

عناصر تقنية المعلومات الإدارية وأثرها في أنشطة إدارة الموارد البشرية

(دراسة ميدانية في جامعة الحمدانية)

م.د. سوزان محمود محمد

أ.م. حيدر خضر سليمان

كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الموصل

كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الحمدانية

المبرمج حيدر ظاهر حسين

رئاسة جامعة الحمدانية

ملخص البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على عناصر تقنية المعلومات الإدارية وأثرها في أنشطة إدارة الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة ،وتكونت العينة من (٤٦) عميدا ومعاون عميد ورؤساء الأقسام العلمية وعددا من الموظفين المعنيين في مجال تقنية المعلومات الإدارية ومسؤولي مختبرات الحاسوب في جامعة الحمدانية اختيروا بصورة عشوائية ، وقد اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي لملاءمته وطبيعة هذه الدراسة واستعمل الاستبيان أداة لجمع البيانات.وعولجت البيانات باستعمال مجموعة من الأدوات الإحصائية الوصفية مثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية وتحليل التباين الأحادي والانحدار متعدد الأبعاد ومعامل الارتباط ، أظهرت نتائج التحليل وجود علاقة ارتباط وتأثير قوية بين جميع عناصر تقنية المعلومات الإدارية وأنشطة إدارة الموارد البشرية ، كما أظهرت نتائج التحليل تباين آراء أفراد العينة قيد الدراسة في امتلاكها لتقنيات عناصر تقنية المعلومات الإدارية تبعا لتبدل نوع التقنية وفي ضوء نتائج البحث قدم الباحثون عددا من المقترحات.

Abstract

This research aims to identify the elements of managerial information technology and its effect in Activates of Human Resources' Management in the topic organization. The sample consists of (٤٦) managers and list of departments heads who have chosen randomly . the researcher have depended on the descriptive method to be a suitable for this study, besides they have used the questionnaires as a means to collect the information. The data have processed by using a collection of descriptive statistical tools such as (mean, mathematical average, standard deviation, percentages and correlation coefficient) The result of analysis have shown a strong relationship and great effect between the elements of managerial information technology and the Activate of Human Resources Management , also these results have shown the difference of views among the individuals of topic sample by having the elements of managerial information technology in according to vary the technology ,accordingly.

المقدمة:

تعد تقنية المعلومات في العالم اليوم الميزة الأساسية لهذا العصر ، الأمر الذي اوجب على المنظمات المعاصرة السعي نحو توجيه استثماراتها في تقنية المعلومات الإدارية ، لما توفره من منافع كبيرة للمنظمة ، فضلا عن مواكبة التطورات والمستجدات في البيئة التي تعمل فيها المنظمة لمواجهة التحديات التي تواجهها . وأصبحت تقنية المعلومات الإدارية اليوم من الموارد المهمة ومن أهم موجودات المنظمة ، إذ إنها تؤدي دورا حيويا في دعم وظائف المنظمة

الإنتاجية والخدمية ،وتعد تطبيقاتها البرمجية المختلفة من ابرز مظاهر هذا العصر التي أسهمت في تطوير العمل الإداري والخدمي لما توفره من دقة عالية وسرعة كبيرة في الحصول على المعلومات الإدارية التي تعمل على ترشيد عملية اتخاذ القرارات .

ونظرا لأهمية استخدام تقنية المعلومات الإدارية في المنظمات المعاصرة بصورة عامة والمنظمات الخدمية بصورة خاصة ، جاء هذا البحث ليلسط الضوء على طبيعة العلاقة القائمة بين تقنية المعلومات الإدارية وأنشطة إدارة الموارد البشرية من خلال إطار نظري وآخر تطبيقي في جامعة الحمدانية. وبناء على ما تقدم فقد قسم البحث على المحاور الآتية .

المحور الأول: منهجية البحث

المحور الثاني: مفهوم تقنية المعلومات الإدارية وأهميتها في المنظمات المعاصرة .

المحور الثالث: أنشطة إدارة الموارد البشرية وأهميته.

المحور الرابع: الجانب العملي تحليل ومناقشة النتائج .

المحور الخامس: الاستنتاجات والمقترحات .

المحور الأول: منهجية الدراسة:

أولاً: مشكلة الدراسة..

ويمكن توضيح مشكلة الدراسة من خلال الإشارات البحثية الآتية:

١- هل هناك تصور واضح لدى إدارة المنظمة المبحوثة عن أهمية استعمال تقنية المعلومات في أداءها أعمالها ؟

٢- هل هناك فعلاً أثر ملموس لاستخدام تقنية المعلومات الإدارية في أنشطة إدارة الموارد البشرية في جامعة الحمدانية ؟

٣- هل هناك تصور واضح لدى إدارة المنظمة المبحوثة عن دور تقنية المعلومات الإدارية في تحقيق أنشطة إدارة الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة ؟

ثانياً: أهمية الدراسة :

تتبع أهمية الدراسة من النقاط الآتية :

- العلاقة بين عناصر تقنية المعلومات الإدارية وأنشطة إدارة الموارد البشرية ، تبرز أهمية الأنشطة الإدارية كونه مطلباً ضرورياً لدفع عجلة التطور نحو تحقيق مؤسسية قادرة على مواكبة التغيرات السريعة والهائلة، والنشاط الذي يتصف بالابتكار والتجديد والتخلص من البيروقراطية والروتين.

- أهمية المنظمة المبحوثة وهي جامعة الحمدانية كونها واحدة من أكبر المنظمات العلمية تقدماً فضلاً عن كونها صرحاً متواضعاً في محافظة نينوى ،ولغرض تطبيق هذه الدراسة ميدانياً واختبار فرضياتها اختيرت هذه المنظمة

ثالثاً: أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع استخدام تقنية المعلومات الإدارية في جامعة الحمدانية وتأثيرها في أنشطة إدارة الموارد البشرية ، من خلال تحقيق الأهداف الآتية:

١. التعرف على مستويات ومجالات استخدام تقنية المعلومات الإدارية في جامعة الحمدانية .

٢. التعرف على مدى عناية المنظمة المبحوثة عينة الدراسة بأنشطة إدارة الموارد البشرية

٣. تحديد طبيعة العلاقة بين تقنية المعلومات الإدارية وأنشطة إدارة الموارد البشرية .

٤. تقديم توصيات واقتراحات يمكن أن تسهم في زيادة فاعلية أنشطة إدارة الموارد البشرية وتعزيز دور عناصر تقنية المعلومات الإدارية في جامعة الحمدانية .

رابعاً: فرضيات الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة ولقياس العلاقة بين تقنية المعلومات الإدارية وأنشطة إدارة الموارد البشرية ، فقد تم الاعتماد على مجموعة من الفرضيات، وهي كالتالي:

الفرضية الرئيسية الأولى :

هناك علاقة ارتباط معنوية بين عناصر تقنية المعلومات الإدارية وأنشطة إدارة الموارد البشرية مجتمعة.

الفرضية الرئيسية الثانية :

هناك علاقة تأثير معنوية بين عناصر تقنية المعلومات الإدارية وأنشطة إدارة الموارد البشرية مجتمعة وينبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

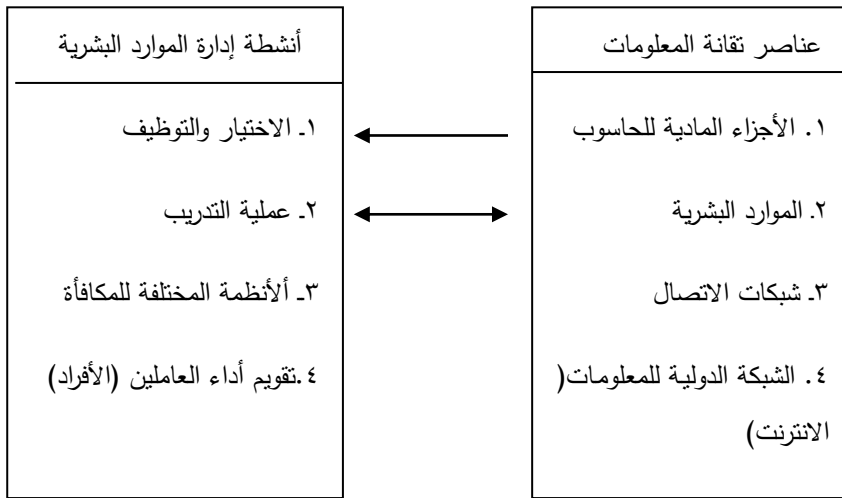
١- توجد علاقة اثر ذات دلالة إحصائية بين الحاسوب وبين عملية الاختيار والتوظيف .

٢- توجد علاقة اثر ذات دلالة إحصائية بين الموارد البشرية وبين عملية التدريب .

٣- توجد علاقة اثر ذات دلالة إحصائية بين شبكات الاتصال وبين الأنظمة المختلفة للمكافأة

٤- توجد علاقة اثر ذات دلالة إحصائية بين شبكة الانترنت وبين تقويم أداء العاملين.

خامساً: أنموذج الدراسة :



سادساً: مجتمع الدراسة وعينتها :

يتكون عينة الدراسة من عمداء الكليات ومعاون عميد ورؤساء الأقسام العلمية وعددا من الموظفين المعنيين في مجال تقنية المعلومات الإدارية ومسؤولي مختبرات الحاسوب. إذ تم توزيع (٥٠) استبياناً وكان المسترد منها (٤٦) استبياناً ويمثل ما نسبته (٩٢%) كانت جميعها صالحة للتحليل الإحصائي، لذا فإن العدد الفعلي لمجموع الاستبيانات هو (٤٦) استبياناً خضع للتحليل الإحصائي، كما وأستخدم الأسلوب المباشر في توزيع الاستبيانات واستردادها. كما فقدت (٤) استمارات نتيجة إهمال عدد من السكرتيرات.

منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث أننا قمنا باستطلاع آراء عمداء الكليات جامعة الحمدانية (عميد ومعاون عميد ورؤساء الأقسام العلمية والشعب الإدارية المعنية في مجال تقنية المعلومات الإدارية) حول أثر تقنية المعلومات الإدارية في أنشطة إدارة الموارد البشرية وذلك من خلال استبياناه معد لذلك.

