

تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بممارسات الموارد البشرية لدى موظفي مديرية تربية البصرة  
فاتن عبد محسن  
مديرية الإعداد والتدريب - شعبة البحوث والدراسات

### المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وممارسات الموارد البشرية لدى موظفي مديرية تربية البصرة. تم تطبيق البحث على عينة عشوائية مكونة من (100) موظف في المديرية، باستخدام استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وتحسين ممارسات الموارد البشرية، حيث ساهمت التكنولوجيا في تبسيط العمليات الإدارية، وتحسين التواصل، وزيادة كفاءة إدارة الموارد البشرية. خلصت الدراسة إلى ضرورة تعزيز استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية لتحقيق بيئة عمل أكثر فعالية.

**الكلمات المفتاحية:** تكنولوجيا المعلومات، ممارسات الموارد البشرية

## Information Technology and Its Relationship to Human Resources Practices among Basra Education Directorate Employees

Faten Abdul Mohsen

Directorate of Preparation and Training - Research and Studies Division

### Abstract

This study aimed to examine the relationship between information technology and human resources practices among employees of the Basra Education Directorate. The research was applied to a random sample of (100) employees in the directorate, using a questionnaire as the primary data collection tool. The results showed a positive relationship between the use of information technology and the improvement of human resources practices, as technology contributed to streamlining administrative processes, enhancing communication, and increasing the efficiency of human resources management. The study concluded with the necessity of promoting the use of technology in human resources management to achieve a more effective work environment.

**Keywords:** Information Technology, Human Resources Practices

### المبحث الأول

#### منهجية البحث

#### المقدمة

في عصر التحول الرقمي والتطور التكنولوجي المتسارع، أصبحت تكنولوجيا المعلومات عنصراً أساسياً في إعادة تشكيل بيئات العمل وتحسين كفاءة العمليات الإدارية. لم تعد

التكنولوجيا مجرد أداة داعمة، بل تحولت إلى ركيزة أساسية في تعزيز ممارسات الموارد البشرية، مما ينعكس إيجاباً على أداء المؤسسات وجودة الخدمات المقدمة. في هذا السياق، تبرز أهمية دراسة العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وممارسات الموارد البشرية، خاصة في المؤسسات الحكومية التي تشهد تحولات كبيرة في أنظمتها الإدارية.

مديرية تربية البصرة، كإحدى المؤسسات التعليمية الحكومية الكبيرة، تواجه العديد من التحديات في إدارة مواردها البشرية بشكل فعال، بما في ذلك تعقيد العمليات الإدارية، ضعف التواصل بين الأقسام، وعدم كفاية الأدوات التكنولوجية الحديثة. هذه التحديات تؤثر سلباً على كفاءة العمل ورضا الموظفين، مما يستدعي البحث عن حلول مبتكرة لتحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء الوظيفي.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وممارسات الموارد البشرية في مديرية تربية البصرة، من خلال تحليل تأثير التكنولوجيا على تبسيط العمليات الإدارية، تحسين التواصل الداخلي، وزيادة كفاءة إدارة الموارد البشرية. كما تسعى الدراسة إلى تحديد الفجوات والتحديات التي تعيق الاستفادة الكاملة من التكنولوجيا في هذا المجال، وتقديم توصيات عملية لتعزيز استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية.

من خلال هذه الدراسة، نأمل في تقديم رؤية شاملة حول كيفية توظيف تكنولوجيا المعلومات لتحقيق بيئة عمل أكثر فعالية ومرونة، مما يساهم في تحسين أداء الموظفين ورفع مستوى الخدمات المقدمة من قبل المديرية. كما تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية، خاصة في المؤسسات الحكومية التي تشهد تحولات كبيرة في أنظمتها الإدارية.

### أولاً: مشكلة البحث

تتمثل مشكلة هذه الدراسة في محاولة الإجابة عن التساؤلات التالية:

1. ما مستوى ممارسات تكنولوجيا المعلومات لدى موظفي الموارد البشرية في مديرية تربية البصرة مجتمع الدراسة؟
2. ما هو الأثر المباشر للمعرفة الضمنية في ممارسات الموارد البشرية في مديرية تربية البصرة مجتمع الدراسة؟

### ثانياً: أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في قياس طبيعة ونوع العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وممارسات الموارد البشرية، إذ تنبع الأهمية العلمية لهذا البحث من كون موضوعات البحث المتمثلة بـ (تكنولوجيا المعلومات، ممارسات الموارد البشرية) تعد من الموضوعات المهمة التي حظيت باهتمام عدد كبير من الباحثين. في حين تبرز الأهمية التطبيقية لهذا البحث من مساهمة نتائجها في المساعدة في صياغة استراتيجيات جيدة تساهم في بيان أهمية تكنولوجيا المعلومات في ممارسات الموارد البشرية.

### ثالثاً: أهداف البحث:

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. قياس وتحديد مستويات تكنولوجيا المعلومات وممارسات الموارد البشرية لدى عينة من العاملين في مديرية تربية البصرة مجتمع الدراسة.

