تهدف إلى الكشف عن علاقة ارتباطية بين أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في كلية الآداب من وجهة نظر الموظفين بها وتنمية مهارات أداءهم الوظيفي، وسحبت عينة عشوائية طبقية نسبية من مجتمع الموظفين بكلية الآداب بلغ حجمها (40) موظفاً خلال العام الجامعي (2023_2024)، ولتحقيق أهداف الدراسة طورت استبانة استناداً إلى الأدبيات السابقة،

العدد الخامس عشر / يوليو 2024 م

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية _ دراسة حالة كلية الآداب بجامعة بنغازي

أ. إيمان على الزردومي
أ. غادة مرعي بو جلال

وبلغ عدد الاستمارات القابلة للتحليل الإحصائي (40) استمارة، واستخدمت بعض الوسائل الإحصائية في تحليل بيانات الدراسة التي اشتملت على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاختبارات (T.test)، وتحليل التباين الأحادي (ANOVA Way One) ومعامل ارتباط بيرسون، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود تأثير لواقع استخدام تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية في كلية الآداب، حيث كانت الفروق الإحصائية بين المتوسط الحسابي لاستجاباتهم على أداة الدراسة والمتوسط الفرضي لها ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 α) في أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تنمية مهارات الأداء بين متوسط تقديرات عينة الموظفين بكلية الآداب (جامعة بنغازي)، تعزى لمتغيري الدراسة (النوع _ سنوات الخبرة). وتوجد علاقة ارتباط قوية طردية موجبة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتنمية مهارات الأداء لدى عينة الدراسة (الموظفين في كلية الآداب بجامعة بنغازي).

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات الحديثة _ تنمية المهارات _ الموارد البشرية _ الموظفين.

Abstract

Based on the provided Arabic text, which appears to be a summary of a research study, I can provide the following English translation:

The study aims to reveal the reality of the use of modern information technology in the Faculty of Arts at the University of Benghazi, and to identify the impact of the use of information technology on the development of human resource performance skills in the Faculty of Arts at the University of Benghazi. Additionally, it aims to determine whether there are statistically significant differences at the significance level ($\alpha = 0.05$) in the impact of the use of information technology on the development of performance skills between the average estimates of the sample of employees in the Faculty of Arts at the University of Benghazi, due to the study variables (gender and years of experience). The study also aims to reveal the correlation between the impact of the use of information technology in the Faculty of Arts from the employees' point of view and the development of their job performance skills.

A proportional stratified random sample of 40 employees was drawn from the population of employees at the Faculty of Arts during the academic year 2023-2024. To achieve the study's objectives, a questionnaire was developed based on the previous literature. The number of questionnaires available for statistical analysis was 40.

The study used various statistical methods, including means, standard deviations, T-tests, one-way ANOVA, and Pearson correlation coefficient. The results of the study showed that there is an impact of the reality of the use of information technology on the development of human resource performance skills in the Faculty of Arts, with statistically significant differences between the mean of their responses on the study tool and the hypothetical mean at the significance level of $\alpha = 0.05$.

The results also showed that there are no statistically significant differences at the significance level ($\alpha = 0.05$) in the impact of the use of information and communication technology on the development of performance skills between the average estimates of the sample of employees in the

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية _ دراسة حالة كلية الآداب بجامعة بنغازي
أ. إيمان على الزردومي
أ. غادة مرعي بو جلال
Faculty of Arts (University of Benghazi), due to the study variables (gender and years of experience). There is a strong, positive, and direct correlation between the use of information and communication technology and the development of performance skills among the study sample (employees in the Faculty of Arts at the University of Benghazi).

.Keywords: Modern Information Technology, Skill Development, Human Resources, Employees

المقدمة:

تحتل التكنولوجيا الحديثة مكانة مهمة في حياتنا اليومية، وتعدّ الموارد البشرية العنصر المهم للوصول إلى تحقيق الأهداف والغايات المرجوة، فأهميتها تكمن في دورها المثمر في رفع كفاءة المنظمة وفعاليتها في أداء مهامها وأنشطتها، ويتحقق ذلك إذا ما أحسن استقطاب واختيار وتعيين الكفاءات المتميزة والمؤهلة والمدرّبة، والتخطيط لها بعناية، والاهتمام بها والمحافظة عليها وتطويرها، ووضع نظام عادل للمرتبات والمكافآت والحوافز، وتبني الموضوعية في قرارات الترقية وفق اعتبارات ومعايير عادلة تكون واضحة للجميع وعلى درجة من الشفافية. وفي ضوء ذلك تؤدي تكنولوجيا المعلومات المعاصرة دورا مهما مؤثرا في تنمية مهارات أداء الموارد البشرية، ما يكسبها أهمية وحيوية، وبخاصة ما يؤدي إلى تغيير طبيعتها وعملياتها (عقيلي، 2006، ص18).

ومع هذا التطور في مجال تكنولوجيا المعلومات وأساليب الاتصال، والتوجه نحو منظومة التحول التكنولوجي الرقمي للمؤسسات، وتحويل الوظائف إلى أعمال إلكترونية، أصبح من الضروري تحويل الوظائف والملفات الورقية إلى ملفات إلكترونية، وأصبحت العلاقات داخل معظم المؤسسات المعاصرة بين العاملين والمؤسسات تتم عن طريق الشبكات الداخلية والخارجية للإنترنت. (النجار، 2008، ص 15). فتكنولوجيا المعلومات تفرض الحاجة للاستثمار في البشر أكثر منه في التكنولوجيا، ويتجسد ذلك في تحقيق تنمية وتطوير الموارد البشرية في المؤسسة بصفة دائمة ومستمرة، وينتج عن ذلك وجود نمط جديد من الفكر والممارسة الإدارية تتبنى معطيات عصر المتغيرات السريعة، ويستوعب تقنياتها، ويطبق آلياتها الفعالة، بحيث إن تألية إجراءات العمل واحدة من أهم تطبيقات التحول نحو مفهوم المؤسسة الرقمية ومؤسسة التعلم التي لا تتوقف عن التعلم إبداء، إضافة إلى تطور مفهوم التكنولوجيا نفسها من ناحية، وبناء نظم معلومات متكاملة من ناحية أخرى لضمان نجاح أهداف المؤسسة، في ظل ثورة الإنترنت، وهو ما تحاول الدراسة الحالية بحثه ودراسته نظريا وميدانيا.

مشكلة الدراسة:

تُعدّ القوى البشرية أول ركائز البنية الأساسية للمعلومات وهي الأساس في عمليات التنمية والعصب الحقيقي لأي مؤسسة ولا بد أن تكون الموارد البشرية مدرّبة على استخدام التكنولوجيا الحديثة وأنظمة المعلومات خاصة في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات لمواكبة التقدم، فهي المحرك الأساس والداعم للعمليات التنظيمية،

أ. إيمان على الزردومي
أ. غادة مرعي بو جلال

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة على تنمية

مهارات أداء الموارد البشرية _ دراسة حالة كلية الآداب بجامعة بنغازي

كما أنها تسهم في مرونة الإجراءات وتسهيلها كما تخلق مشاركة العاملين في تصميم الأعمال وتنفيذها مع التركيز على الإنتاج والجودة. (عيد، 2023، ص 29)، لذا كان لزاماً على المؤسسات تنمية وتطوير مهارات أداء مواردها البشرية من خلال توظيف واستغلال تكنولوجيا المعلومات لرفع كفاءتها وتحسين مستوى أدائها وتحقيق رضا العاملين وتعزيز قدراتها وتحقيق الميزة التنافسية. لذا سعت المؤسسات لإدخال تكنولوجيا المعلومات الحديثة والعمل على تطويرها وتدريب الموظفين على استخدامها. من أجل تحقيق التفوق والتميز والعنصر الحاسم في هذه الأمور هو العنصر البشري المدرب ذو الكفاءة والمقدرة والرغبة العالية لتحقيق التفوق، حيث تلجأ المؤسسة حسب ظروفها إلى الاستفادة المثلى من التكنولوجيات السائدة في مجال الموارد البشرية، من أجل ابتكار وتطوير أفضل السبل والآليات لاستثمار طاقاتها وتوظيف قدراتها الذهنية والابداعية في خلق وتنمية المزايا التنافسية للمؤسسة في شكل خدمات وتكنولوجيات جديدة، هذه التكنولوجيات التي يطلق عليها اسم تكنولوجيا المعلومات قامت بتغيير الكثير من المفاهيم التنظيمية، فأوجدت ما يطلق عليه بالمؤسسات الافتراضية، وبذلك دخلت المؤسسات في تحديات الأعمال الإلكترونية والإدارة الإلكترونية الأمر الذي يتطلب وجود نظم معلومات فعالة، تلبى الاحتياجات المعلوماتية للمؤسسات خاصة مع التحولات المستمرة في البيئة المحيطة بها، وحاجة المديرين إلى اتخاذ قرارات سريعة وحاسمة. (حسن، 2022، ص 367).

وتعدّ الموارد البشرية في كلية الآداب بجامعة بنغازي من أهم مواردها على الإطلاق، كما تعدّ الأداة الاستراتيجية المرنة التي تمكن الكلية من المنافسة في ظل الظروف المتغيرة والمتسارعة، وتعدّ من أهم الأصول التي تمتلكها حيث لا يمكن تحقيق أهداف الكلية إلا بتنمية مهارات وقدرات الموظفين ورفع كفاءتهم وفعاليتهم الوظيفية وذلك لمواجهة المتغيرات البيئية المتسارعة الداخلية والخارجية، ومن ثم حرصت الجامعة على استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات مطلباً رئيساً لمساعدتها في الاستثمار في تنمية مهارات أداء الموارد البشرية وكفاءتها وتطويرها وتحفيزها، واستخدام كافة الآليات والأساليب التي تحسن من مستوى أدائها؛ لتكون قادرة على تحقيق أهداف الكلية بفاعلية، وتساعدتها في مواجهة التحديات، وعليه تكمن مشكلة الدراسة في معرفة مدى تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات في تنمية مهارات أداء الموارد البشرية في كلية الآداب بجامعة بنغازي، ومن هنا تأتي الدراسة الحالية للإجابة عن مشكلة البحث التي تتمثل في التساؤلات التالية:

_ ما واقع استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في كلية الآداب بجامعة بنغازي؟

_ ما أثر تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية في كلية الآداب بجامعة بنغازي؟

_ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 α) في أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تنمية مهارات الأداء بين متوسط تقديرات عينة الموظفين في كلية الآداب بجامعة بنغازي، تعزى لمتغيري الدراسة (النوع _ سنوات الخبرة)؟