سابعاً: أساليب جمع البيانات والمعلومات :

تم الاعتماد على نوعين من مصادر المعلومات لجمع البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة وهما

١- المصادر الثانوية :

تم الاعتماد في جمع المعلومات المتعلقة بالجانب النظري على مجموعة من الكتب والمجلات العلمية والرسائل الجامعية ومواقع الإنترنت ذات الصلة بموضوع البحث ومتغيراته.

٢- المصادر الأولية: الاستبانة

لعدم وجود أداة جاهزة تحقق أهداف الدراسة، قام الباحثون بإعداد أداة تقيس عناصر تقنية المعلومات الإدارية في جامعة الحمدانية المعنية بالدراسة، وقد تم إعداد الأداة وفق الخطوات الآتية :

مراجعة الأدبيات المعاصرة التي تحدثت عن عناصر تقنية المعلومات الإدارية، وجرى اقتباس عبارات ومقولات من تلك الأدبيات وصيغت هذه العبارات بشكل فقرات بلغ تعدادها (١٥)فقرة لعناصر تقنية المعلومات الإدارية المحور الأول: (٤) فقرات لكل من الأجزاء المادية للحاسوب والانترنت والكادر البشري و(٣) فقرات للاتصالات على التوالي، أما المحور الثاني فيتضمن (٤) فقرات تتعلق بالاختيار والتوظيف و(٤) فقرات تتعلق بالتدريب و(٤) فقرات تتعلق بتقييم الأفراد و(٤) فقرات تتعلق بأنظمة المختلفة للمكافأة على مستوى جامعة الحمدانية.

وقد صممت الاستبانة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي موافق بشدة(٥)، موافق(٤)، محايد(٣)، غير موافق(٢)، غير موافق بشدة(١) .

ثبات الأداة:

وقد تم إخضاع الاستبانة لاختبارات الصدق^(١) عرضت الاستبانة على عدد من المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل والحمدانية ممن لديهم مساهمات فكرية ومقالات في هذا المجال ومن الاختصاصات المختلفة وطلب منهم تحديد صلاحية أو عدم صلاحية الفقرات والبدائل الموضوعية في المقياس الظاهري موضوع الدراسة. وقد أبدى بعض المحكمين ملاحظات عن صياغة عدد من الفقرات وأوصى الآخر بحذف عدد منها وإجراء الباحثون التغييرات المطلوبة على الفقرات التي اتفق عليها المحكمون وأصبحت الأداة جاهزة للتطبيق **ويهدف الثبات الأداة** فقد طبقت الاستبانة على عينة من (١٠) أفراد عينة البحث ثم عيد تطبيقها على عينة نفسها بعد أسبوعين من التطبيق الأول باستعمال (معامل ارتباط بيرسون) واتضح أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بلغ (٨٠%) لتقنية المعلومات الإدارية و(٧٥%) لأنشطة إدارة الموارد البشرية وهي درجة ثبات مناسبة وعلية أصبحت الأداة جاهزة للتطبيق النهائي، ثم قام الباحثون بتوزيع الاستبانة على عينة الدراسة، وأعطى المستجيبون مدة مناسبة لاسترجاعها .

١. تألفت لجنة الخبراء من المحكمين من السادة المدرجة أسماؤهم أدناه:

١. أكرم احمد الطويل/ أستاذ / كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل .
٢. جاجان جمعة الخالدي /أستاذ مساعد /كلية التربية الأساسية / جامعة الموصل.
٣. عادل ذاكرنعمة/ أستاذ مساعد/ كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل.
٤. ميسر إبراهيم احمد /أستاذ / كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل .
٥. سرمد غانم صالح/ أستاذ مساعد / كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الموصل .
٦. حمدان رمضان محمد /أستاذ مساعد /كلية التربية/علم النفس / جامعة الموصل .

ثامنا: الأدوات الإحصائية المستخدمة :

١. معامل ارتباط بيرسون للتعرف على درجة ثبات مقياس الدراسة الخاصة بأبعاد عناصر تقنية المعلومات الإدارية وأنشطة إدارة الموارد البشرية :
٢. النسب المئوية والتكرارات الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية: للتعرف على خصائص عينة الدراسة ومدى تركيز الإجابات عن العبارات ومدى تشتتها عن وسطها الحسابي
٤. الانحدار البسيط والانحدار المتعدد: مدى تأثير المتغيرات المستقلة في المتغيرات التابعة من خلال استعمال معامل التحديد ومعامل الارتباط

المحور الثاني: الإطار النظري:

عناصر تقنية المعلومات الادارية

أولاً: مفهوم تقنية المعلومات الإدارية :

- هنالك عناصر مشتركة ضمن جميع التعريفات التي قدمت من مختلف الباحثين في هذا المجال والذي يوضح مجموعة التعريفات الخاصة بتقنية المعلومات الإدارية .
١. يعرف (Alter) تقنية المعلومات الإدارية بأنها الأنواع المختلفة من الأجهزة والبرمجيات المستخدمة في نظام المعلومات بضمنها أجهزة الحاسوب والشبكات والاتصالات (Alter, 1999: 6).
 ٢. ويمكن أن تعرف " المعلومات الإدارية " أنها البيانات التي تمت معالجتها بحيث أصبحت لها دلالة معينة أي أن هناك رابطة بين مضامينها التي من خلالها يمكن أن تستخلص معنى معين يساعد صانع القرار على استجلاء الأمور عند مواجهته وتقييمه للمواقف (الطائي 2000: 37).
 ٣. أما (Rose) فيعرف تقنية المعلومات الإدارية : بأنها عبارة عن مجموعة من الأفراد والعمليات والبيانات والنماذج وتقنية تعمل مجتمعة لتحقيق أغراض ووظائف المنظمة (Rose, 2000: 15).
 ٤. ويعرف تقنية المعلومات الإدارية بأنها بيانات ذات معنى ، أو أنها معرفة مفيدة يتم التوصل إليها من خلال معالجة البيانات يدويا أو أليا (الأغا 2001: 472) .
 ٥. ويعرف المعاضيدي تقنية المعلومات الإدارية أنها مجموعة طرائق ووسائل مادية التي يمكن بواسطتها التركيز على وظيفة النظام في معالجة البيانات (المعاضيدي 2001: 19) .
 ٦. ويرى (قدور) أن مصطلح تقنية المعلومات الإدارية لا يعني بالضرورة استخدام تقنيات معالجة البيانات وإنتاج المعلومات حصرا ، وإنما تعني أدوات وتقنيات الحاسوب التي تتعامل مع البيانات والمعلومات والمعرفة والذكاء وما ينتج عنه من نظم معلومات تعمل على هذا الأساس (قدور 2003: 180) .
 ٧. ويعرف (slack) إنها الأدوات والتقنيات التي يمكن استخدامها للحصول على المعلومات ومعالجتها وتخزينها ونشرها وهذه التقنية تتضمن الحاسوب بأنواعه المختلفة وأساليب الخزن والطبع والقراءة وأساليب الاستلام والنقل والسلايت والفاكس وأنظمة البرمجيات وتطبيقاتها المختلفة (slack; 2004; 52).
- وفي ضوء التعاريف النظرية لمفهوم تقنية المعلومات الإدارية التي تم عرض عدد منها يمكن تقديم مفهوم إجرائي على النحو الآتي:
- وهو عبارة عن مجموعة من الأساليب من الأجهزة والبرامج ومعدات التي تهدف إلى جمع ومعالجة البيانات وتخزينها واسترجاعها إلى المستخدمين عند الحاجة، مع الملاحظة أن المعلومات الإدارية هي التي يتم تخزينها واسترجاعها وليست البيانات .

ثانيا: أهمية تقنية المعلومات الإدارية في المنظمات المعاصرة :

تسعى المنظمات دائما إلى إدخال تقنية المعلومات الإدارية في إدارتها لتحقيق الكفاءة والفاعلية أنظمية من خلال تقليل الكلف وسرعة اتخاذ القرارات والاستجابة والتكيف لظروف العصر وإلحاق المنظمة بركب التطور (العوامل ٢٠٠٢:١٥١). فضلا عن التنسيق بين الأقسام التي قد يتطلب انتقال الأفراد من منظمة إلى أخرى والوقت المستغرق لانجاز تلك الأعمال من خلال ما توفره الشبكة المحلية والعالمية (٢٠٠١:٢٤٧-٢٤٦، Daft). ومن خلال استخدام تقنية المعلومات الإدارية أصبح بإمكان العاملين والمدراء الحصول على ما يحتاجون إليه من المعلومات بسهولة ويسر وبالوقت المناسب ودقة كبيرة في المعلومات تمكن المدراء من اتخاذ القرارات الرشيدة التي تقتضي تحسين المركز التنافسي للمنظمة فضلا عن تخليص المدراء من الأعمال الروتينية مما يتيح لهم استغلال أوقاتهم في التخطيط ورسم السياسات الأمر الذي ينعكس على كفاءة الأداء في المنظمة (سلطان ٢٠٠١:٣١٥)، أن أهمية تقنية المعلومات الإدارية تتمثل ب اعتمادها على المعرفة العلمية والمعرفة المكتسبة من الخبرات والمهارات ، والاستخدام الأمثل للمعلومات ، إذ إنها لا تعتمد على المكونات المادية ، بل أن محورها ومحركها الأساس يتمثل بالموارد البشري (العنزي ٢٠٠١:٣٣) فضلا عن تقليص حجم المنظمات وتخفيض حجم الجهاز الإداري أي إعادة تنظيم هيكلية المنظمة وتقليل من الاعتماد على الأيدي العاملة من خلال تغيير طبيعة بعض الوظائف الذي ينتج عنه دمج وإلغاء بعض الوظائف والأقسام والوحدات ،ومن ثم التخلي عن أعداد من القوى العاملة (برهان، ١٩٩٩:٨).