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة على تنمية
مهارات أداء الموارد البشرية _ دراسة حالة كلية الآداب بجامعة بنغازي
أ. إيمان على الزردومي
أ. غادة مرعي بو جلال
_ هل توجد علاقة ارتباطية بين أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في كلية الآداب بجامعة بنغازي
من وجهة نظر الموظفين بها وتنمية مهارات أدائهم الوظيفي؟

أهمية الدراسة

تستمد الدراسة الحالية أهميتها من خلال الاهتمام الكبير بالموارد البشرية في المؤسسات وكلية الآداب
بجامعة بنغازي على وجه الخصوص، وكذلك دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال من جهة ثانية، وعدّ هذا
الأخير محدد أساس لنجاح أو فشل المؤسسات ولا سيّما في ظل العولمة.
وعليه يمكن إبراز أهمية الدراسة فيما يلي:

1. يمكن لهذه الدراسة أن تسهم في تقديم بعض الإضافات للمعرفة العلمية النظرية المعنية بفهم وتفسير عدد من
التساؤلات والاستفسارات التي ترسخ المبادئ النظرية لمفاهيم تكنولوجيا المعلومات وتنمية مهارات أداء الموارد
البشرية.
2. قد تسهم هذه الدراسة في تحديد أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تنمية مهارات أداء الموارد
البشرية في كلية الآداب بجامعة بنغازي، التي تتطلب الاهتمام وفق معايير موضوعية واضحة في المؤسسة.
3. يمكن أن توفر هذه الدراسة الأساسات النظرية لإجراء عدد من الدراسات والبحوث التي تتناول أثر استخدام
تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية، وببعض المتغيرات الشخصية المتوفرة
ضمن بيئة العمل للمؤسسة التعليمية، أو بيئات تطبيقية أخرى غير تعليمية.
4. يمكن أن تكون هذه الدراسة إضافة متواضعة للمكتبة العلمية العربية والليبية على وجه الخصوص.

أهداف الدراسة

- في ضوء طبيعة مشكلة الدراسة وتساؤلاتها تهدف الدراسة إلى:
1. محاولة الكشف عن واقع استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة في تنمية مهارات
أداء الموارد البشرية بكلية الآداب.
 2. الكشف عن أثر تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية
في كلية الآداب.
 3. الكشف عن ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 α) في أثر استخدام
تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تنمية مهارات الأداء بين متوسط تقديرات عينة الموظفين بكلية
الآداب (جامعة بنغازي)، تعزى لمتغيري الدراسة (النوع _ سنوات الخبرة).
 4. الكشف عن دلالة العلاقة الارتباطية بين أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في كلية الآداب
بجامعة بنغازي من وجهة نظر الموظفين بها وتنمية مهارات أدائهم الوظيفية.

حدود الدراسة

اقتصرت الدراسة على الموظفين في كلية الآداب بجامعة بنغازي، وذلك خلال العام الجامعي: 2023_

2024م.

أ. إيمان على الزردومي
أ. غادة مرعي بو جلال

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة على تنمية
مهارات أداء الموارد البشرية _ دراسة حالة كلية الآداب بجامعة بنغازي

أهم المفاهيم الواردة في الدراسة:

التعريف الإجرائي لتكنولوجيا المعلومات والاتصال: هي مجموعة الطرق والتقنيات الحديثة المستخدمة بغرض تبسيط نشاط معين ورفع أدائه، وهي تضم مجموعة الأجهزة والأدوات التي تعنى بمعالجة المعلومات وتداولها مثل الحواسيب وبرامج الاتصالات ومعدات الحفظ والاسترجاع والنقل الإلكتروني السلكي واللاسلكي عبر وسائل الاتصال بكل أشكالها وأنواعها وغايتها الأساسية تسهيل التواصل الشبكي والجماعي عبر الشبكات المغلقة والمفتوحة بسرعة ودقة وشفافية عالية.

التعريف الإجرائي لتنمية مهارات أداء الموارد البشرية: يعرف المورد البشري بأنه العنصر الأهم والمحرك الفعال لتشغيل جميع الموارد البشرية بالمؤسسة بصفة أن تحقيق أهداف المؤسسة يستند إلى الدعامات البشرية مصدر الفكر والتطوير.

ونعني بتنمية الموارد البشرية: هي توفير اليد العاملة حسب طلب المؤسسة والمحافظة عليها وتدريبها وتنمية قدراتها وتحفيزها على العمل، ومكافأة وتعويض العاملين بما يساعد على تكوين قوة عمل راضية ومنتجة بغية تحقيق مصالح المؤسسة في بلوغ أهدافها بكفاءة وفاعلية.

وتعرف تنمية الموارد البشرية بأنها: أحد المقومات الأساسية في تحريك وصيانة وصقل القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والعملية والفنية والسلوكية، ومن ثم فهي وسيلة تعليمية تمد الإنسان بالمعارف والمعلومات والمهارات الذاتية والطرق العلمية الحديثة والأساليب الفنية المتطورة في الأداء الأمثل تزيد من طاقته وقدراته على العمل والإنتاج.

التعريف الإجرائي للموظفين بكلية الآداب: هم الأشخاص الذين يشغلون الوظائف العامة الداخلة بالنظام الإداري لتحقيق هدف معين يتصل بالصالح العام أو بخدمة جمهور المنتفعين، ويمارسون وظائفهم في مرفق عام تديره الدولة، وترتبط واجباتهم بالقيام بالعمل والالتزام بالواجبات الوظيفية والطاعة والاحترام للرؤساء في ظل علاقة تنظيمية تحكمها القوانين والتعليمات الخاصة بالخدمة المدنية. لضمان سير الجهاز الإداري في المؤسسة سيرا منظما في خدمة أهداف الدولة وتحقيق رفاهية الأفراد.

كما يعرف الموظفون بأنهم: هم الأفراد المشتغلين في كلية الآداب بجامعة بنغازي، ويمثلون الوحدة الأساسية التي تتكون منها تنظيما، ويعملون في إطارها، ويشغلون مناصب إدارية متعددة منها (مدير إدارة، ورئيس قسم، وموظف).

الإطار النظري للدراسة

أولاً: مفهوم تكنولوجيا المعلومات:

تُعد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ذات أهمية بالغة في حياتنا اليومية، وما يشهده العالم من تطورات سريعة في مجال الأجهزة والحاسوب والبرمجيات ووسائل الاتصالات يجعلنا نقف أمام عدة تعريفات في هذا السياق منها:

"أن تكنولوجيا المعلومات ما هي إلا ثمرة التقاء علوم الفيزياء والرياضيات المنطقية والهندسة الإلكترونية، وهو ما أدى إلى ثورة تكنولوجيا المعلومات التي كانت صنعة لامتزاز الثلاثية المتكونة من مكونات الحاسوب، البرمجيات، شبكات الاتصال". (مركز الدراسات الاستراتيجية، غير مؤرخ، ص23).

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية _ دراسة حالة كلية الآداب بجامعة بنغازي
أ. إيمان على الزردومي
أ. غادة مرعي بو جلال
كما عرفت بأنها: "هي سلاح استراتيجي يمكن أن يساعد في بناء قدرات المنظمة من خلال توفير أفضل البيانات والمعلومات وبما يعزز علاقة المنظمة بالزبائن والمنظمات الأخرى (جمعة، 2018، ص 44).
كذلك عرفها مسالمة بأنها: "هي جميع التقنيات والوسائل والأدوات التي تُستخدم في الاتصالات ووسائط البث وأنظمة إدارة المباني الذكية وأنظمة المعالجة والإرسال السمعية البصرية وغيرها." (مسالمة، 2020).

وتناول باحث آخر تكنولوجيا المعلومات بصفتها: استخدام التكنولوجيا الحديثة للقيام بالتقاط ومعالجة وتخزين واسترجاع وإرسال المعلومات سواء في شكل معطيات رقمية، أو نص، أو صوت أو صورة (paquin، 2010).

ثانياً: أهمية تكنولوجيا المعلومات

تكمن أهميتها من خلال تقديم الدعم الكبير للمؤسسات لتحقيق الاستراتيجيات التالية:
_ استراتيجية التكلفة الأدنى: تقليص التكاليف في الإنتاج، والتجهيز وخدمة الزبون وغيرها وبهذا ترفع أرباحها.

_ استراتيجية التمييز: تطوير تكنولوجيا المعلومات الخاصة بالمؤسسة يمكنها من تميز خدماتها عن غيرها من المنافسين وهذا يساهم في تحسين قدرتها التنافسية.
_ استراتيجية التجديد: إذ تتجلى أهميتها من خلال قدرتها على رفع الكفاءات وخلق ميزة تنافسية، وتطوير التعليم وهذا من خلال استخدام الإنترنت في خلق اليد الماهرة المتعلمة والمعلمة عن بعد وظهور التعليم الافتراضي.

وتحسين الخدمات وهذا من خلال الإنترنت، وربط المؤسسات ببعضها لتبادل المشورة والنصح ومن خلال تكنولوجيا المعلومات، أصبح من الممكن تغذية الحاسب الآلي بالمعلومات اللازمة. (اللامي، 2007، ص 22).

كما تكمن أهمية تكنولوجيا المعلومات في: تطوير تدفق المعلومات وتسهيل العلاقة مع الشركاء داخل المؤسسة وخارجها، وتحسين سلاسة العمل، والتواصل عن بعد فالتكنولوجيا تتيح إمكانية التواصل بين المستخدمين في مواقع مختلفة إذ يستخدمون نظم التشغيل وبرامج مختلفة ولغات مختلفة، فاللقاءات عن بعد تسمح بالتخاطب الآلي عوضاً عن عقد الاجتماعات بالطرق التقليدية. كما تساهم التكنولوجيا في ربط مصادر الموارد البشرية مع سوق العمل، ما يتيح الاستفادة من الطاقات البشرية التي تنتجها المؤسسة، وإتاحة قاعدة بيانات تحوي حجماً هائلاً ومهماً من المعلومات لتسيير عمل المؤسسة. (الشرمان، 2004، ص 43).

ثالثاً: خصائص تكنولوجيا المعلومات الحديثة

- للتكنولوجيا الحديثة مميزات يمكنها من حل بعض مشاكل العصر من أهمها:
1. تساهم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحقيق استقرار التنمية الاقتصادية من خلال الثورة الرقمية التي تؤدي إلى ظهور أشكال جديدة من التفاعلات المجتمعية الجديدة.
 2. تزيد من قدرة الأفراد على الاتصال وتقاسم المعلومات والمعارف وسهولة انتقالها سريعاً.

- أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية _ دراسة حالة كلية الآداب بجامعة بنغازي
- أ. إيمان على الزردومي
أ. غادة مرعي بو جلال
3. تمكن تكنولوجيا المعلومات ووسائل الإعلام التقليدية والحديثة الأفراد المهمشين والمعزولين من أين يدلون بدلوهم في المجتمع المحلي والعالمي بغض النظر عن نوعهم أو مكان إقامتهم (تكنولوجيا المعلومات، 2022).
4. تقليص الوقت: فالتكنولوجيا تجعل كل الأماكن إلكترونياً متجاورة.
5. تقليص المكان: تتيح وسائل التخزين التي تستوعب حجماً هائلاً من المعلومات المخزنة التي يمكن الوصول إليها ببسر وسهولة.
6. قليلة التكلفة والسرعة في وقت معاً: وتلك هي وتيرة تطور منتجات تكنولوجيا المعلومات.
7. الذكاء الاصطناعي: أهم ما يميز تكنولوجيا المعلومات هو تطوير المعرفة وتقوية فرص تدريب المستخدمين من أجل الشمولية والتحكم في عملية الإنتاج.
8. التفاعلية: أي إن المستعمل لهذه التكنولوجيا يمكن أن يكون مستقبلاً ومرسلاً في الوقت نفسه، فالمشاركون في عملية الاتصال يستطيعون تبادل الأدوار وخلق نوع من التفاعل بين الأنشطة.
9. اللامركزية: وهي خاصية تسمح باستقلالية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فالإنترنت مثلاً تتمتع باستمرارية عملها في كل الأحوال.
10. قابلية التحويل: وهي إمكانية نقل المعلومات من وسيط إلى آخر كتحويل الرسالة المسموعة إلى مطبوعة.
11. الشبوع والانتشار: وهي قابلية هذه الشبكة للتوسع لتشمل أكثر فأكثر مساحات غير محدودة.
12. العالمية والكونية: وهو المحيط الذي تنشط فيه هذه التكنولوجيا، حيث تأخذ المعلومات مسارات مختلفة ومعقدة تنتشر عبر مختلف الأماكن. (الحسنية، 1998، ص 18)
- أما عن عيوبها فإن لها قيوداً قليلة منها:**
1. فقدان أو تقلص الوظائف حيث تتم الوظائف والمهام اليدوية.
 2. مكلفة لأن أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات قد تكون باهظة الثمن.
 3. فقدان الروابط الاجتماعية والحد من العلاقات البشرية الشخصية والقرابة.
 4. زيادة معدلات الجريمة وخاصة الجرائم الإلكترونية مثل الانتحارات من قبل المتسللين والمنحرفين والمطاردين.
 5. الهوس والإدمان بسبب قضاء ساعات طويلة على الإنترنت، ما يؤدي إلى مضاعفات صحية أخرى.
- (قويدر، 2021).
- وفيما يتعلق بمتطلبات تكنولوجيا المعلومات، يتطلب نجاح نظام تكنولوجيا المعلومات توافر المتطلبات التالية:**
- _ متطلبات إدارية وتنظيمية وبشرية تتمثل في: تطبيق الأساليب الحديثة والمعاصرة في مختلف سياسات الموارد البشرية، وإتاحة الفرصة للترقية وتنمية الكفاءات وتنمية المسارات الوظيفية أمام العاملين.
- _ متطلبات فنية تتمثل في: العمل على سيطرة الحاسب الآلي على كل معاملات المنظمة وتوفير برامج تدريبية لتنمية قدرات الأفراد للتحكم في أصول وتطبيقات الحاسب الآلي، وضرورة توافر القدرة الفنية لدى العاملين.

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية _ دراسة حالة كلية الآداب بجامعة بنغازي
أ. إيمان على الزردومي
أ. غادة مرعي بو جلال
_ متطلبات اجتماعية ونفسية تتمثل في: زيادة قدرات العاملين على التعلم، وتنمية الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين نحو تطبيق تكنولوجيا المعلومات لدعم مهاراتهم ودعمهم المعنوي في القدرة على اكتساب المعرفة والمعلومة.

_ متطلبات مالية تتمثل في: توفير الدعم المالي المطلوب لإدخال تكنولوجيا المعلومات بحسب متطلبات كل جهة إدارية، القيام بالتحليل المالي تجاه استخدام التكنولوجيا لتحقيق اقتصاديات تشغيلها (Loudon، 2009).

رابعًا: أنواع تكنولوجيا المعلومات الحديثة:

هناك بعض الأشكال والأنواع للتكنولوجيا الحديثة ولكن الأكثر استخدامًا منها هو:

1. التليفون السلكي والهاتف النقال واستخداماتهم: التليفون من أهم وسائل الاتصال الصوتي ومن أقدمها وأكثرها انتشارًا بين الناس، لدرجة أنه من النادر أن تجد بيتًا لا يمتلك خطًا هاتفيًا وخاصة في المجتمعات المتقدمة والغنية، فهو ليس أداة للتواصل بين الجماعات فقط، ولكنه أداة تلعب دورًا في الإنتاجية والتسويق وإيصال الخدمات.

2. الحسابات الإلكترونية والإنترنت واستخداماتها: يعرف الحاسوب بأنه آلة حاسبة إلكترونية ذات سرعة عالية ودقة متناهية يمكنها معالجة البيانات وتخزينها، واسترجاعها وفق لمجموعة من التعليمات والأوامر للوصول للنتائج المطلوبة، ومن خصائصه سرعة إنجاز العمليات وسرعة دخول البيانات واسترجاع المعلومات. أما الإنترنت فهو كلمة مشتقة من شبكة المعلومات الدولية، وهو شبكة اتصالات دولية تتألف من مجموعة من شبكات الحواسيب تربط بين أكثر من 71 ألف شبكة من مختلف شبكات الحاسوب في العالم، وتؤمن الاشتراك فيها حوالي 77 مليون مستخدم بين المجاميع أو الرموز، وهناك أكثر من 144 دولة في العالم لديها نوع من الارتباط في إمكانية الوصول إلى الشبكة.

3. القنوات الفضائية التلفاز والأقمار الصناعية والاتصال الكابلي: يعرف القمر الصناعي بأنه عبارة عن برج استقبال وإرسال يوضع على خط الاستواء خارج الكرة الأرضية. أما الاتصال الكابلي فهو أحد الوسائط التي تستخدم في عملية نقل الوسائط الصوتية والمرئية والنصوص إما بالأسلوب التماثلي أو بالأسلوب الرقمي. (ندى، 2021، ص 46-49)

خامسًا: مجالات تكنولوجيا المعلومات الحديثة:

تدخل التكنولوجيا الحديثة في العديد من مجالات الحياة المهمة ومنها ما يلي:

1. مجال التعليم: أسهمت التكنولوجيا الحديثة بشكل كبير في نشر التعليم والمعرفة من خلال تقديم التعليم عبر الإنترنت بكل الطرق السهلة والمرئية، وكما أسهمت وسائل الاتصال في تقريب المسافات بين المجتمعات المختلفة لنشر المعارف واللغات والثقافات المختلفة في إطار تعليمي متميز.

2. مجال التجارة الإلكترونية: هذا المجال هو عبارة عن عملية عرض للمنتجات يتم من خلالها البيع والشراء عبر استخدام النظام الإلكتروني الذي يربط بين المورد والمستهلك والمنتج، وتحقق الشركات الربح العظيم منه.

3. مجال الثقافة والإعلام: أسهمت التكنولوجيا الحديثة في رفع المستوى الثقافي للمجتمعات والشعوب المختلفة منذ بداية اختراع الورق وانتشار الطباعة والكتب فيما بعد، ثم دخول عالم الإنترنت الذي نشر-

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية _ دراسة حالة كلية الآداب بجامعة بنغازي
أ. إيمان على الزردومي
أ. غادة مرعي بو جلال
المعارف المختلفة بأبسط الطرق، وقد قدمت وسائل الإعلام دورًا رئيسًا في عملية نقل المعلومات وإيصالها عبر طرق مختلفة سواء مسموعة أو مرئية أو مقروءة. (نسمة، 2022)

سادسًا: مفهوم تنمية الموارد البشرية:

_ تُعرف الموارد البشرية والقوى العاملة: بأنها الموارد البشرية في بلد ما، مجموع السكان القادرين على العمل المنتج، ويقصد بالعمل المنتج كل مجهود جسدي أو ذهني، يسهم في تادية خدمة معينة، وبالتالي فإن الموارد البشرية تتألف من مجموع السكان مطروحا منه غير القادرين على العمل المنتج (عشوي، 2006، ص157).

_ كما تعرف تنمية الموارد البشرية: بأنها تلك العمليات المتكاملة المخططة موضوعيا والقائمة على معلومات صحيحة والهادفة الى إيجاد قوة عمل متناسبة مع متطلبات العمل في المؤسسة المحددة والمتفهمة لظروف وقواعد وأساليب الأداء المطلوبة وإمكانياته (أحمد، 2009، ص78).
ويقصد بها كذلك: زيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات، التي تُنتقى وتُختار في ضوء ما أجري من اختبارات مختلفة بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن (حسونة، 2008، ص128).

سابعًا: خصائص تنمية الموارد البشرية:

من أهم الخصائص التي تتمتع بها تنمية الموارد البشرية، نوجزها في الآتي:

1. تنمية الموارد البشرية عملية استراتيجية: وتتكون استراتيجية تنمية الموارد البشرية من مجموعة مخططة من برامج التدريب والتنمية المستمرة، تهدف إلى تطوير وتحسين أداء موظفي المؤسسة وتعليمهم كل جديد بشكل مستمر، بهدف مساعدتهم على تحقيق مكاسب وظيفية ومستقبل وظيفي جيد، وتشكيل بنية تحتية من المهارات البشرية التي تحتاجها المؤسسة.
 2. تنمية الموارد البشرية عملية تعلم مستمرة: إذ تعدّ عملية منتظمة ومستمرة تعتمد على التعلم وتهدف إلى بناء معارف ومهارات وسلوكيات واتجاهات لدى الموارد البشرية، بغرض تطوير وتحسين أدائها الحالي والمستقبلي والتكيف مع التغيرات البيئية (عقيلي، 2005، ص 437).
- ثامناً: أساليب تنمية الموارد البشرية: يعدّ التكوين والتعلم دعامتين أساسيتين لتنمية الموارد البشرية، سعياً منها لتحسين الأداء الإنساني في العمل بكل جوانبه، وذلك قصد تحقيق أهداف الفرد والمؤسسة والمجتمع أيضا بكفاءة عالية. والتكوين هو إجراء منظم لإحداث التغيير في المعرفة والمهارات والاتجاهات والسلوكيات الخاصة بالموارد البشرية في العمل، وعن كيفية أدائهم للعمل. والتعلم هو درجة استفادة المتدرب من البرنامج التدريبي من خلال زيادة المعارف والمهارات والخبرات والتجارب، وتعديل الاتجاهات أو المبادئ الخاصة بالعمل بغض النظر عن مدى إمكانية الاستفادة من هذه النواحي في الحياة العملية (المرسي، 2003، ص332).