ثالثا: مكونات تقنية المعلومات الإدارية في المنظمات المعاصرة :

حتى تتمكن تقنية المعلومات الإدارية (أنظمة المعلومات) من القيام بواجباتها الأساسية ، لابد من وجود مجموعة مكونات أو وسائل أو موارد تمكنه من القيام بهذه الوظائف ، وقد تباينت وجهات نظر الكتاب والمفكرين والباحثين والمتخصصين في شؤون تقنية المعلومات الإدارية ويمكن إلقاء الضوء على وجهات نظر عدد من الباحثين حول هذه المكونات ، فهناك من يعتقد أن مكونات تقنية المعلومات الإدارية هي (وحدات الإدخال والإخراج ، البرمجيات ، ووسائل الاتصال ، محرك المعالجة ، المعلومات ، وحدات الخزن فضلا عن الأفراد) (Haag&Peter, ١٩٩٦:٩) في حين يرى (Kennth&Jane) أن مكونات تقنية المعلومات الإدارية هي (الأجهزة والمعدات ، البرمجيات ، الاتصالات والمواد البشرية (Kennth&Jane, ٢٠٠٠:٥٥) في حين يرى (ياسين) أن مكونات تقنية المعلومات الإدارية هي (الأجهزة والمعدات ، الاتصالات والشبكات ، وقواعد المعلومات ونماذج المعرفة والأفراد الفنيون والمستفيدون ومعلومات المعرفة (ياسين ٢٠٠٢:٥٨-٥٩) أما فيما يتعلق ب(أغالبى والعامري): إن تقنية المعلومات الإدارية (هي الأجهزة والمعدات ، البرمجيات الأفراد والفنيون والمستفيدون من هذه التقنية ، البيانات والمعلومات والمعرفة فضلا عن الإجراءات) (أغالبى والعامري ٢٠٠٤:١٤) . ومن هنا يتضح أن مكونات تقنية المعلومات الإدارية التي حظيت باتفاق اغلب الباحثين هي (الأجزاء المادية للحاسوب وشبكة الانترنت والاتصالات والكادر البشري) وهي التي تم اعتمادها في هذه الدراسة .

المحور الثالث : أنشطة إدارة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة وأهميته

الإطار النظري:

اولا: تحديد المصطلحات الوارد في البحث :

تعرف إدارة الموارد البشرية :إنها الإدارة التي تقوم بتوفير ما تحتاجه المنشأة من الأيدي العاملة والمحافظة عليها وتدريبها وتطويرها والعمل على استقرارها ورفع روحها المعنوية وتطبيق اللوائح والتعليمات والقوانين التي شاركت في صياغتها

واعتمدتها الإدارة العليا ، وكذلك تعمل الإدارة على تعديلها من وقت لآخر بما ينسجم مع مصلحة المنظمة والعاملين(صالح ٢٠٠٤:٢٠٠٤)

وتعرف إدارة الموارد البشرية:أيضا بأنه ذلك الجانب من العملية الإدارية المتضمن لعدد من الوظائف والأنشطة التي تمارس بغرض إدارة العنصر البشري بطريقة فعالة وإيجابية بما يحقق مصلحة المنظمة ومصلحة العاملين والمجتمع ، وترتبط وظائف وأنشطة إدارة الموارد البشرية مباشرة باستراتيجيات المنظمة (Randall, 1981:5) .

الاختيار:بأنها عملية انتقاء الأفراد الذين تتوفر لديهم المؤهلات الضرورية والمناسبة لشغل وظائف في المنظمة (Mathis, 1979:173).

ويعرف الاختيار بأنه عملية فحص المرشحين لشغل الوظيفة وتحديد من سيعين فيها (Balk, 1978:120) .

التدريب: وعرفة (محمد، ٢٠٠٦:٢٢)بأنها مجموعة من الأفعال تسمح لأعضاء المنظمة أن يكونوا في حالة من الاستعداد والتأهب بشكل دائم من اجل وظائفهم الحالية والمستقبلية في منظماتهم (WWW.ituarabic.Org) .

ووصف التدريب أيضا:بأنه العملية التي يكتسب الفرد من خلالها المعارف والمهارات أو الخبرات أو القدرات والأفكار والآراء التي يقتضيها أداء عمل معين أو بلوغ هدف محدد (حمود والخرشة ٢٠٠٧:٢٤٢).

أما (Raymond) أعطى تعريفا أكثر شمولية وهو أن التدريب هو مجمل العمليات القادرة على جعل الأفراد والفرق يؤدون وظائفهم الحالية والتي قد يكلفون بها مستقبلا من اجل السير الحسن للمؤسسة بمهارة (Raymond, 1984:102).

أنظمة المكافأة: هو الجوائز التي تدفع للعامل بشكل نقدي أو عيني مكافأة له أو لهم على ما قدموه من معدلات عالية في الإنتاج أو الخدمات (الشنواني، ١٩٨٧:٢٢) .

تقويم الأداء:محاولة لتحليل أداء الفرد بكل ما يتعلق به من صفات نفسية أو بدنية أو مهارات فنية أو فكرية أو سلوكية وذلك بهدف تحديد نقاط القوة والضعف والعمل على تعزيز الأولى ومواجهة الثانية وذلك كضمانة أساسية لتحقيق فاعلية المنظمة الآن وفي المستقبل (عساف، ١٩٨٨:١٧٤).

ثانيا: مهام وأهداف إدارة الموارد البشرية

أ: مهام إدارة الموارد البشرية :

عند الحديث عن مهام إدارة الموارد البشرية تبرز وجهتا النظر وکالاتي:

أولاً:وجهة النظر الأولى: أن وظائف إدارة الموارد البشرية: يجب أن تنفذ من خلال اختصاصيين في إدارة الأفراد ويقول المؤيدون لوجهة النظر هذه بان هناك أنشطة محددة لإدارة الموارد البشرية تقوم بها المنظمات وان أفضل طريقة لتنفيذ هذه الأنشطة هي من خلال هؤلاء المتخصصين ضمن إدارة الموارد البشرية (الصيرفي، ٢٠٠٣:٣٥).

ثانيا: وجهة النظر الثانية: فتشير إلى أن جميع المديرين العاملين في المنظمة هم مديرو موارد بشرية وهذا نابع من الاعتقاد بأنه ما دام كل المديرين يتعاملون مع الأفراد في إداراتهم فهم إذن اقدر على تفهمهم وتلبية حاجاتهم ومن ثم فهم اقدر على تأدية المهام المتعلقة بشؤون مرؤوسيهم ،وهذا يعني أنه ليست هناك حاجة إلى وجود إدارة مركزية متخصصة للقيام بوظائف إدارة الموارد البشرية ،بل يجب أن تتناط مسؤولية تنفيذ هذه الوظائف إلى جميع المديرين العاملين في المنظمة (عاطف عبيد ١٩٦٤:٥٣٢) .

إن إدارة الموارد البشرية شأنها شأن أية إدارة في المنظمة لها مهمتان أساسيتان هما:

١. **مهام إدارية:** فهي تشترك مع مختلف الوحدات الإدارية أو التنظيمية في المنظمة وتتمثل في وظائف (التخطيط ، التنظيم ،التوجيه ، الرقابة ، والإبداع ،وتخصيص الموارد، واتخاذ القرار .

٢. مهام تخصصية: تمارس إدارة الموارد البشرية وظائف تخصصية مثل (الاختيار والتعيين وتدريب الموارد البشرية وتقييم أداء الأفراد فضلا عن أنظمة المكافأة) موضوع بحثنا الحالي وانتهاء بالسلامة الصناعية ورعاية العاملين (أبو شيخه ٢٠٠٠:٢٣-

ب: أهداف إدارة الموارد البشرية :

لإدارة الموارد البشرية أهداف كثيرة يتوجب عليها تحقيقها وهي:

أولاً: أداء مهماتها والنشاطات التي منحت صلاحية مباشرة لتنفيذها بكفاءة وفعالية .
ثانياً: مشاركة الإدارة العليا في توفير موظفين أكفاء من الناحية الاقتصادية والعملية التنافسية وتوفير ظروف عمل ملائمة لهم كلما كان ذلك ممكناً ، وكذلك وضع السياسات واللوائح والأساليب الأخلاقية العادلة التي تحكم العلاقة بين العاملين وبين العملية الإدارية في المنظمة ، فضلاً عن المساعدة في وضع الحلول المناسبة لكافة المشاكل التي تحدث في العمل ، فضلاً عن إبداء النصح والإرشاد لمدراء الإدارات الأخرى فيما يتعلق بإعمالهم وإطلاعهم أولاً بأول على كافة السياسات الحكومية التي لها تأثير في نشاطات إدارتهم(صالح٢٠٠٤:٢٨) .

ثالثاً: أنشطة إدارة الموارد البشرية :

أولاً: عملية الاختيار والتوظيف:

هو عملية انتقاء أفضل الأفراد المتقدمين للتعيين طبقاً للمواصفات المطلوبة والمحددة في وصف الوظائف واستبعاد من لا تتوفر فيهم الشروط المطلوبة ، والهدف من عملية الاختيار والتعيين هو الحصول على أفراد من مؤهلات مختلفة واختيار أفضلهم لتحقيق قوة عمل مستقرة في المنظمة (عباس٢٠٠٦:١٢٨) . وان سياسة اختيار وتوظيف تتسم بالخصائص التالية على ادنى تقدير

١. اتخاذ إجراءات موضوعية قدر الإمكان

٢. وضع معايير دقيقة لتوظيف والاختيار .

٣. برامج تدريب مناسبة للمسؤولين عن عملية الاختيار والتعيين .

والجدير بالذكر أن مهمة البحث عن مسؤولين متفهمين واختيارهم من داخل التنظيم أم من خارجها تتطلب دقة كبيرة من المعلومات أو الرجوع إلى خرائط الإحلال بالنسبة للأفراد المستمرين بالخدمة (درة،٢٠٠٣:١٠٣).

أ. المبادئ المهمة في عملية الاختيار والتعيين :

أولاً: الكفاءة للفرد: يتم اختيار الأفراد حسب مبدأ الكفاءة للفرد بموجب استخدام أساليب الاختيار

ثانياً: تكافؤ الفرص: أي العدالة في التعيين أي لكل فرد نفس الفرصة للتعيين .