تاسعًا: إسهام تكنولوجيا المعلومات في تنمية وتطوير الموارد البشرية:

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية _ دراسة حالة كلية الآداب بجامعة بنغازي
أ. إيمان على الزردومي
أ. غادة مرعي بو جلال

تلعب تكنولوجيا المعلومات دورا بارزا في تنمية وتطوير الموارد البشرية، ويمكن توضيح ذلك في النقاط التالية:

1. مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنمية معارف الموارد البشرية: تساعد تكنولوجيا المعلومات الموارد البشرية في تنمية مهاراتهم من خلال تحصيل وإثراء المعارف التي تساهم في رفع مستوى أدائهم وذلك من خلال: 1.1 أنظمة عمل المعرفة: وهي أنظمة تعمل على توليد وابتكار معرفة جديدة، مثل ابتكار العمال لطرق عمل جديدة أو تحسين الموجود منها.
- 2.1 نظم الذكاء الاصطناعي: وهو بكل تطبيقاته يشكل شتى المعارف والخبرات والمعلومات المبرمجة في الحاسوب، وبالتالي يتمكن جميع العاملين من الحصول على المعرفة والتعلم وتوليد وإيجاد الحلول التي تجعل من السلوكيات التنظيمية للعاملين داخل المؤسسة أكثر نجاعة وإفادة.
- 3.1 نظم قاعدة المعرفة: وهي نظم تخزن مجموعة من المعارف والخبرات وتدعم أداء عمل الفرد وتمده بكلّ المعارف التي تسهل عليه عمله (العلي واخرون، 2005، ص192).
2. إسهام تكنولوجيا المعلومات في تعليم الموارد البشرية: يشكل التعليم البعد الأساس للتنمية البشرية وينظر إليه على أنه الاستثمار الأمثل للمستقبل وهذا يكون بالتوسع في استخدام تكنولوجيا المعلومات التي أدت إلى النهوض بالعملية التعليمية بدرجة هائلة، وكذلك تلعب دورًا كبيرًا في عملية التعليم من خلال الآتي:
التعليم الإلكتروني _ التعليم عن بعد _ التعليم الافتراضي _ التعليم المفتوح (مجيد، وأيوب، 2006، ص13).
3. إسهام تكنولوجيا المعلومات في تكوين الموارد البشرية: لقد أدى التطور التكنولوجي للمعلومات إلى ظهور انعكاسات إيجابية على العملية التكوينية وذلك من خلال:
التكوين عن بعد _ التكوين بالمنزل _ التكوين المستمر _ التكوين في أثناء العمل _ التكوين وفق المستوى.
4. إسهام تكنولوجيا المعلومات في تدريب الموارد البشرية: يعدّ التدريب باستخدام تكنولوجيا المعلومات من أنجح أساليب التدريب التي تحقق أحسن النتائج في مجال تطوير وتنمية مهارات الموارد البشرية وتحسين مستوى أدائهم، وذلك من خلال: التدريب بواسطة الحاسوب _ التدريب من خلال المحاكاة _ التدريب بواسطة الفيديو المتفاعل _ التدريب عن بعد (بلوط، 2002، ص273).

عاشراً: التحديات التي تواجه تحقيق التنمية البشرية وتكنولوجيا المعلومات الحديثة:

تشهد المجتمعات العربية تحديات كبيرة تواجه التنمية البشرية الحقيقية، منها جملة من المعوقات لا تزال من دون حلول، وعلى صعيد الجهود المبذولة قد أطلق سكاى نيوز - برنامج الأمم المتحدة الإنمائي دعوة لمواجهة التحديات وانتهاز الفرص في عالم العمل الجديد، حيث أشار إلى حتمية تكثيف الجهود من أجل تحفيز التقدم في مجال التنمية البشرية في ظل التقدم التكنولوجي السريع، والعولمة وهموم المجتمعات والتحديات البيئية، فالدول العربية تحتاج إلى نموذج جديد للتنمية لا ينظر فيه للاستقرار من منظور أممي محض ولا ينظر فيه إلى التقدم من منظور منفعة السلع والخدمات، بل من منظور القدرات الجوهرية، التي

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية _ دراسة حالة كلية الآداب بجامعة بنغازي
أ. إيمان على الزردومي
أ. غادة مرعي بو جلال

يمكن من خلالها الفرد أن يعيش حياة كريمة يشعر فيها بدوره الحقيقي، ولا يتحقق ذلك الأمن خلال نموذج دول التنمية التي لا تعتمد على الربح، ولا على إنتاج مجموعة من السلع الأولية، أو تلك السلع والخدمات ذات القيمة المضافة المتواضعة، وأن الأعداد الكبيرة من الشباب في المنطقة تتطلب اهتمامًا خاصًا على مستوى السياسة العامة؛ ليحظوا بفرص العمل اللائق ولتستفيد المنطقة من العائد الديمقراطي، وإلى الالتزام بالتشغيل الكامل وتعميم الخدمات الاجتماعية الأساسية والحماية الاجتماعية (المضحكي، 2016).

الدراسات السابقة:

حظي موضوع التكنولوجيا الحديثة وتنمية الموارد البشرية باهتمام متزايد من قبل المهتمين التربويين، وعديد من الباحث في مجالات مختلفة، وأجريت دراسات متعددة ضمن هذا التوجه منها:

دراسة عزيزة عبد الرحمن العتيبي (2010) بعنوان: أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الأسترالية، وهدفت الدراسة إلى التعرف إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية، ومعرفة مختلف أنظمة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأعدت استمارة استبانة، طبقت على عينة من الموظفين اختيروا عشوائيًا وبلغ عددهم (72) موظفًا، وأسفرت الدراسة عن عدة نتائج أهمها: يوجد استخدام واضح لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية، وإدراك تام لفوائدها المتعددة ومدى تأثيرها على وظائف هذه الإدارة، وبخاصة إذا تعلق الأمر بالتدريب والتطوير والاتصال والتعلم الإلكتروني.

و دراسة فاروق حريزي (2011) بعنوان: دور التكنولوجيا الحديثة للاتصالات في تحقيق أهداف استراتيجية التنمية البشرية المستدامة في الجزائر - دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر. هدفت تلك الدراسة إلى إبراز أهمية ودور تكنولوجيا الإنترنت في تنمية الفرد من خلال التعليم ونشر المعرفة، والقدرة على دفع مسيرة التنمية البشرية المستدامة، كما تهدف الدراسة إلى تبيان أهمية العامل البشري والفرد، وبخاصة الذي يملك كفاءة في التعليم والتدريب فهو يسرع عملية التنمية ويدعمها، وكذلك محاولة التشجيع على استمرار هذه التكنولوجيا ودعم محاولة إثراء المكاتب بشبكات الإنترنت، ولتحقيق أهداف الدراسة طوّر الباحث استبانة اشتملت ستة محاور، وتكونت عينة الدراسة من (65) موظفًا ورئيسًا من مؤسسة اتصالات الجزائر اختيرت بطريقة عشوائية، وحُلّت البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية (SPSS)، وتوصلت الدراسة إلى أن التكنولوجيا الحديثة للاتصالات لها عدة أوجه، ولكن يمكن أن تتمثل بشكل أساسي في شبكة الإنترنت واستخداماتها المتعددة خاصة التطبيقات والبرامج الخاصة بتسيير الموارد البشرية، التي تسعى إلى تسهيل إيصال ونقل وحفظ المعلومات في أسرع وقت وباقل تكلفة، ناهيك عن الاتصالات بين الأشخاص والأجهزة والمشاركة في اتخاذ القرار، كما بينت نتائج الدراسة أنه قد أثرت شبكة الإنترنت في تنمية الموارد البشرية، من خلال تحسين سير العمل في المؤسسة وتغيير سلوك الموارد البشرية والمساعدة والمشاركة في اتخاذ القرار، فأصبح هناك نوع من ضبط الموظفين والعمال، وذلك عن طريق تدعيم المتابعة والمراقبة، ما أدى إلى زيادة المردودية، وأن شبكة الإنترنت أسهمت في تحقيق الاستدامة في تنمية الموارد البشرية من خلال كم المعلومات المخزن على مستوى قاعدة البيانات وتسخيرها للمستقبل، وكذلك سهولة الوصول إلى المعلومة في وقت سريع مع قلة التكاليف والحد من الاستهلاك الكبير للورق والطاقة.

وفي السياق نفسه جاءت دراسة طويهي، فاطمة (2015): بعنوان أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء المورد البشري لدى شركة إنتاج الكهرباء بتيارت، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء المورد البشري لدى شركة إنتاج الكهرباء بتيارت، وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من 230 عاملا في الشركة اختير منهم (189) عاملا، ولتحقيق أهداف الدراسة صمم الباحث أداة استبانة، وتدعيما لذلك استعانت الدراسة ببطاقة فنية للشركة لتحديد مدى اعتمادها على التكنولوجيا الجديدة، وتحليل بيانات الدراسة استخدم الباحث البرنامج الإحصائي (SPSS)، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: يعد استخدام تكنولوجيا المعلومات في شركة إنتاج الكهرباء بتيارت العامل المحفز في تنمية قدرات المورد البشري وتحسين أدائه. كما بينت النتائج وجود تباين في أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في أداء المورد البشري في الشركة، وفقا لمتغيري الجنس والمستوى التعليمي لصالح الذكور وحاملي شهادة ليسانس، وعدم وجود الأثر على الأداء بالنسبة للأقدمية والدرجة الوظيفية، كما أوضحت النتائج وجود علاقة وطيدة بين التدريب على استخدام التكنولوجيا وأداء المورد البشري في شركة إنتاج الكهرباء بتيارت، وإن لشركة إنتاج الكهرباء بتيارت نظرة مستقبلية، تحمل في طياتها جملة من التحديات والتطلعات في تعميق الطابع الإلكتروني على مستوى جميع إداراتها.

في حين دراسة سماح فرج عيد (2015) بعنوان: دور تكنولوجيا المعلومات المعاصرة في تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، دراسة ميدانية على الشركة المصرية لتجارة وتوزيع الأدوية، هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بالشركة محل الدراسة، كما تهدف الدراسة إلى التعرف إلى مدى تطبيق وتبني الشركة محل الدراسة لتكنولوجيا المعلومات المعاصرة، وبيان دور تكنولوجيا المعلومات المعاصرة في تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، وقد استخدمت الباحثة لمنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت أسلوب الاستقصاء أداة رئيسة للدراسة الميدانية، وتكون مجتمع الدراسة من عينة من العاملين بالشركة المصرية لتجارة وتوزيع الأدوية من المستويات الإدارية العليا والوسطى والتنفيذية، واختيروا بأسلوب العينة العشوائية البسيطة نظرا للتجانس بين وحدات المجتمع، وبلغ عدد العينة (318) عاملا، واستخدمت الباحثة لتحليل بياناتها البرنامج الإحصائي (SPSS)، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن أفراد عينة الدراسة يؤكدون على وجود قصور في توافر الكوادر البشرية المدربة في الشركة محل الدراسة، ووجود قصور في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية المتبعة في الشركة محل الدراسة بسبب قصور التخطيط للموارد البشرية وضعف إجراءات التعيين والاستقطاب وقصور منظومة التدريب وقصور نظام تقييم الأداء، وضعف نظام التحفيز، وقصور نظام تحليل الوظائف المتبع، وقصور تكنولوجيا المعلومات في الشركة، كما بينت النتائج وجود علاقة بين نظام تكنولوجيا المعلومات القائم بالشركة وبين تطوير استراتيجيات الموارد البشرية بها.

أما دراسة محمد علون وآخرون (2017) بعنوان: دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية وتطوير الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية، فقد هدفت الدراسة إلى التعرف على كيفية إسهام تكنولوجيا المعلومات في تنمية وتطوير الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية، ولتحقيق هذا الهدف الرئيس للدراسة تضمنت الدراسة

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية _ دراسة حالة كلية الآداب بجامعة بنغازي
أ. إيمان على الزردومي
أ. غادة مرعي بو جلال

ثلاث نقاط أساسية تتمثل في: الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات، والإطار النظري لتنمية الموارد البشرية، وإسهام تكنولوجيا المعلومات في تنمية وتطوير الموارد البشرية، اعتمادا على المنهج النوعي، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أدت تكنولوجيا المعلومات إلى الرفع من الكفاءات لدى الموارد البشرية وبالتالي أصبحت هذه الموارد أكثر وعيا وتعلما، وأدى دخول التكنولوجيا في مجال الأعمال إلى إحياء بعض الوظائف داخل المؤسسات مثل وظيفة البحث والتطوير، ومن هنا أصبحت المؤسسات تبحث عن كفاءات بشرية ذات مهارات فكرية واسعة وذهنية عالية، ووظيفة تسيير الموارد البشرية من الوظائف الركيزة في المؤسسة؛ لذا الاهتمام بها أصبح نتيجة حتمية للارتقاء بالمؤسسة كلها، ارتفاع مردود المورد البشري داخل التنظيم نتيجة لزيادة الوعي وانخفاض ضغوطات العمل، نظرا للتسهيلات التي منحها تكنولوجيا المعلومات في أداء الوظائف أدت إلى تغيير في تركيبة اليد العاملة داخل المؤسسات، تسعى المؤسسة من خلال التدريب والتعلم الإلكتروني إلى تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تكنولوجيا المعلومات التي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التكوينية، وذلك في أقصر وقت ممكن وبأقل جهد وبأعلى مستويات الجودة من دون تقيد بحدود المكان والزمان.

بينما دراسة منى طلعت عبد العال (2022) فجاءت بعنوان: أثر تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية على شركات السياحة بمحافظة بور سعيد، هدفت الدراسة إلى التعرف على إثر تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية بشركات السياحة بمحافظة بور سعيد، وأثر ذلك على أدائهم الوظيفي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأجريت دراسة ميدانية على عدد من شركات السياحة ببور سعيد، وتم اختيار عينات عشوائية من العاملين والمديرين بها وبلغ عددهم (25) فردا ووزعت عليهم أداة الاستبانة، بعد التأكد من صدق الأداة وثباتها، وكشفت النتائج أن لنظام تكنولوجيا المعلومات أثر مباشر على كفاءة وفاعلية أداء الموارد البشرية، وأن استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في تسهيل عمليات الاتصال بين الأقسام والإدارات المختلفة بشركات السياحة. كما أظهرت الدراسة ان استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات في الوقت المناسب وأوصت الدراسة بمواكبة التغييرات المتسارعة في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية في الشركات السياحية.

الإجراءات المنهجية للدراسة:

أولاً: مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في كلية الآداب بجامعة بنغازي، خلال العام الجامعي 2023 – 2024م، والبالغ عددهم (73) موظفا وموظفة، موزعين على جميع المهام الإدارية والعلمية بالكلية، وذلك وفقا لما صدر عن قسم شؤون الموظفين العاملين في كلية الآداب، واختيرت منهم عينة عشوائية طبقية نسبة بلغ حجمها (40) موظفا وموظفة، منهم (13) ذكور، و(27) من الإناث، ويشكل هذا العدد نسبة (55%) من مجتمع الدراسة وقد استرجعت جميع الاستمارات، حيث بلغ عدد الاستمارات المسترجعة القابلة للتحليل الإحصائي (40) استمارة.

ثانياً: خصائص عينة الدراسة:

يمكن توضيح خصائص عينة الدراسة من خلال متغيري الدراسة المتمثلة في (النوع وسنوات الخبرة)،

وهي ما يلي:

جدول رقم (1) توزيع عينة الدراسة حسب المتغيري (النوع _ سنوات الخبرة)

المتغير	الصفة	العدد	النسبة
النوع	ذكر	13	32.5%
	أنثى	27	67.5%
	المجموع	40	100%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	3	7.5%
	من 5 سنوات _ 9 سنوات	9	22.5%
	من 10 سنوات فما فوق	28	70%
	المجموع	40	100%

يبين الجدول السابق توزيع عينة الدراسة حسب النوع، وسنوات الخبرة ويلاحظ أن أغلب عينة الدراسة حسب النوع كانت من الاناث، إذ بلغت نسبتهم (67.5%)، بينما الذكور لم تبلغ نسبتهم إلا (32.5%)، كما يلحظ أن أغلب عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة هم من الذين كانت سنوات خبرتهم من 10 سنوات فما فوق، إذ بلغت نسبتهم (70%)، وقد يعود ذلك إلى الميزة لكلية الآداب بالموظفين الأكثر خبرة وأقدمية، يلي ذلك الموظفين الذين سنوات خبرتهم من 5 سنوات إلى 9 سنوات حيث بلغت نسبتهم (22.5%)، تليها نسبة الذين سنوات خبرتهم أقل من 5 سنوات إذ بلغت (7.5%)، فقد كانت نسبتهم أقل بكثير من باقي الموظفين الأكثر خبرة وأقدمية على التوالي.

ثالثاً: أداة الدراسة:

تتمثل أداة الدراسة في نموذج استبانة، حيث استناداً إلى الأدبيات: دراسة فاطمة طويهي (2015)، ودراسة عزيزة العتيبي (2010)، ودراسة منى طلعت (2022)، المتعلقة بموضوع أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية، فقد طوّرت أداة الدراسة، وإلى جانب البيانات الأولية، اشتملت أداة الدراسة المتعلقة بأثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات أداء الموارد

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية _ دراسة حالة كلية الآداب بجامعة بنغازي
أ. إيمان على الزردومي
أ. غادة مرعي بو جلال

البشرية على أربع جوانب، هي: جانب أبعاد تكنولوجيا المعلومات، وجانب واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات، وجانب توافر الإمكانيات اللازمة لتطبيق تكنولوجيا المعلومات، وجانب تنمية مهارات أداء الموارد البشرية، واشتملت أداة الدراسة على (40) فقرة موزعة على الجوانب السابقة، وقد أعطى لكل عبارة توزيعاً وفق سلم (ليكرت) الخماسي لتقدير درجة الموافقة التالية: (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة)، وأعطيت هذه البدائل أوزان من (1_5).

صدق أداة الدراسة وثباتها

قد تُحَقَّق من الصدق الظاهري لأداة القياس بعرضها على مجموعة من المحكمين والخبراء المختصين في مجالات العلوم الإنسانية، وبناء على ملاحظاتهم عن عباراتها أجريت بعض التعديلات المناسبة، كما تُحَقَّق من ثباتها باستخدام معامل كرونباخ ألفا الذي بلغت قيمته لأداة قياس أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات الأداء (0.73)، والمعاملات لها دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)، وأن البيانات معلميه لأن توزيعها كان طبيعيًا، إذ بلغت قيمة التوزيع الطبيعي لها (0.84)، وهي قيمة عالية.

عرض النتائج ومناقشتها

سُتعرض النتائج وفقاً لتسلسل تساؤلات الدراسة:

السؤال الأول: ما واقع استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية في كلية الآداب بجامعة بنغازي؟
للإجابة عن هذا السؤال استُخْرِج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة، والمتوسط الفرضي لأداة القياس، وأستخدم الاختبار التائي (t.test) لتحديد دلالة الفروق بين المتوسطين، وذلك كما موضح بالجدول التالي رقم (2):

جدول رقم (2) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة والمتوسط الفرضي لأداة القياس، والقيمة التائية لتحديد دلالة الفروق بين المتوسطين:

م	التحديات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	الدلالة الإحصائية
1	أبعاد تكنولوجيا المعلومات	40	3.18	0.957	1.17	0.248
2	واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات	40	3.10	1.082	0.57	0.572
3	توافر الإمكانيات لتطبيق التكنولوجيا	40	3.47	0.868	3.39	*0.002
4	تنمية مهارات	40	3.09	0.99	0.58	0.569

مجلة جامعة طبرق للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد الخامس عشر، يوليو 2024 م

أ. إيمان على الزردومي
أ. غادة مرعي بو جلال

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة على تنمية
مهارات أداء الموارد البشرية دراسة حالة كلية الآداب بجامعة بنغازي

الأداء					
المتوسط العام لاستخدام تكنولوجيا المعلومات	40	2.97	1.068	- 0.18	0.86

يتضح من الجدول (4) أن المتوسط الحسابي لاستجابات عينة الدراسة على أداة قياس أثر استخدام التكنولوجيا قد بلغ (2.97)، بانحراف معياري قدره (1.068)، وباختبار دلالة الفروق بين المتوسطين بلغت القيمة التائية (-0.18)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ ، وتكشف هذه النتيجة عن وجود تأثير لواقع استخدام تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية في كلية الآداب بجامعة بنغازي، وجاءت هذه النتيجة وفق توقعات أفراد عينة الدراسة، وبالنظر إلى الخصائص المميزة للموظفين في كلية الآداب بجامعة بنغازي، يمكن التأكيد على أنهم ذوي خبرة مهنية عليا، حيث جاءت نسبة الموظفين الذين سنوات الخبرة لديهم من 10 سنوات فما فوق (70%)، وهي أعلى نسبة من عينة الدراسة يليها الموظفين الذين سنوات خبرتهم المهنية من 5 سنوات إلى 9 بنسبة (22.5%)، وهم يمثلون أغلب عينة الدراسة، الأمر الذي يؤكد حقيقة أنهم يعيشون ضمن مستويات عالية من الخبرة والنضج المهني والقيمي والتطبيع التنظيمي وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة حريزي (2011) ودراسة محمد علون وآخرون (2017) ودراسة عبد العال (2022) على أن استخدام تكنولوجيا المعلومات لها أثر مباشر على رفع كفاءة الموارد البشرية وتنميتها وتطويرها، وتحليل عبارات أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية بكلية الآداب والمتعلقة بأبعاد تكنولوجيا المعلومات، استُخرج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والرتبة لاستجابات عينة الدراسة، وذلك كما موضح بالجدول التالي رقم (3)