ثالثاً: مبدأ الحياد: إن هذا المبدأ مهم جداً للفرد عند تعيينه في دوائر الدولة وهذا المبدأ يعني قبول الفرد بالتعيين والعمل ضمن ضوابط التعيين (السالم وحرشوش،٢٠٠٠:١٤٢١٤١)

ب. أهداف عملية الاختيار والتعيين: من بين أهم أهداف سياسة الاختيار والتعيين تحقيق الشروط الآتية :

أولاً: جذب واختيار أفضل القدرات والمهارات المتاحة في سوق العمل .

ثانياً: الاحتفاظ بالقوى العاملة المنتجة في المنظمة .

ثالثاً: تحفيز العاملين وتحقيق استقرار الوظيفي لهم (صالح٢٠٠٤:٨٧). ويرى الباحثون أن هناك أهدافاً أخرى لعملية

الاختيار والتعيين وهي :

أولاً: تقليل دوران العمل في المنظمة من خلال اختيار الأفراد المؤهلين للعمل في الوظيفة في المنظمة .

ثانيا: العدالة في التعيين واختيار الأفراد المؤهلين ضمن معايير الاختيار المناسبة مثل (مستوى التعليم ،الخبرات السابقة ،الصفات البدنية ،الحالة الاجتماعية ،ونمط الشخصية وغيرها من معايير الاختيار والتعيين .
ثالثا:تقويم أفضل الأداء في المنظمة وحسب كفاءتهم ومقدرتهم للأداء وتحملهم مسؤولية أعباء الوظيفة .

ج مراحل إجراءات الاختيار والتعيين :

تبدأ مراحل إجراءات التعيين والاختيار من طلب التعيين ،مقابلة أولية ،فحص الطلبات ،الاختبارات المختلفة ،قرار التعيين ،الفحص الطبي ،استقبال الفرد) (هاشم،١٩٨٩:١٤٨) **ويرى الباحثون أن هناك فلسفتين تتعلق بمراحل التعيين والاختيار .**

الرأي الأول:تتمثل هذه الإجراءات بمثابة حواجز لتصفية الأفراد المتقدمين للتعيين في كل مرحلة يعني أن الفرد عندما يجتاز مرحلة معينة يقوم بانتظار المرحلة اللاحقة ،لكن إذا لم يجتاز هذه المرحلة فسوف يرفض ولا ينتظر لإكمال بقية إجراءات التعيين .

الرأي الثاني:هو أن الفرد يمر بجميع مراحل التعيين والاختبار وبعد انتهاء الفرد لجميع مراحل الاختبار والتعيين يتم اتخاذ قرار بقبول الفرد أم لا..

ويرى الباحثون:أن الشيء المهم الذي تركز عليه أساليب الاختيار والتعيين ، أن تكون هناك موازنة بين الفرد وقدراته ومهاراته وبين متطلبات الوظيفة ، والشيء المهم بالنسبة للمؤسسة هو تحقيق الفاعلية في الأداء في الوظيفة مستقبلا .

ثانيا: تدريب الموارد البشرية :

يعد التدريب من أهم النشاطات الخاصة بالموارد البشرية لا ساهمه في تحقيق المزايا التنافسية .إن تقنية الإنتاج والخدمات تتطلب مستويات متنوعة وعلمية وعملية من المهارات والقابليات والاستعداد للتوافق معها ورفع الكفاءة الإنتاجية ،لذلك فإن المدخل النظامي للتدريب والتطوير المتضمن تحديد الاحتياجات التدريبية ، وتصميم البرنامج التدريبي اخذين بعين الاعتبار العناصر الأساسية المتضمنة موقع التدريب والتسهيلات التدريبية وطرائق التدريب ،إذ يركز على طرائق مختلفة ومتنوعة وفق الاحتياجات المعاصرة،وأخيرا مناقشة عملية تقويم فاعلية البرنامج التدريبي وفق مؤشرات أساسية ترتبط بالإستراتيجية التنظيمية (ابوشيخة، ٢٠٠٠:٢٨٩.٢٥٦)وهذه المؤشرات هي :

١.التوافق بين الأهداف الإستراتيجية وأهداف البرنامج التدريبي.

٢.تحديد كلف التدريب مقابل العوائد العائدة للمنظمة .

٣.درجة نجاح تنفيذ البرنامج التدريبي (Phillips, ١٩٩٦:٨٧-٩٢) .

ثالثا: الأنظمة المختلفة للمكافأة:

إن تصميم وإدارة أنظمة الأجور والرواتب ،وكذلك الحوافز التشجيعية وبرامج الفوائد تشكل في مجموعها المدفوعات أو التعويضات المدفوعة للعاملين في المنظمة ، وإن تحقيق العدالة الداخلية والخارجية عند تحديد أجور ورواتب العاملين يكون من خلال عمليتي تقويم الوظائف واستقصاء الأجور والرواتب في المنظمات المنافسة ، هناك طريقتان رئيستان في تقويم الوظائف هي طريقة الدرجات وطريقة النقاط ، ووفق الإجراءات العملية لكل من هاتين الطريقتين يمكن الوصول إلى الأجر والراتب الذي يحقق العدالة الداخلية ، أي أن الأفراد العاملين يشعرون بالقناعة به عندما يقارنون بين بعضهم البعض في نفس الوظيفة ، ومن خلال الوظائف الأمامية في المنظمات المنافسة ،يتم تحديد العدالة الخارجية ، كما أن هناك أساسا آخر للدفع هو أساس الدفع على وفق الأداء الذي يشكل الجزء الثاني من الدفع أو التعويضات المدفوعة للعاملين وهو الحوافز أي المدفوعات(الرواتب ،الأجور) بزيادة معدلات الأداء عن المعدلات القياسية المحددة مسبقا ،وهناك أساس آخر للدفع هو نظام المدفوعات (العوائد) التي تضاف إلى مدخولات العاملين بصورة غير مباشرة ،إذ أن هذه العوائد تدعم العاملين وتشجعهم على الاستقرار في المنظمة(Schwab, ١٩٧٤:٩٠-٢٠٦) .

رابعاً: تقويم إدارة الموارد البشرية (الأفراد) :

تعد عملية تقويم أداء العاملين من بين النشاطات المهمة في تحقيق كل من الأهداف الإستراتيجية والتطويرية والإدارية في المنظمات ، إن تحديد جوانب القوة والضعف في أداء العاملين يوضح للمنظمة إمكانياتها في استثمار الطاقات البشرية الفعلية والكامنة لتحقيق الكفاءة والفاعلية التنظيمية ، وقد ركزت عملية تقويم أداء العاملين على هذه الأهمية فضلاً عن البدء بتحديد المعايير المرتبطة بالوظائف المختلفة ومن ثم قياس الأداء الفعلي ومقارنته بالمعايير الموضوعية مسبقاً ، وأخيراً تصحيح الانحرافات وإجراءات تحسين الأداء (Brockner, 1992: 928) .

المحور الرابع : الجانب العملي تحليل النتائج.

عرض النتائج ومناقشتها : سيتم عرض النتائج التي انتهت إليها الدراسة على وفق الأهداف وعلى النحو الآتي :
أولاً: النتائج المتعلقة بالهدف الأول. التعرف على مستويات ومجالات استخدام تقنية المعلومات الإدارية في جامعة الحمدانية.

أ. الأجزاء المادية للحاسوب :

تشير معطيات الجدول (١) الخاصة بالتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحراف المعياري لفقرات متغير الحاسوب إلى أن نسبة من أفراد العينة يتفوقون على أن جامعة الحمدانية تغطي الأهمية لمتغير الحاسوب من حيث العناية بأفضل التقنيات المتوافرة في السوق وأحدثها ، واستخدام الحاسوب لأغراض متعددة. حيث بلغت نسبتهم (٤٠,٨%). وينفس الاتجاه نلاحظ أن (١٤,٧%) من أفراد العينة يتفوقون إلى حد ما على هذا المتغير. في حين نجد أن أعلى نسبة من الأفراد وبلغت نسبتهم (٤٤,٥%) أشاروا إلى عدم اتفاقهم على عناية جامعة الحمدانية بالحاسوب وبالجوانب المتعلقة بها. وهذا يعكس مدى اعتماد نشاطات الجامعة على الحاسوب بشكل أساسي. وقد جاءت هذه الإجابات بوسط حسابي (٣٠١٦) وبنحرف معياري قدره (١٠٣١) والجدول رقم (١) يوضح ذلك.

جدول(١) التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحراف المعياري لمتغير الأجزاء المادية للحاسوب

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										تسلسل الأسئلة
		لا اتفق بشدة		لا اتفق		اتفق إلى حد ما		اتفق		اتفق بشدة		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
١٠٥٨	٣,٧٦٠	٠	٠	٢١.٧	١٠	٤.٣	٢	٥٠	٢٣	٢٣.٩	١١	X _١
٠٩٥٦	٢,٥٨٧	٨.٧	٤	٤٧.٨	٢٢	١٩.٦	٩	٢٣.٩	١١	٠	٠	X _٢
١١٥٩	٢,٨٩١	٤.٣	٢	٤٧.٨	٢٢	١٣	٦	٢٣.٩	١١	١٠.٩	٥	X _٣
٠٩٥٠	٢,٨٢٦	٢.٢	١	٤٥.٧	٢١	٢١.٧	١٠	٢٨.٣	١٣	٢.٢	١	X _٤
١٠٣١	٣٠١٦	%٤٤.٥				%١٤.٧		%٤٠.٨				المؤشر الكلي

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على بيانات الحاسبة الالكترونية .