جدول (3) تحليل عبارات الجانب الأول بأبعاد تكنولوجيا المعلومات:

ت	العبرة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	تستخدم أحدث الأساليب التكنولوجية في كل الأعمال المتعلقة بالكلية.	40	3	1.377	2

مجلة جامعة طبرق للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد الخامس عشر، يوليو 2024 م

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية دراسة حالة كلية الآداب بجامعة بنغازي

أ. إيمان على الزردومي
أ. غادة مرعي بو جلال

2	يسمح نظام تكنولوجيا المعلومات المطبق بالكلية بإدخال تحسينات مستمرة بمرونة.	40	3.18	1.107	1
3	توجد استراتيجية واضحة تتعلق بمجال تكنولوجيا المعلومات.	40	2.93	1.023	3
4	توفر الإدارة العليا المخصصات المالية اللازمة لتطوير تكنولوجيا المعلومات.	40	2.75	1.235	4
5	يمكن الحصول على المعلومات المتوفرة لدى الإدارة العليا بسهولة عن طريق تكنولوجيا المعلومات والاتصال.	40	3	1.155	2
	إجمالي العبارات	40	2.97	1.067	

لقد أظهرت النتائج الموضحة بالجدول رقم (3) أن عبارات أبعاد تكنولوجيا المعلومات في كلية الآداب بجامعة بنغازي، كانت على النحو الآتي: احتلت عبارة يسمح نظام تكنولوجيا المعلومات المطبق بالكلية بإدخال تحسينات مستمرة بمرونة المرتبة الأولى، أما عبارتا تستخدم أحدث الأساليب التكنولوجية في كل الأعمال المتعلقة بالكلية، ويمكن الحصول على المعلومات المتوفرة لدى الإدارة العليا بسهولة عن طريق تكنولوجيا المعلومات والاتصال فقد احتلتا المرتبة الثانية، في حين احتلت عبارة توجد استراتيجية واضحة تتعلق بمجال تكنولوجيا المعلومات المرتبة الثالثة، أما عبارة توفر الإدارة العليا المخصصات المالية اللازمة لتطوير تكنولوجيا المعلومات فقد احتلت المرتبة الرابعة الأخيرة .

أما جدول رقم (4) فيوضح العبارات التي حصلت على متوسطات حسابية مرتفعة لواقع استخدام تكنولوجيا المعلومات لدى الموظفين بكلية الآداب.

جدول (4) تحليل عبارات واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات

ت	العبارات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	تتوافر أجهزة الحاسب الآلي بعدد كافٍ يتناسب مع عدد الموظفين الذين يستلزم طبيعة عملهم استخدام تلك الأجهزة.	40	3.35	1.331	1
2	توجد أجهزة ذات تقنية حديثة بالكلية تستخدم في مجالات العمل المختلفة.	40	3.03	1.387	6
3	البنية التحتية للكلية تسمح بتطوير تكنولوجيا المعلومات بصفة مستمرة طبقاً للمتغيرات التكنولوجية.	40	2.88	1.285	9
4	تحرص الإدارة العليا على توفير أمن للشبكات بهدف حماية البيانات والمعلومات للحفاظ على سريتها.	40	3.33	1.228	2
5	توجد بالكلية مكتبة إلكترونية تشمل كافة المعارف المتعلقة بطبيعة العمل.	40	2.8	1.4	10
6	تمتلك الكلية شبكة إلكترونية تيسر تدفق المعلومات لتيسير إدارة الموارد البشرية.	40	2.98	1.165	8
7	تنفذ مصلحة الموارد البشرية أعمالها من خلال تقنيات المعلومات والاتصال.	40	3.05	1.037	4
8	تستخدم الكلية تكنولوجيا المعلومات والاتصال لدعم كفاءات الموارد البشرية وتمكين الموظفين.	40	3.03	1.165	7

مجلة جامعة طبرق للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد الخامس عشر، يوليو 2024 م

أ. إيمان على الزردومي
أ. غادة مرعي بو جلال

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة على تنمية
مهارات أداء الموارد البشرية دراسة حالة كلية الآداب بجامعة بنغازي

9	يتيح الاتصال بالمستويات العليا فرصة تنمية المهارات للمورد البشري وتحسين نشاطه.	40	3.3	1.043	3
10	تحرص الكلية على تبني كل ما هو جديد من وسائل ومعدات تكنولوجيا المعلومات والاتصال للتميز في الأداء.	40	3.25	1.127	5
	إجمالي العبارات	40	3.098	1.081	

لقد أظهرت النتائج الموضحة بالجدول رقم (4) أن عبارات واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات في كلية الآداب بجامعة بنغازي، كانت على النحو الآتي: احتلت عبارة تتوافر أجهزة الحاسب الألي بعدد كافي يتناسب مع عدد الموظفين الذين يستلزم طبيعة عملهم استخدام تلك الأجهزة المرتبة الأولى، أما عبارة تحرص الإدارة العليا على توفير أمن للشبكات بهدف حماية البيانات والمعلومات للحفاظ على سريتها، فقد احتلت المرتبة الثانية، واحتلت عبارة يتيح الاتصال بالمستويات العليا فرصة تنمية المهارات للمورد البشري وتحسين نشاطه المرتبة الثالثة، في حين احتلت عبارة تنفذ مصلحة الموارد البشرية أعمالها من خلال تقنيات المعلومات والاتصال المرتبة الرابعة، وعبارة تحرص الكلية على تبني كل ما هو جديد من وسائل ومعدات تكنولوجيا المعلومات والاتصال، للتميز في الأداء فقد احتلت المرتبة الخامسة، أما عبارة توجد أجهزة ذات تقنية حديثة بالكلية تستخدم في مجالات العمل المختلفة فقد احتلت المرتبة السادسة، وعبارة تستخدم الكلية تكنولوجيا المعلومات والاتصال لدعم كفاءات الموارد البشرية وتمكين الموظفين فقد احتلت المرتبة السابعة، أما عبارة تمتلك الكلية شبكة إلكترونية تيسر تدفق المعلومات لتيسير إدارة الموارد البشرية فقد احتلت المرتبة الثامنة، في حين احتلت عبارة البنية التحتية للكلية تسمح بتطوير تكنولوجيا المعلومات بصفة مستمرة طبقاً للمتغيرات التكنولوجية المرتبة التاسعة، أما عبارة توجد بالكلية مكتبة إلكترونية تشمل كل المعارف المتعلقة بطبيعة العمل فقد احتلت المرتبة العاشرة والأخيرة.

في حين يبين الجدول رقم (5) العبارات التي حصلت على متوسطات حسابية مرتفعة لمدى توافر الإمكانيات اللازمة لتطبيق تكنولوجيا المعلومات لدى الموظفين بكلية الآداب.

جدول (5) تحليل عبارات الجانب الثالث توافر الإمكانيات اللازمة لتطبيق تكنولوجيا المعلومات.

ت	العبارات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	تتبع أساليب اختيار موضوعية للموظفين بالكلية.	40	3.3	1.203	4
2	تتناسب قدرات الموظفين مع المهام الوظيفية الموكلة لهم.	40	3.45	1.108	2

مجلة جامعة طبرق للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد الخامس عشر، يوليو 2024 م

أ. إيمان على الزردومي
أ. غادة مرعي بو جلال

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة على تنمية
مهارات أداء الموارد البشرية دراسة حالة كلية الآداب بجامعة بنغازي

رقم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	حجم العينة	العبارة
3	1.189	3.35	40	يوجد العدد الكافي من الموظفين القادرين على استخدام كلّ الوسائل التقنية بما يتناسب مع حاجة العمل.
4	0.783	4.05	40	يوجد ضعف في استخدام مهارات اللغة الانجليزية لدى عدد من الموظفين ما يؤدي إلى القصور في تطبيق أنظمة العمل المستحدثة.
5	1.152	3.18	40	تحرص الكلية على تنمية روح الابتكار والإبداع لدى الموظفين.
	0.868	3.465	40	إجمالي العبارات

لقد أظهرت النتائج الموضحة بالجدول رقم (5) أن عبارات توافر الإمكانيات اللازمة لتطبيق تكنولوجيا المعلومات في كلية الآداب بجامعة بنغازي، كانت على النحو الآتي: احتلت عبارة يوجد ضعف في استخدام مهارات اللغة الانجليزية لدى عدد من الموظفين ما يؤدي إلى القصور في تطبيق أنظمة العمل المستحدثة المرتبة الأولى، أما عبارة تتناسب قدرات الموظفين مع المهام الوظيفية الموكلة لهم، فقد احتلت المرتبة الثانية، واحتلت عبارة يوجد العدد الكافي من الموظفين القادرين على استخدام كلّ الوسائل التقنية بما يتناسب مع حاجة العمل المرتبة الثالثة، في حين احتلت عبارة تتبّع أساليب اختيار موضوعية للموظفين بالكلية المرتبة الرابعة، وعبارة تحرص الكلية على تنمية روح الابتكار والإبداع لدى الموظفين فقد احتلت المرتبة الخامسة والأخيرة. السؤال الثاني: ما أثر تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية في كلية الآداب بجامعة بنغازي؟

للإجابة عن هذا السؤال استُخْرِجَ المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والرتبة لاستجابات عينة الدراسة، وذلك كما هو موضح بالجدول التالي رقم (6):

جدول (6) تحليل عبارات المجال الثاني: تنمية مهارات أداء الموارد البشرية

ت	العبارات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	لدى الكلية خطة طويلة الأجل لتنمية مهارات أداء الموارد البشرية.	40	3.45	1.011	1
2	تستخدم الكلية أدوات للتنبؤ لتحديد احتياجاتها المستقبلية من	40	3.1	1.033	8

مجلة جامعة طبرق للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد الخامس عشر، يوليو 2024 م

أ. إيمان على الزردومي
أ. غادة مرعي بو جلال

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة على تنمية
مهارات أداء الموارد البشرية دراسة حالة كلية الآداب بجامعة بنغازي

				الموارد البشرية .	
14	1.109	3	40	تحلل الكلية البيئة الخارجية للتأكد من وجود وفرة للموارد البشرية في مجال عملها.	3
19	1.143	2.78	40	تجرى الكلية المقابلات والاختبارات غير المتحيزة عند التعيين.	4
18	1.279	2.83	40	يُختار الموظفون طبقاً لمعايير تتناسب مع طبيعة الكلية.	5
20	1.121	2.23	40	تسعى الكلية للحصول على أعلى المهارات والكفاءات في سوق العمل.	6
13	1.132	3	40	تتغير المتطلبات الوظيفية في الكلية كل عام اعتماداً على متطلبات العمل.	7
2	1.056	3.25	40	تعتمد الكلية على معايير موضوعية عند تصميم الوظائف.	8
5	0.974	3.23	40	تسعى سياسة الكلية لإثراء العمل بإضافة مهام إلى الوظائف.	9
6	1.305	3.2	40	تستند المكافآت في الكلية على أداء الموظفين بها.	10
17	1.358	2.95	40	نظام التحفيز المتبع في الكلية يتسم بالموضوعية، ويعتمد على الكفاءة دون اعتبارات أخرى.	11
9	1.328	3.08	40	يعد نظام التحفيز المعمول به في الكلية دافعا قويا للأداء.	12
10	1.176	3.05	40	يستخدم نظام تقييم الأداء أداة أساسية لرفع مستوى أداء الموظفين المنخفض.	13
15	1.291	2.98	40	تؤدي عملية تقييم الأداء إلى ترتيب الموظفين وفقاً لأدائهم.	14
11	1.187	3.03	40	تحدد البرامج التدريبية من خلال احتياجات الكلية الفعلية.	15
7	1.174	3.18	40	أسهم تنوع الدورات التدريبية في توجيه إكانات الموظفين إلى الاتجاه الصحيح في العمل.	16
3	1.171	3.25	40	أسهم التدريب في تنمية قدرات الموظفين الوظيفية.	17
4	1.149	3.25	40	تلجأ الكلية إلى تكوين مستخدميها في مجال تكنولوجيا المعلومات.	18
16	1.165	2.98	40	تشتترط الكلية إتقان تكنولوجيا المعلومات والاتصال عند التعيين لموظفيها.	19
12	1.209	3.03	40	تبرمج الكلية لتدريب موظفيها عند اقتناء أجهزة وتقنيات جديدة.	20
	0.989	3.09	40	إجمالي العبارات	

لقد أظهرت النتائج الموضحة بالجدول رقم (6) أن عبارات المجال الثاني: تنمية مهارات أداء الموارد البشرية في كلية الآداب بجامعة بنغازي، كانت على النحو الآتي: احتلت عبارة لدى الكلية خطة طويلة الأجل لتنمية مهارات أداء الموارد البشرية المرتبة الأولى، أما عبارة تعتمد الكلية على معايير موضوعية عند تصميم الوظائف، فقد احتلت المرتبة الثانية، واحتلت عبارة أسهم التدريب في تنمية قدرات الموظفين الوظيفية المرتبة الثالثة، في حين احتلت عبارة تلجأ الكلية إلى تكوين مستخدميها في مجال تكنولوجيا المعلومات المرتبة الرابعة، وعبارة تسعى سياسة الكلية لإثراء العمل بإضافة مهام إلى الوظائف احتلت المرتبة الخامسة، أما عبارة تستند المكافآت في الكلية على أداء الموظفين بها فقد احتلت المرتبة السادسة، في حين عبارة أسهم تنوع الدورات التدريبية في توجيه إكانات الموظفين إلى الاتجاه الصحيح في العمل احتلت المرتبة السابعة، أما عبارة تستخدم

أ. إيمان على الزردومي
أ. غادة مرعي بو جلال

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة على تنمية
مهارات أداء الموارد البشرية _ دراسة حالة كلية الآداب بجامعة بنغازي

الكلية أدوات للتنبؤ لتحديد احتياجاتها المستقبلية من الموارد البشرية فقد احتلت المرتبة الثامنة، وعبارة يعد نظام التحفيز المعمول به في الكلية دافعا قويا للأداء احتلت المرتبة التاسعة، أما عبارة يستخدم نظام تقييم الأداء أداة أساسية لرفع مستوى أداء الموظفين المنخفض فجاءت بالمرتبة العاشرة، وأما عبارة تُحدّد البرامج التدريبية من خلال احتياجات الكلية الفعلية احتلت المرتبة الحادية عشر، وعبارة تشترط الكلية إتقان تكنولوجيا المعلومات والاتصال عند التعيين لموظفيها أخذت المرتبة الثانية عشر، أما عبارة تتغير المتطلبات الوظيفية في الكلية كل عام اعتمادا على متطلبات العمل احتلت المرتبة الثالثة عشر، وعبارة تقوم الكلية بتحليل البيئة الخارجية للتأكد من وجود وفرة للموارد البشرية في مجال عملها جاءت في المرتبة الرابعة عشر، أما عبارة تؤدي عملية تقييم الأداء إلى ترتيب الموظفين وفقا لأدائهم احتلت المرتبة الخامسة عشر، وعبارة تشترط الكلية إتقان تكنولوجيا المعلومات والاتصال عند التعيين لموظفيها جاءت في المرتبة السادسة عشر، وعبارة نظام التحفيز المتبع في الكلية يتسم بالموضوعية، ويعتمد على الكفاءة دون اعتبارات أخرى احتلت المرتبة السابعة عشر، أما عبارة يُختار الموظفون طبقا لمعايير تتناسب مع طبيعة الكلية احتلت المرتبة الثامنة عشر، وعبارة تجري الكلية المقابلات والاختبارات غير المتحيزة عند التعيين فقد احتلت المرتبة التاسعة عشر، وأخيرا جاءت عبارة تسعى الكلية للحصول على أعلى المهارات والكفاءات في سوق العمل لتحل المرتبة العشرين والأخيرة .

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 α) في أثر استخدام

تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تنمية مهارات الأداء بين متوسط تقديرات مجتمع الموظفين بكلية الآداب (جامعة بنغازي)، تعزى لمتغيري الدراسة (النوع _ سنوات الخبرة)؟

لتحديد دلالة الفروق الإحصائية لأثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تنمية مهارات أداء الموظفين بكلية الآداب في جامعة بنغازي، التي يمكن أن تعزى لمتغير النوع، استخدم الاختبار التائي (t_{tes})، وقد استخدم تحليل التباين الأحادي (One _ way ANOVA) لتحديد دلالة الفروق الإحصائية بين تنمية مهارات أداء الموارد البشرية لعينة الدراسة، التي يمكن أن تعزى إلى متغير سنوات الخبرة، ويمكن توضيح نتائج الدراسة وفق هذه المتغيرات، وذلك على النحو الآتي:

_ متغير النوع: لتحديد دلالة الفروق الإحصائية بين أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات لدى عينة الدراسة، التي يمكن أن تعزى لمتغير النوع (ذكر _ أنثى)، أُجريت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة، كما حسبت القيمة التائية (t_{test}) لتحديد دلالة الفروق بين المتوسطين، وذلك كما هو موضح بالجدول (8)

جدول رقم (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة والقيمة التائية لاختبار

دلالة الفروق بين المتوسطين وفقا لمتغير النوع

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على تنمية الموارد	متغير النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	القيمة الاحتمالية
تكنولوجيا المعلومات على تنمية الموارد	ذكر	13	3.41	0.88	1.427	*0.162
	أنثى	27	2.94	1.02		

(* قيمة غير دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$)

يتضح من الجدول (8) أن المتوسط الحسابي لاستجابات عينة الدراسة من الذكور قد بلغ (3.41)، بانحراف معياري قدره (0.88)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات عينة الدراسة من الإناث (2.94)، بانحراف معياري (1.02)، ولتحديد دلالة الفروق بين "المتوسطين" بلغت القيمة (T) (1.427)، في حين بلغ مستوى الدلالة (0.162)، وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ وهي قيمة غير دالة إحصائيًا، ما يعني أن اختلاف النوع لم يسهم في وجود اختلاف للنظرة لدى الموظفين إلى أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تنمية مهارات الأداء في كلية الآداب بجامعة بنغازي، حيث وصف وجود أثر لاستخدام التكنولوجيا على تنمية مهارات الأداء لدى الذكور والإناث على حد سواء، وربما يعزى ذلك إلى الخصائص والصفات الشخصية لدى الموظفين بكلية الآداب، وطبيعة الشروط الواجب توافرها لديهم عند اختيارهم للعمل بهذه المهام.

متغير سنوات الخبرة: لاختبار دلالة الفروق الإحصائية لأثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تنمية مهارات أداء الموظفين بكلية الآداب في جامعة بنغازي لدى عينة الدراسة، التي يمكن أن تعزى لمتغير سنوات الخبرة، استخدم أسلوب تحليل التباين الأحادي وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (9) جدول رقم (9)

تحليل التباين الأحادي لاختبار دلالة الفروق بين
استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

مجلة جامعة طبرق للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد الخامس عشر، يوليو 2024 م

أ. إيمان على الزردومي
أ. غادة مرعي بو جلال

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة على تنمية
مهارات أداء الموارد البشرية دراسة حالة كلية الآداب بجامعة بنغازي

مستوى الدلالة	قيمة f	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات الأداء
*0.443	0.831	0.768	2	1.535	بين المجموعات	
		0.923	37	34.161	داخل المجموعات	
			39	35.696	المجموع الكلي	

(*) قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$

يتضح من الجدول (9) أن القيمة الفائنية المحسوبة بلغت (0.831) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)، وهذا يعني أن اختلاف سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى 9 سنوات، من 10 سنوات فما فوق)، لم يسفر عنه اختلاف في تحديد معدل أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات الأداء لدى عينة الدراسة. وتتفق هذه النتيجة مع إحدى نتائج دراسة طويهرى (2015).

السؤال الرابع: هل توجد علاقة ارتباطية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتنمية مهارات

الأداء في كلية الآداب بجامعة بنغازي من وجهة نظر الموظفين بها؟

للإجابة عن هذا السؤال حُسبت معامل ارتباط بيرسون بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتنمية مهارات الأداء في كلية الآداب بجامعة بنغازي من وجهة نظر الموظفين بها. وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (10):

جدول رقم (10) يبين معامل ارتباط بيرسون لاختبار دلالة العلاقة الارتباطية بين أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات وتنمية مهارات أداء الموارد البشرية في كلية الآداب بجامعة بنغازي لدى عينة الدراسة.