ب. الموارد البشرية :

تشير نتائج الجدول (٢) إلى أن (٦٤,٧%) من أفراد العينة يتفوقون على أن جامعة الحمدانية لديها إستراتيجية لتدريب وتطوير عاملها وتسعى من خلالها إلى تطوير وتنوع وتحسين مهاراتهم وقابليتهم من أجل تحقيق بيئة عمل مناسبة. كما نجد أن (١٨,٥%) من أفراد عينة الدراسة يتفوقون إلى حد ما على ذلك. في حين نلاحظ أن (١٦,٨%) من الأفراد

المبجوثين لا يتفقون على أهمية هذا المتغير.. وقد جاءت هذه الإجابات بوسط حسابي (٣.٥٨٧) وبانحراف معياري قدره(٠.٩٦٢)والجدول رقم (٢) يوضح ذلك

جدول (٢). التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحراف المعياري لمتغير الموارد البشرية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										تسلسل الأسئلة		
		لا اتفق بشدة		لا اتفق		اتفق إلى حد ما		اتفق		اتفق بشدة				
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
٠.٨٨١,	٣.٣٩١	٠	٠	١٩.٦	٩	٢٨.٣	١٣	٤٥.٧	٢١	٦.٥	٣	X _١		
٠.٥٧٤,	٤.٠٦٥	٠	٠	٢.٢	١	٦.٥	٣	٧٣.٩	٣٤	١٧.٤	٨	X _٢		
١.٠٧٠	٣.٥٢١	٨.٧	٤	٨.٧	٤	١٣	٦	٦٠.٩	٢٨	٨.٧	٤	X _٣		
١.٣٢٣	٣.٣٧٠	٨.٧	٤	١٩.٦	٩	٢٦.١	١٢	١٧.٤	٨	٢٨.٣	١٣	X _٤		
٠.٩٦٢	٣.٥٨٧	%١٦.٨				%١٨.٥				%٦٤.٧				المؤشر الكلي

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على بيانات الحاسبة الالكترونية

ج. شبكات الاتصال :

أظهرت نتائج الجدول (٣) أن (٦٥,٩%) يتفقون على معرفتهم بشبكات الاتصال. وإطلاعهم على مبادئها وبرامجها. وبأن جامعة الحمدانية لديها عناية كبيرة بشبكات الاتصال والبريد الالكتروني . في حين أظهرت الدراسة أن (١٥,٩%) يتفقون إلى حد ما مع ذلك. أما الأفراد الذين لا يتفقون على ذلك فقد شكلوا نسبة (١٨,٢%). وقد كان ذلك بوسط حسابي مقداره (٣.٥٥٨) وبانحراف معياري قدره (١.٣٦).

حيث يشير هذا إلى (انه تتوفر في الجامعة شبكة من الاتصالات الداخلية والخارجية ،هاتف ،فاكس ، وغيرها لتلبية حاجات الزبائن على اختلاف أنواعهم والجدول رقم (٣) يوضح ذلك .

جدول (٣) التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحراف المعياري لمتغير شبكات الاتصال

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										تسلسل الأسئلة		
		لا اتفق بشدة		لا اتفق		اتفق إلى حد ما		اتفق		اتفق بشدة				
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
٠.٨٨٠	٣.١٥٣	٠	٠	١٠.٩	٥	٢١.٧	١٠	٥٠	٢٣	١٧.٤	٨	X _١		
٠.٨١٤,	٣.٧٨٣	٠	٠	١٠.٩	٥	١٣	٦	٦٣	٢٩	١٣	٦	X _٢		
١.٤١٤	٣.٧٣٩	٢١.٧	١٠	١٠.٩	٥	١٣	٦	٣٩.١	١٨	١٥.٢	٧	X _٣		
١.٣٦	٣.٥٥٨	%١٨.٢				%١٥.٩				%٦٥.٩				المؤشر الكلي

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على بيانات الحاسبة الالكترونية .

د. الشبكة الدولية للمعلومات (الانترنت) :

تشير نتائج الجدول (٤) إلى أن (٤٧,٤%) من أفراد العينة يتفقون على أن الجامعة لديها شبكة الانترنت تتعلق ب(دقة المعلومات وتحديثها والوصول إليها في الوقت المناسب مع العملاء والزبائن). كما نجد أن (١٧,٤%) من أفراد عينة الدراسة يتفقون إلى حد ما على ذلك. في حين نلاحظ أن (١٥,٢%) من الأفراد المبحوثين لا يتفقون على أهمية هذا المتغير. وقد جاءت هذه الإجابات بوسط حسابي(٣.٤٧٩) وبانحراف معياري قدره (١.٠٣٤) والجدول رقم (٤) يوضح ذلك

جدول (٤) التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحراف المعياري لمتغير الشبكة الدولية للمعلومات (الانترنت)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										تسلسل الأسئلة
		لا اتفق بشدة		لا اتفق		اتفق إلى حد ما		اتفق		اتفق بشدة		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
١.٠٢٧	٣.٣٩١	٢.٢	١	٢١.٧	١٠	٨.٧	٤	٥٦.٥	٢٦	١٠.٩	٥	X _١
٠.٩٣٦	٣.٤٥٧	٠	٠	٠	٠	١٩.٦	٩	٧١.٧٤	٣٣	٨.٧	٤	X _٢
١.١١٠	٣.٥٤٤	٨.٧	٤	١٠.٩	٥	٨.٧	٤	٦٠.٩	٢٨	١٠.٩	٥	X _٣
١.٠٦٤	٣.٥٢٢	٦.٥	٣	١٠.٩	٥	٣٢.٦	١٥	٣٧	١٧	١٣	٦	X _٤
١.٠٣٤	٣.٤٧٩	%١٥.٢				%١٧.٤		%٦٧.٤				المؤشر الكلي

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على بيانات الحاسبة الالكترونية .

ثانيا: النتائج المتعلقة بالهدف الثاني: التعرف على عناية المنظمة عينة الدراسة بأنشطة إدارة الموارد البشرية في جامعة الحمدانية.

أ. عملية الاختيار والتوظيف :

تشير معطيات الجدول (٥) الخاصة بالتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحراف المعياري لفقرات متغير عملية الاختيار والتوظيف إلى أن أعلى نسبة من أفراد العينة يتفقون على أن جامعة الحمدانية تعطي الأهمية لعملية الاختيار والتوظيف من حيث الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية ، توافر المعلومات ، بيئة العمل والمناخ ، احترام الذات. حيث بلغت نسبتهم (٧,٦%) وينفس الاتجاه نلاحظ أن (١٤,٢%) من أفراد العينة يتفقون إلى حد ما على هذا المتغير. في حين نجد أن (٧٨,٢%) أشاروا إلى عدم اتفاقهم عن اهتمام جامعة الحمدانية بعملية الاختيار والتوظيف.

وقد جاءت هذه الإجابات بوسط حسابي (٢,٠٦٥) وبانحراف معياري قدره (٠.٩٥٣) والجدول رقم (٥) يوضح ذلك .

جدول(٥) التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحراف المعياري لمتغير عملية الاختيار والتوظيف

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										تسلسل الأسئلة
		لا اتفق بشدة		لا اتفق		اتفق إلى حد ما		اتفق		اتفق بشدة		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
٠.٩٤٢	٢.١٥٢	٢١.٧	١٠	٥٢.٢	٢٤	١٩.٦	٩	٢.٢	١	٤.٣	٢	X _١
٠.٩١٥	١.٩١٣	٣٤.٨	١٦	٤٧.٨	٢٢	١٠.٩	٥	٤.٣	٢	٢.٢	١	X _٢
٠.٩٨٠	٢.١٣٠	٢٣.٩	١١	٥٢.٢	٢٤	١٥.٢	٧	٤.٣	٢	٤.٣	٢	X _٣
٠.٩٧٥	٢.٠٦٥	٢٦.١	١٢	٥٤.٤	٢٥	١٠.٩	٥	٤.٣	٢	٤.٣	٢	X _٤
٠.٩٥٣	٢.٠٦٥	%٧٨.٢				%١٤.٢		%٧.٦				المؤشر الكلي

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على بيانات الحاسبة الالكترونية .

ب. عملية التدريب :

أظهرت نتائج الجدول (٦) أن (٣٧%) يتفوقون على أن جامعة الحمدانية لديها إستراتيجية للعمل بروح الفريق الواحد وتسعى من خلالها إلى ازدياد عدد أعضاء الجماعة وتضافر جهود الأفراد المبدعين. في حين أظهرت الدراسة أن (١٦,٣%) يتفوقون إلى حد ما مع ذلك. أما الأفراد الذين لا يتفوقون على ذلك فقد شكلت نسبتهم (٤٦,٧%). وقد جاءت هذه الإجابات بوسط حسابي (٢.٨٢٠) وبتباخراف معياري قدره (١,١٥٨) والجدول رقم (٦) يوضح ذلك .

جدول (٦) التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والتباخراف المعياري لتبغير التدريب

التباخراف المعياري	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										تسلسل الأسئلة		
		لا اتفق بشدة		لا اتفق		اتفق إلى حد ما		اتفق		اتفق بشدة				
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
١.١٢٩	٢.٢٨٣	٢٦.١	١٢	٤١.٣	١٩	١٥.٢	٧	١٣	٦	٤.٣	٢	X _١		
١.١٣٠	٢.٤٧٨	٢١.٧	١٠	٣٤.٨	١٦	١٩.٦	٩	٢١.٧	١٠	٢.٢	١	X _٢		
١.١٩٦	٣.٧٦١	١٧.٤	٨	٢٦.١	١٢	٢٣.٩	١١	٢٨.٣	١٣	٤.٣	٢	X _٣		
١.١٧٧	٢.٧٦١	٦.٥	٣	١٣	٦	٦.٥	٣	٤٥.٧	٢١	٢٨.٣	١٣	X _٤		
١.١٥٨	٢.٨٢٠	%٤٦.٧				%١٦.٣				%٣٧				المؤشر الكلي

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على بيانات الحاسبة الإلكترونية .

ج. أنظمة المكافأة :

أظهرت نتائج الجدول (٧) أن (١٩.٥%) يتفوقون على أن الجامعة تستفيد من أنظمة المكافأة لتشجيع العاملين على الأداء المتميز ، وبأن الجامعة لديها اهتمام كبير بتقوية علاقات العاملين، تجريب الأفكار الإبداعية ودعمها، تكرار المحاولة و مكافأة أصحاب الأفكار الإبداعية ماديا في حين أظهرت الدراسة أن (٢٢,٥%) يتفوقون إلى حد ما مع ذلك. أما الأفراد الذين لا يتفوقون على ذلك فقد شكلت نسبتهم (٥٨%). وقد كان ذلك بوسط حسابي مقداره (٢.٤٥١) وبتباخراف معياري قدره (٠,٩٦٥).

يشير هذا العنصر إلى أن الأنظمة المختلفة للمكافأة مرنة لغرض تسهيل العمل والجدول رقم (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧) التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والتباخراف المعياري لتبغير أنظمة المكافأة

التباخراف المعياري	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										تسلسل الأسئلة		
		لا اتفق بشدة		لا اتفق		اتفق إلى حد ما		اتفق		اتفق بشدة				
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
١.١٧٣	٣.١٥٢	١٣	٦	١٥.٢	٧	٢١.٧	١٠	٤٣.٥	٢٠	٦.٥	٣	X _١		
٠.٩٥٨	٢.٧١٧	٨.٧	٤	٣٢.٦	١٥	٤١.٣	١٩	١٣	٦	٤.٣	٢	X _٢		
٠.٩٣٩,	٢.٠٨٧	٢٣.٩	١١	٥٤.٣	٢٥	١٥.٢	٧	٢.٢	١	٤.٣	٢	X _٣		
٠.٧٨٨	١.٨٤٨	٣٤.٨	١٦	٥٠	٢٣	١٠.٩	٥	٤.٣	٢	٠	٠	X _٤		
٠.٩٦٥	٢.٤٥١	%٥٨				%٢٢.٥				%١٩.٥				المؤشر الكلي

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على بيانات الحاسبة الإلكترونية .

د. تقويم إدارة الموارد البشرية (الأفراد) تقويم أداء العاملين

أظهرت نتائج الجدول (٨) أن (١٦,٨%) يتفقون على أن الجامعة تستفيد من تقويم أداء الأفراد ، وبأن الجامعة لديها اهتمام كبير بتقوية علاقات العاملين، ومكافأة أصحاب الأفكار الإبداعية ماديا في حين أظهرت الدراسة أن (٢٧,٢%) يتفقون إلى حد ما مع ذلك. أما الأفراد الذين لا يتفقون على ذلك فقد شكلت نسبتهم (٥٦%). وقد كان ذلك بوسط حسابي مقداره (٢.٤٨٩) وبانحراف معياري قدره (٠,٩٩٨) والجدول رقم (٨) يوضح ذلك.

جدول (٨) التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحراف المعياري لمتغير تقويم إدارة الموارد البشرية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	قياس الاستجابة										تسلسل الأسئلة
		لا اتفق بشدة		لا اتفق		اتفق إلى حد ما		اتفق		اتفق بشدة		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
٠.٩٩٦	٢.٨٢٦	٦.٥	٣	٣٢.٦	١٥	٣٩.١	١٨	١٥.٢	٧	٦.٥	٣	X _١
١.١٥٦	٢.٦٧٤	١٧.٤	٨	٣٠.٤	١٤	٢٣.٩	١١	٢٣.٩	١١	٤.٣	٢	X _٢
٠.٩٠٥	٢.٢٦١	١٧.٤	٨	٥٠	٢٣	٢٣.٩	١١	٦.٥	٣	٢.٢	١	X _٣
٠.٩٣٤	٢.١٩٦	٢١.٧	١٠	٤٧.٨	٢٢	٢١.٧	١٠	٦.٥	٣	٢.٢	١	X _٤
٠.٩٩٨	٢.٤٨٩	%٥٦				%٢٧.٢		%١٦.٨				المؤشر الكلي

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على بيانات الحاسبة الالكترونية .

اختبار نموذج الدراسة وفرضياته

أولاً: تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة.

ثانياً : أثر علاقات بين عناصر تقنية المعلومات الإدارية مع أنشطة إدارة الموارد البشرية .

أولاً: تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة

يوضح الجدول (٨) نتائج الاختبارات الإحصائية التي نفذت لتحديد العلاقات الارتباطية بين متغيرات عناصر تقنية المعلومات الإدارية ومتغيرات أنشطة إدارة الموارد البشرية .

جدول (٨) مصفوفة العلاقات الارتباطية بين متغيرات عناصر تقنية المعلومات الإدارية ومتغيرات أنشطة إدارة الموارد البشرية

شبكات الاتصال	الموارد البشرية	الانترنت	الحاسوب	عناصر تقانة المعلومات الإدارية أنشطة إدارة الموارد البشرية
٠,٢٥٥	**٠,٥٨٧	-٠,١٤٥	**٥٦٥	عملية الاختيار والتوظيف
٠,١٧٥	**٠,٤٢٥	-٠,٠٣٦	**٠,٤٧٣	التدريب
٠,٠٣٣	**٠,٧٣٣	٠,١٨٥	**٠,٥٩٣	أنظمة المكافأة
	**٠,٥٥٠	٠,١٤٧	**٠,٤٨٠	تقويم أداء العاملين

من الجدول (٨) يمكن استخلاص الآتي :

أ. وجود ثمانية علاقات ارتباطية طردية ذات دلالة معنوية من أصل ستة عشرة علاقة وتشكل (٥٠%) من مجموع العلاقات وهذه العلاقات هي :

١. عملية الاختيار والتوظيف - بعد الأجزاء المادية للحاسوب
٢. عملية الاختيار والتوظيف - بعد الموارد البشرية
٣. عملية التدريب - بعد الأجزاء المادية للحاسوب.
٤. عملية التدريب - بعد الموارد البشرية
٥. الأنظمة المختلفة للمكافأة - بعد الأجزاء المادية للحاسوب
٦. الأنظمة المختلفة للمكافأة - بعد الموارد البشرية
٧. تقويم أداء العاملين -- بعد الأجزاء المادية للحاسوب
٨. تقويم أداء العاملين - بعد الموارد البشرية

ب. وجود علاقتين ارتباطيتين سلبيتين إلا أنهما غير داليتين معنوياً من مجموع العلاقات وهذه العلاقات هي:

١. عملية الاختيار والتوظيف - بعد الانترنت

سجلت هذه العلاقة معامل ارتباط قدره (٠,١٤٥ -) وهذا يشير إلى أن عدم استخدام الانترنت يؤدي إلى تقليل من فاعلية أنشطة إدارة الموارد البشرية.

٢. التدريب - بعد الانترنت

سجلت هذه العلاقة معامل ارتباط قدره (٠,٣٦ -) وهذا يشير إلى أن عدم تغطية الاتصالات بالانترنت والاطلاع على برامج تدريبية متقدمة لمنظمات متطورة يؤدي إلى تقليل من فاعلية عملية التدريب في جامعة الحمداية.

ثانياً: تحليل علاقات الأثر بين المتغيرات

سوف نتناول في هذا المحور تحليل علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة وهو ما نصت عليه الفرضية الرئيسة الثانية وفرضياتها الفرعية، حيث تم اختبار هذه العلاقة وأظهر التحليل النتائج التالية :

١. تأثير الأجزاء المادية للحاسوب في عملية الاختيار والتوظيف:

يوضح الجدول (٩) الخاص بتحليل التباين من أن النموذج معنوي وفقاً لقيمة F المحسوبة والتي بلغت (١١,٠٨٧) وهي أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ودرجتي حرية (٤٤,١). وكانت القدرة التفسيرية لهذا النموذج (R^٢=,٣٤٢). إذ يشير هذا إلى قدرة المتغير المستقل على تفسير (٣٤%) من الاختلافات الحاصلة في المتغير المعتمد. وأن نحو (٦٦%) من المتغيرات لم يتضمنها النموذج الحالي ، وأنها تعود إلى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها والتي لم تدخل ضمن متغيرات الدراسة والجدول رقم (٩) يوضح ذلك.

جدول (٩) تحليل التباين لأنموذج التأثير بين الأجزاء المادية للحاسوب وعملية الاختيار والتوظيف

المتغير الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	F قيمة	مستوى الدلالة
الحاسوب-	بين المجموعات	١٩.٥١٩	١	١١.٠٨٧	٠.٠٥
	داخل المجموعات	١١.٩٢٢	٤٤		
	الكلية	٣١.٤٤١	٤٥		

$$R^2 = ٠,٣٤٢$$

وبناءً على ما تقدم يتضح لنا قبول الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسية الثانية التي مفادها وجود تأثير معنوي بين الحاسوب وعملية الاختيار والتوظيف.

٢. تأثير الموارد البشرية في عملية التدريب:

تشير نتائج الانحدار الموضحة بالجدول (١٠) إلى مستوى معنوية الأتمودج وفقاً لتحليل التباين الذي أظهر أن النموذج معنوي وفقاً لقيمة ($F=26.21$) المحسوبة عند مستوى معنوية (٠.٠٥) وبدرجتي حرية (٤٤،١). وهذا يؤكد لنا قبول الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على أنه يوجد علاقة تأثير معنوية بين الموارد البشرية وعملية التدريب والجدول رقم (١٠) يوضح ذلك .

جدول رقم (١٠) تحليل التباين لأنموذج التأثير بين الموارد البشرية وعملية التدريب

المتغير الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	قيمة (F)	مستوى الدلالة
الموارد البشرية	بين المجموعات	٢١.٥٠٩	١	٢٦.٢١	٠.٠٥
	داخل المجموعات	١٠.٩٦٩	٤٤		
	الكلية	٣٢.٤٧٨	٤٥		

$$R^2 = 0,467$$

إلا أن معامل التحديد لهذا المتغير (الموارد البشرية) بلغ ($R^2=0,467$) وهذه القيمة تؤثر قدرة المتغير المستقل على تفسير (٤٦%) من الاختلافات الحاصلة في المتغير المعتمد وأن ما يقارب (٦٤%) من التغيرات تعود إلى المتغيرات العشوائية التي لا يمكن السيطرة عليها.

٣. تأثير شبكات الاتصال في الأنظمة المختلفة للمكافأة:

توضح نتائج الجدول التالي (١١) الخاص بتحليل التباين شبكات الاتصال مستوى معنوية الأتمودج. حيث ظهر أن الأتمودج معنوي وفقاً لقيمة ($F=16.237$) المحسوبة وهي أكبر من قيمتها الجدولية عند درجتي حرية (٤٤،١) وبمستوى معنوية (٠.٠٥) فضلاً عن أن قيمة معامل التحديد بلغت ($R^2=0,233$). وهذا يؤثر أن قدرة هذا المتغير المستقل (شبكات الاتصال) قد فسرت من المتغير المعتمد (الأنظمة المختلفة للمكافأة) بنحو (٢٣%) وأن نحو (٧٧%) من المتغيرات تعود لمتغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها. وهذا بالفعل ما نصت عليه الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الثانية من حيث وجود علاقة تأثير بين شبكات الاتصال والأنظمة المختلفة للمكافأة والجدول رقم (١١) يوضح ذلك .