المجال الثاني: تنمية مهارات أداء الموارد البشرية		
معامل بيرسون	*.910 *	المجال الأول: استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال
القيمة الاحتمالية	0.00	
العدد	40	

** (*) قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$

يتضح من جدول (10) أنه حُسبت معامل ارتباط بيرسون بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتنمية مهارات الأداء لعينة الدراسة، وأن قيمة معامل ارتباط بيرسون قد بلغت (0.910)، ويُعد هذا المعامل ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، وتظهر هذه النتيجة أن هناك علاقة ارتباط قوية طردية موجبة

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية _ دراسة حالة كلية الآداب بجامعة بنغازي
أ. إيمان على الزردومي
أ. غادة مرعي بو جلال

بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتنمية مهارات الأداء لدى عينة الدراسة (الموظفين في كلية الآداب بجامعة بنغازي). وقد يعزى ذلك إلى أن جميع الموظفين على اختلاف نوعهم واختلاف سنوات خبرتهم لديهم فهم ووعي ودراية بأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات وضرورة توفير متطلباتها المحققة لتنمية مهارات أداء الموارد البشرية بالكلية. وهذا يتفق مع بعض نتائج دراسة العتيبي (2010) ودراسة علون وآخرون (2017) ودراسة عبد العال (2022) التي تؤكد على أنه توجد علاقة مباشرة وتأثير واضح لتكنولوجيا المعلومات وشبكة الإنترنت في تنمية وتغيير سلوك الموارد البشرية والمشاركة في اتخاذ القرارات فأصبح هناك نوع من ضبط الموظفين وذلك عن طريق تدعيم المتابعة والمراقبة، ما أدى إلى زيادة المردودية، وأن شبكة الإنترنت أسهمت في تحقيق الاستفادة في تنمية الموارد البشرية، من خلال كم المعلومات المخزن على مستوى قاعدة البيانات، وتسخيرها للمستقبل، وكذلك سهولة الوصول إلى المعلومة في وقت سريع مع قلة التكاليف والحد من الاستهلاك الكبير للورق والطاقة.

ثانياً: خلاصة نتائج الدراسة وتوصياتها:

يمكن إيجاز نتائج الدراسة، وذلك على النحو الآتي:

1. أسفرت الدراسة عن أن أغلب عينتها حسب النوع كانت من الإناث في كلية الآداب مقارنة بعدد الذكور بالكلية فهو أقل، ويعود ذلك إلى طبيعة نسبة الإناث الموظفات بكلية الآداب العالية، كما تبين أن أغلب عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة هم من الذين كانت سنوات خبرتهم من 10 سنوات فما فوق، وقد يعود ذلك إلى الميزة لكلية الآداب بالموظفين الأكثر خبرة وأقدمية، يلي ذلك الموظفين الذين سنوات خبرتهم من 5 سنوات إلى 9 سنوات، تليها الذين سنوات خبرتهم أقل من 5 سنوات، فقد كانت نسبتهم أقل بكثير من باقي الموظفين الأكثر خبرة وأقدمية على التوالي.
2. وجود تأثير لواقع استخدام تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية في كلية الآداب، وجاءت هذه النتيجة وفق توقعات أفراد عينة الدراسة، حيث كانت الفروق الإحصائية بين المتوسط الحسابي لاستجاباتهم على أداة الدراسة والمتوسط الفرضي لها ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة حريزي (2011) ودراسة محمد علون وآخرون (2017) ودراسة عبد العال (2022) على أن استخدام تكنولوجيا المعلومات لها أثر مباشر على رفع كفاءة الموارد البشرية وتنميتها وتطويرها.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha 0.05$) في أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تنمية مهارات الأداء بين متوسط تقديرات عينة الموظفين بكلية الآداب (جامعة بنغازي)، تعزى لمتغيري الدراسة (النوع _ سنوات الخبرة). وهذا يدل على أن هناك أثر استخدام التكنولوجيا اتفق عليه الجميع.

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية _ دراسة حالة كلية الآداب بجامعة بنغازي
أ. إيمان على الزردومي
أ. غادة مرعي بو جلال

4. هناك علاقة ارتباط قوية طردية موجبة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتنمية مهارات الأداء لدى عينة الدراسة (الموظفين في كلية الآداب بجامعة بنغازي). وقد يعزى ذلك إلى أن جميع الموظفين على اختلاف نوعهم لديهم فهم ووعي ودراية بأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات، وضرورة توفير متطلباتها المحققة لتنمية مهارات أداء الموارد البشرية بالكلية. وهذا يتفق مع بعض نتائج دراسة العتيبي (2010) ودراسة علون وآخرون (2017) ودراسة عبد العال (2022) التي تؤكد على أنه توجد علاقة مباشرة وتأثير واضح لتكنولوجيا المعلومات وشبكة الإنترنت في تنمية وتغيير سلوك الموارد البشرية.

بناء على هذه النتائج وبعد مراجعة الأدبيات يمكن تقديم التوصيات الآتية:

1. يجب التركيز على المورد البشري، وذلك بتوفير التدريب والتطوير له وتقديم الحوافز وتأهيله لتأسيس موارد بشرية جديدة ذات كفاءة عالية، تؤمن بثقافة التكنولوجيا الحديثة، وتعمل على نشرها، وفق ثقافتها واحتياجاتها ومتطلباتها الحديثة لمجابهة تحديات العصر.
2. ضرورة وجود إرادة قوية من طرف الإدارة العليا، تعمل على تعزيز استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة داخل كلية الآداب بجامعة بنغازي.
3. على الجامعة تبني نظامًا حديثًا لتكنولوجيا المعلومات لمواكبة التغييرات المتسارعة في كل جوانب النظام الإداري، وتعزيز الاتجاهات الإيجابية نحو تطبيقها واستخدامها.
4. تأمين الموارد المالية اللازمة، لتحقيق الدعم المادي والمعنوي للموظفين، وتكوينهم على تطبيق التكنولوجيا الحديثة بفاعلية؛ لأن الاهتمام بالموظفين أصبح نتيجة حتمية للارتقاء بالمؤسسة كلاًها.

مراجع الدراسة:

- _ أحمد، محمد سمير، (2009)، الإدارة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
_ بلوط، حسن إبراهيم، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، بيروت، 2002.
_ تكنولوجيا المعلومات، مفهومها، مراحل تطورها، خصائصها ومكوناتها، (2022)، متاح على الرابط، <https://www.starshams.com>
_ جمعة، حسن، تكنولوجيا المعلومات ودورها في تطوير الأداء الاستراتيجي: دراسة تطبيقية في وزارة الإعمار والإسكان والبلديات والأشغال العامة - جمهورية العراق، المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 2، العدد 6، 2018.
_ حريزي، فاروق، (2011)، دور التكنولوجيا الحديثة للاتصالات في تحقيق أهداف استراتيجية التنمية البشرية المستدامة في الجزائر - دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر، رسالة ماجستير منشورة، الجزائر.
_ حسونة، فيصل، (2008)، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان.
_ الحسنية، سليم إبراهيم، (1998)، نظم المعلومات الإدارية، عمان، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
_ الشрман، زيان محمد، (2004)، مقدمة في نظم المعلومات الإدارية، دار الصفا للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
_ طويهي، فاطمة (2015)، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء المورد البشري لدى شركة إنتاج الكهرباء بتيارت، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية التجارية، جامعة وهران، الجزائر.

مجلة جامعة طبرق للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد الخامس عشر، يوليو 2024 م

- أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية _ دراسة حالة كلية الآداب بجامعة بنغازي
عبد العال، منى طلعت (2022)، أثر تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية على شركات السياحة بمحافظة بور سعيد، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، المجلد (22)، العدد (3)، معهد سيناء العالي، مصر.
- العتيبي، عزيزة عبد الرحمن (2010)، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الأسترالية، رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية البريطانية للتعليم العالي.
- عشوي، نصر الدين، (2006)، الأساليب العلمية لتخطيط القوى العاملة على مستوى المؤسسة، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، جامعة حسيبة بن بو علي الشلف، العدد (4).
- عقبلي، عمر وصفي، (2005)، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، الأردن.
- علون، محمد لامين، وآخرون (2017)، دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية وتطوير الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية، مجلة العلوم الإدارية والمالية، جامعة الشهيد حمه لحوضر بالوادي، المجلد (1)، عدد (1).
- العلي، عبد الستار وآخرون، (2005)، مدخل الى إدارة المعرفة، دار المسيرة، الأردن.
- عيد، سماح فرج (2023م)، دور تكنولوجيا المعلومات المعاصرة في تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، دراسة ميدانية على الشركة المصرية لتجارة وتوزيع الأدوية، المجلة العربية للإدارة، مجلد (43)، عدد (1)، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، جمهورية مصر العربية.
- قويدر، هدى، (2021)، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات - التعريف والمزايا والعيوب، متاح على الرابط: <https://roya.dev>.
- اللامي، غسان داوود، (2007)، استخدام تكنولوجيا المعلومات لتحسين جودة إدارة التكنولوجيا _ مفاهيم ومداخل وتقنيات وتطبيقات عملية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان.
- مجيد، هلال ادريس، وايوب، تغريد جليل، (2006)، تكنولوجيا المعلومات وأثرها على الموارد البشرية، المؤتمر العلمي الثاني بعنوان الجودة الشاملة في ظل إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات الأردن.
- المرسي، جمال الدين، (2003)، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية _ المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين، الدار الجامعية، القاهرة.
- مسالمة، بسيم، (2020)، تعريف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، متاح على الرابط: مايو/، <https://mawdoo3.com>.
- المضحكي، فهد، (2016)، تحديات التنمية البشرية، متاح على الرابط: أبريل/، <https://www.alayam.com>.
- المعهد التخصصي للدراسات مركز الدراسات الاستراتيجية، تكنولوجيا المعلومات المفهوم والأدوات، متاح على الرابط: www.pdfactory.com.
- النجار، فريد، (2008)، الحكومة الإلكترونية بين النظرية والتطبيق، الإسكندرية، الدار الجامعية.
- ندى، بن عبد الحفيظ لطيفة حميدا تني (2021)، مساهمة تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تطوير العملية التعليمية - دراسة ميدانية بكلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة 8 ماي 1945 -قاملة، رسالة ماجستير، جامعة 8 ماي 5491.
- نسمة، (2022)، مجالات استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال، متاح على الرابط: <https://www.almrsal.com>

-Loudon,C.K.(2009).Management Information System. New jersey:prentice-Hill.

_ paquin,Michel.(2010).Management of Information Technology,Canada:Agency Editions.