جدول (١١) تحليل التباين لأنموذج التأثير بين شبكات الاتصال والأنظمة المختلفة للمكافأة

المتغير الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	قيمة (F)	مستوى الدلالة
شبكات الاتصال	بين المجموعات	٢١.٥٠٩	١	١٦.٢٣٧	٠.٠٥
	داخل المجموعات	١٠.٩٦٩	٤٤		
	الكلية	٣٢.٤٧٨	٤٥		

$$R^2 = 0,233$$

٤. تأثير شبكة الانترنت في تقويم إدارة الموارد البشرية (الإفراد) :

تشير نتائج الانحدار الموضحة بالجدول (١٢) إلى مستوى معنوية الأتمودج وفقاً لتحليل التباين الذي أظهر أن النموذج معنوي وفقاً لقيمة ($F=18,687$) المحسوبة عند مستوى معنوية (٠.٠٥) وبدرجتي حرية (٤٤،١).

إلا أن معامل التحديد لهذا المتغير (شبكة الانترنت) بلغ ($R^2=,443$) وهذه القيمة تؤثر قدرة المتغير المستقل على تفسير (44%) من الاختلافات الحاصلة في المتغير المعتمد وأن ما يقارب (56%) من التغييرات تعود إلى المتغيرات العشوائية التي لا يمكن السيطرة عليها. وهذا يؤكد لنا قبول الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على أنه توجد علاقة تأثير معنوية بين شبكة الانترنت وتقويم إدارة الموارد البشرية (الأفراد) والجدول رقم (12) يوضح ذلك .

جدول (12) تحليل التباين لأنموذج التأثير بين شبكة الانترنت وتقويم إدارة الموارد البشرية (الأفراد)

المتغير الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	قيمة (F)	مستوى الدلالة
شبكة الانترنت	بين المجموعات	22.509	1	18.687	0.05
	داخل المجموعات	8.969	44		
	الكلي	30.478	45		

$$R^2 = 0,443$$

إذن تحققت قبول جميع الفرضيات الفرعية المدرجة تحت الفرضية الرئيسية الثانية التي مفادها أن هناك علاقة تأثير معنوية بين عناصر تقنية المعلومات الإدارية وتقويم إدارة الموارد البشرية . وأظهرت نتائج تحليل علاقات التأثير والتباين لهذه الفرضية .

قبول جميع الفرضيات الفرعية المدرجة تحت الفرضية الرئيسية الثانية التي مفادها أن هناك علاقة تأثير معنوية بين تقنية المعلومات الإدارية وأنشطة إدارة الموارد البشرية . وأظهرت نتائج تحليل علاقات التأثير والتباين لهذه الفرضية ما يأتي :

جدول (13) تحليل التباين لتقنية المعلومات الإدارية وأنشطة إدارة الموارد البشرية

مستوى الدلالة	قيمة (f) المحسوبة	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.05	14.563	3	19.409	بين المجموعات
		42	9.950	داخل المجموعات
		45	29.359	الكلي

$$R^2 = 0,662$$

والجدول رقم (13) يبين لنا معنوية أنموذج التأثير وفقاً لتحليل التباين الذي يقودنا إلى قبول الفرضية الرئيسية الثانية. إذ بلغت قيمة ($F=14563$) المحسوبة تحت مستوى معنوية (0.05) وبدرجة حرية (42,3). فهي أكبر من القيمة الجدولية ، إلا أن معامل التحديد الذي يعبر عن قدرة المتغيرات المستقلة مجتمعة على تفسير المتغير المعتمد (أنشطة إدارة الموارد البشرية) بلغت ($R^2=,662$). وهذا يعني أن (66%) من المتغيرات المستقلة فسرت التغييرات التي تطرأ على أنشطة إدارة الموارد البشرية . في حين أن نحو (34%) من الاختلافات تعود إلى المتغيرات العشوائية التي لا يمكن السيطرة عليها.

المحور الخامس الاستنتاجات والمقترحات :

أولاً: الاستنتاجات

بعد أن قمنا بإخضاع الاستبيان للتحليل الإحصائي الذي تكون من المتغير المستقل (الأجزاء المادية للحاسوب، شبكات الاتصال، الانترنت، الموارد البشرية) والمتغير التابع (أنشطة إدارة الموارد البشرية على مستوى جامعة الحمدانية) وقمنا بإيجاد العلاقة بينهم وأثر هذه العلاقة توصلنا إلى الاستنتاجات الآتية:

١. أثبتت نتائج الاختبارات وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين استخدام الحاسوب وأنشطة إدارة الموارد البشرية ، مما يشير إلى أن استخدام الحاسوب يسهم في وفاعلية أنشطة إدارة الموارد البشرية وإبراز الملكات الإبداعية لدى الأفراد ويعمل على تعزيزها، كون تقنية الحاسوب توفر لهؤلاء الأفراد كل ما يحتاجونه من الوسائل والأدوات والإمكانات اللازمة لتطبيق وتجريب أفكارهم على أرض الواقع. حيث أن العمل على توفير المعدات الحديثة والمتطورة ، يسهم في تعزيز العملية الإدارية بشكل أكبر .

٢. أثبتت نتائج الاختبارات وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشبكة الدولية للمعلومات (الانترنت) وأنشطة إدارة الموارد البشرية ، حيث تسهم شبكة الانترنت المتطورة ، في زيادة فاعلية عمل أنشطة إدارة الموارد البشرية في الجامعة.

٣. أثبتت نتائج الاختبارات وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الموارد البشرية وعمل أنشطة إدارة الموارد البشرية ، حيث أن تدريب وتطوير العاملين وتنوع وتحسين مهاراتهم وقابليتهم ، سيسهم إلى حد كبير في فاعلية عمل أنشطة إدارة الموارد البشرية ، كما أن زيادة العناية بتدريب الأفراد تسهل في فاعلية عمل الأنشطة الإدارية.

٤. أثبتت نتائج الاختبارات وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين شبكات الاتصال وأنشطة إدارة الموارد البشرية ، حيث تسهم هذه الشبكات في سرعة وفاعلية نقل وتبادل المعلومات بين الأطراف المختلفة ، مما يؤدي إلى زيادة فاعلية الأنشطة الإدارية في الجامعة.

ثانياً: المقترحات :

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة ، فإن الدراسة توصي بما يأتي:

١. تزويد المؤسسات والوحدات الإدارية المختلفة بالأجهزة والمعدات الحديثة والإسراع في أعمالها والاستفادة من ثورة المعلومات والانترنت ، وذلك لزيادة السرعة والدقة في إنجاز المهام والواجبات المطلوبة منها.

٢. إعداد البرامج التدريبية للعاملين من مختلف المستويات الإدارية ، وذلك لتدريبهم على الطرق الفعالة للتعامل مع تقنية المعلومات الادارية ، ولزيادة قدراتهم على استخدامها بالشكل الصحيح.

٣. توعية عمداء الكليات والإدارة الوسطى والموظفين على حد سواء بالمزايا والمنافع التي يمكن للجامعة أن تجنيها إذا ما قامت باستخدام تقنية المعلومات الإدارية، وذلك من خلال إعداد الدورات تدريبية والندوات وعقد ورش العمل.

٤. ضرورة مراعاة العنصر البشري عند الاختيار والتعيين في المؤسسات وعدم التحيز، من حيث التخصص والمؤهلات المطلوبة ، والاستمرار في تدريبهم لتنمية مهاراتهم ومواكبة المستجدات الحديثة ، وذلك لضمان وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

٥. العمل على تشكيل فريق لكل قسم لحل المشكلات التي تواجه المنظمات والمؤسسات عند إدخال تقنية المعلومات الادارية في العمل الإداري وطرح مواضيع واقتراحات ومناقشتها وذلك من خلال أسلوب المناقشات وأسلوب حل المشكلات.

٦. قيام المنظمة بمتابعة التطور التكنولوجي وإدخال التحديثات على التقنيات المتوفرة لديها وتدريب الأفراد عليها مما يؤدي إلى زيادة فاعلية الأنشطة الإدارية .

المصادر والمراجع:

أولاً: الدوريات:

١. برهان ، محمد نور (١٩٩٩) تقنية المعلومات وتحديات الإدارة العامة العربية في عقد التسعينات ، المجلة العربية للإدارة، المجلد ١٩ / العدد ١ .
٢. سعد العنزي، نعمة، نغم حسين (٢٠٠١) اثر رأس المال الفكري في أداء المنظمة ، دراسة ميدانية في عينة من شركات القطاع الصناعي المختلط ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، مجلد ٨ / العدد ٢٨ .
٣. لاغأ، وفيق حلمي (٢٠٠١) التكنولوجيا والمعلومات في الإدارة ،مجلة كلية الرافدين الجامعة ، العدد ٦ / .
٤. العواملة ،نائل عبد الحافظ (٢٠٠٢) الحكومة الالكترونية في دولة قطر ، مجلة دراسات ، العلوم الإدارية ، المجلد ٢٩ / العدد ١ .
٥. قدور، رسلي جميل، ياسين سعد غالب (٢٠٠٣) نموذج لدراسة تأثير تكنولوجيا المعلومات على استخدام الأمثل للموارد في المنشأة ، مجلة الأردنية للعلوم التطبيقية ، العلوم الإنسانية ، المجلد ٦ / العدد ٢ .
٦. عساف، عبد المعطي (١٩٨٨) الاتجاهات الحديثة لتقويم العاملين في الإدارة الحكومية ،مجلة العلوم الاجتماعية ، المجلد ١٦ / العدد ١ ، جامعة الكويت .

ثانياً: الكتب:

١. أبو شيخة ،نادر احمد (٢٠٠٠) إدارة الموارد البشرية ، ط/١، دار صفا للنشر والتوزيع عمان الأردن .
٢. صلاح الشنواني (١٩٨٧) إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر ،الإسكندرية القاهرة .
٣. عاطف عبيد (١٩٦٤) إدارة الأفراد من الناحية التطبيقية ، ط/١ دار النهضة العربية ، القاهرة
٤. حمود، خضير كاظم ،والخرشة ،ياسين كاسب (٢٠٠٧) إدارة الموارد البشرية ، ط/١ دار المسرة للنشر والتوزيع عمان الأردن .
٥. هاشم ،زكي محمود (١٩٨٩) إدارة الموارد البشرية ، ط/١ ذات السلاسل للطباعة والنشر ، الكويت.
٦. درة ،عبد الباري إبراهيم (٢٠٠٣) تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، مصر ..
٧. السالم ،مؤيد سعيد وصالح، عادل حرجوش (٢٠٠٠) إدارة الموارد البشرية ، ط/٢ دار حامد للنشر ، عمان ، الأردن.
٨. صالح، محمد فالح (٢٠٠٤) إدارة الموارد البشرية ، عرض وتحليل ، ط/١ دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
٩. الطائي، محمد عبد حسين (٢٠٠٠) نظام المعلومات الإدارية ، دار الكتب للطباعة والنشر جامعة الموصل .
١٠. المعاضيدي، عادل طالب وآخرون (٢٠٠١) تقانات المعلومات وتطبيقاتها ، دار الكتب للطباعة والنشر ، جامعة الموصل .
١١. سلطان ، زكي إبراهيم (٢٠٠١) نظم المعلومات واستخدام الحاسب الآلي ، ط/١ ، دار المريخ للطباعة والنشر ، الرياض.
١٢. ياسين، سعد غالب (٢٠٠٢) الأعمال الالكترونية ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
١٣. عباس ، سهيله محمد (٢٠٠٦) إدارة الموارد البشرية ، ط/٢، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن.
١٤. الصيرفي ، محمد عبد الفتاح (٢٠٠٣) . الإدارة الرائدة . (ط ١) : دار الصفاء للنشر والتوزيع . عمان . الأردن .

ثالثاً: المؤتمرات:

١. العامري، صالح مهدي، ألبالبي، طاهر محسن (٢٠٠٤) رأس المال المعرفي : الميزة التنافسية الجديدة لمنظمات الأعمال في ظل الاقتصاد الرقمي ، مؤتمر إدارة المعرفة في العالم العربي (٢٦-٢٨) نيسان ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الزيتونة الأردنية ، عمان ، الأردن .

رابعاً: المراجع الأجنبية:

١. R.Mathis, G. Jackson (١٩٧٩), Personnel contemporary Perspective & Applications (New York: Weat Publishing C. .
٢. Balk, W., shafritz., Hyde A, (١٩٧٨) Rosenblem, Personnel Administration Government: politice & Process (New York Basel : Marcel Deker Lnc.
٣. Randall S. Schuler (١٩٨١) Personnel and Human Resource Management, West Publishing Co; New York .
٤. Phillips, S.N (١٩٩٦) Team Training Puts Fizz in Coke Plants Future, Personnel Journal, ٧٥.
٥. Brockner (١٩٩٢) Manging Effects of layoffs on Survivors, California Management Review, Winter.
٦. Schwab, D-P (١٩٧٤) Conflicting Impacts of Pay on Employee Motivation and Satisfaction. Personnel Journal, ٥٣, ٣
٧. Raymond Vatie, (١٩٨٤) Development del, enterprise et promotion des homes enterprise modernd, Edition.
٨. Haag, Stephen and Keen, peter, (١٩٩٦) information Technology Tomorrow advantage today, Mc Graw-Hill Co.
٩. Kenneth C. Laudon & Jane P. Laudon, (٢٠٠٠) Management Information Systems Managing the Digital Firm ٧th ed., prentice- Hall International. Inc.
١٠. Alter, Steven, (١٩٩٩), Information System, A management Perspective , ٣rd ed, Addison, Wesley Educational Publishers. Inc USA .
١١. Daft, R., (٢٠٠١) Organization Theory and Design , ٧th ed , South Western, USA.
١٢. Slack, Nigel, Chambers, Stuart, Christine Harland, Alan Robert Johnston, (٢٠٠٤), operation Management, ٤th Ed., London, PITMAN, publishing,

خامساً. الشبكة الدولية للمعلومات (الانترنت):

١. Jermy Rose, (٢٠٠٠) Information Systems Development as Action Research –soft systems methodology and structuration theory, PhD: Thesis (www.c

١. محمد، شاديه مكي (٢٠٠٦) التدريب من التقليد إلى التحديث ، الاجتماع الرابع عشر للشبكة العربية لإدارة وتنمية الموارد البشرية ، مسقط سلطنة عمان .
(http: WWW. Ituarabic.Org)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة الحمدانية:
كلية الإدارة والاقتصاد:
قسم الإدارة الأعمال/ :

م/ استمارة استبيان

السيد العميد المحترم.
تحية طيبة وبعد..

تتضمن استمارة الاستبيان مجموعة من مؤشرات تتعلق بموضوع (تقنية المعلومات الإدارية وأثرها في أنشطة إدارة الموارد البشرية دراسة ميدانية في جامعة الحمدانية) وتعد هذه الاستمارة مقياسا يعتمد لأغراض البحث العلمي وان تفضلكم بالإجابة المناسبة يسهم في الحصول على نتائج دقيقة بما يعزز أهداف البحث ، علما بان الإجابة تستعمل لأغراض البحث العلمي دون ذكر الاسم .
ملاحظة :

يأمل الباحث من شخصكم الكريم قراءة العبارات جميعها أولا ثم البدء بتأشير كل منها ضمن سلم الإجابة .
الباحثون.

أ.م. حيدر خضر سليمان م.م سوزان محمود محمد حيدر ظاهر حسين

أولا: عناصر تقنية المعلومات الإدارية :

ت	(١) الأجزاء المادية للحاسوب	اتفق بشدة (٥)	اتفق (٤)	اتفق إلى حد ما (٣)	لا اتفق (٢)	لا اتفق بشدة (١)
١.	تمتلك الجامعة تقانات حديثة في ممارسة أعمالها المختلفة					
٢.	تعمل تقنية المعلومات الإدارية المعتمدة على الحاسوب على تحقيق الاتصال بين الجامعة والطلبة والعاملين على اختلاف أنواعها .					
٣.	تعتمد الجامعة على الحاسوب في تنفيذ أعمالها بشكل أساسي					
٤.	يساهم استخدام الحاسوب وملحقاته في توفير السرعة والدقة في تحقيق وتطوير الخدمة المقدمة إلى الطلبة والعاملين					
	(٢)الموارد البشرية					
١.	تهتم الجامعة بإشراك العاملين المتخصصين ضمن دورات تدريبية في مجال العمل على أجهزة ومعدات تكنولوجيا حديثة لزيادة معارفهم بهذه					

					الأجهزة والمعدات .
					٢. يتمتع العاملون في الجامعة بالقدرة على التكيف مع متطلبات العمل
					٣. تنوع اختصاصات موظفي الجامعة في مجال صيانة ومعدات تكنولوجيا المعلومات من خلال برامج تدريبية مكثفة لإكسابهم مهارات متطورة في مجال تخصصهم
					٤. تعاني الجامعة صعوبة الاحتفاظ بالكوادر المتخصصة في مجال تقنية المعلومات الإدارية والاتصالات على الشبكة الدولية والمحلية
					(٣)الاتصالات
					٩. استخدام الشبكات الدولية والمحلية تساعد على تبادل المعلومات بين الجامعة والجامعات الأخرى.
					١٠. استخدام موظفي الجامعة شبكة الاتصال في انجاز الأعمال الموكلة إليهم
					١١. تتوفر في الجامعة شبكة من الاتصالات الداخلية والخارجية (هاتف ،فاكس وغيرها)لتلبية حاجات الطلبة والعاملين على اختلاف أنواعهم .
					(٤)الانترنت
					١٢. يوجد للجامعة موقع في الشبكة الدولية للمعلومات تتيح للطلبة والعاملين على اختلاف أنواعهم الحصول على المعلومات عن الجامعة ونوع الخدمة المقدمة من قبله
					١٣. تستخدم الجامعة الشبكة الدولية للحصول على المعلومات عن الجامعات المنافسة
					١٤. يتم تحديث المعلومات والبيانات باستمرار
					١٥. تتسم المعلومات التي ينشرها موقع الجامعة بالدقة
					(ثانيا)الفقرات الخاصة بأنشطة إدارة الموارد البشرية
					(١)عملية الاختيار والتوظيف

					١. تتسم هذه العملية بأنها شاملة وفعالة
					٢. تعين في الوظيفة من هو أحسن وأفضل
					٣. تنفق الجامعة مبالغ طائلة على عملية الاختيار والتعيين
					٤. تستغرق عملية الاختيار والتعيين وقتا قصيرا
					(٢) عملية التدريب ..
					١. تعطى لعملية التدريب في الجامعة أهمية كبيرة
					٢. إن عملية التدريب في الجامعة شاملة لجميع الموظفين
					٣. تتسم عملية التدريب بأنها مبرمجة
					٤. يخصص وقت كاف لتدريب الموظفين
					(٣) تقويم إدارة الموارد البشرية
					١. تبذل الجامعة جهودا كبيرة لقياس أداء الموظفين فيها
					٢. تتسع مشاركة الموظفين في وضع الأهداف والبرامج وتقييمها
					٣. تتم مناقشة واقع الأداء مع الموظفين شهريا
					٤. يرتبط الترقيع والترقية والعلاوات السنوية بتقييم الأداء
					(٤) الأنظمة المختلفة للمكافأة
					١. إن مستوى الراتب في الجامعة مرتفعة مقارنة مع المنظمات الأخرى
					٢. أن الرواتب المدفوعة تعد تنافسية مع المنظمات الأخرى
					٣. تتحقق العدالة في عملية دفع الراتب بين العاملين
					٤. هناك ارتباط عال بين مستويات دفع الراتب والأداء الفردي في الوظيفة