2. تحديد طبيعة العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وممارسات الموارد البشرية لدى عينة من العاملين في مديرية تربية البصرة مجتمع الدراسة.
3. تحديد مختلف المفاهيم المتعلقة بسلوك تكنولوجيا المعلومات وممارسات الموارد البشرية

#### رابعاً: فرضيات البحث:

الفرضية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين سلوك تكنولوجيا المعلومات وممارسات الموارد البشرية،

الفرضية الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية مباشر بين سلوك تكنولوجيا المعلومات وممارسات الموارد البشرية ،

#### خامساً: عينة البحث

(اختبار العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وممارسات الموارد البشرية لدى موظفي مديرية تربية البصرة) استهدف البحث عينة عشوائية من العاملين في مديرية تربية البصرة وكان حجم العينة (100) موظف في مديرية تربية البصرة.

#### الجانب النظري

##### أولاً: مفهوم تكنولوجيا المعلومات

لم تحض تكنولوجيا المعلومات بوصفه احد المصطلحات الجديدة، خاصة مع ظهور الاقتصاد الجديد بتعريف موحد، بل تعددت هذه التعاريف وتنوعت تبعاً لرؤية كل واحد لها، لذا سندرج عدة تعاريف حتى تبرز لنا أوجه الاختلاف والاتفاق بينها، لنعطي في الأخير تعريفنا لها، من المصطلحات التي تواجه الكثير من الالتباس والتأويل، إذ (Technology) تعد كلمة التكنولوجيا في حين يرى آخرون اختلافاً واضحاً بينهما، ويرجع أصل (technique) يستخدمها البعض كمرادف للتقنية أي (Logos) تعني التشغيل الصناعي، والثاني (Techno) التكنولوجيا إلى اليونانية التي تتكون من مقطعين هما العلم أو المنهج، لذا تكون بكلمة واحدة هي علم التشغيل الصناعي. وتعرف تكنولوجيا المعلومات كما جاء في الموسوعة الدولية لعلم المعلومات والمكتبات على أنها التكنولوجيا الالكترونية اللازمة لتجميع واختزان وتجهيز وتوصيل المعلومات. وتعرف منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية تكنولوجيا المعلومات على النحو التالي تشمل تكنولوجيا المعلومات مجموعة من التكنولوجيات التي تسمح بجمع، تخزين، نقل ومعالجة المعلومات في شكل صور أصوات وبيانات (محمد الأمين وآخرون، 2018:20).

لقد شهدت المكونات الرئيسية الثلاث التكنولوجيا المعلومات تطورا شكلت نقلات نوعية فمن الكمبيوتر الضخم إلى الكمبيوتر المبني فالكومبيوتر المايكرو، وقد كان ذلك التطور قائماً على العنصر المادي المستخدم في بناء ذاكرة الكمبيوتر و وحدة معالجته المركزية التي تقوم بالعمليات الحسابية والمنطقية، لقد كان اختراع الترانزستور أو أشباه الموصلات عام 1957 بداية لرحلة التصغير المتناهي ثم جاء بعده ما يطلق عليه الدوائر الالكترونية المتكاملة IC : Integrated Circuits وهي الشرائح المصنوعة من رقائق السليكون النقي المستخلص من الرمال، وبتوالي الاختراعات تقلص حجم الكمبيوتر

وزادت سرعته آلاف من العمليات الحسابية في الثانية إلى سرعة "الناتو متر أو بلايين العمليات في الثانية الواحدة وبنهاية الثمانينات أصبح هناك كمبيوتر بحجم راحة اليد يفوق إمكانية كمبيوتر الخمسينيات. إن هذا التطور في المفهوم يعكس تطور التقنية في حد ذاتهما (زهير واخرون، 2021:77).

وهناك عدة تعاريف لتكنولوجيا المعلومات فالبعض يعرفها على أنها مجموعة من الأدوات تساعدك على العمل مع المعلومات ومعالجتها، كما يعرف الدكتور أحمد بدر تكنولوجيا المعلومات بأنها مصطلح يستخدم لوصف كثير من الإنجازات والاختراعات التكنولوجية خصوصا في مجال الحاسبات والاتصالات. يعرفها القاموس الشارح لعلوم المكتبات والمعلومات تكنولوجيا المعلومات (Information Technology) بأنها مجال واسع يتضمن دراسة وتصميم وتطوير ودعم وإدارة ومعالجة المعلومات واختزانها وحمايتها واسترجاعها ونقلها وإتاحتها للمستخدمين بالاستعانة بالحاسبات الآلية وبرمجياتها لدعم تلك الجوانب (فايزة وشهرزاد، 2017:22).

ومن خلال ما سبق يمكن ان نقول ان تكنولوجيا المعلومات هي مجموعة من التقنيات والأدوات والمنصات التي تستخدم لجمع وتخزين وتحليل وتداول المعلومات. تشمل هذه التقنيات الحوسبة السحابية، والشبكات، وقواعد البيانات، والبرامج، والأجهزة الإلكترونية. تستخدم تكنولوجيا المعلومات في مختلف المجالات مثل الأعمال التجارية، والطب، والترفيه، والتعليم، وغيرها. يهدف استخدام تكنولوجيا المعلومات إلى زيادة كفاءة العمل، وتحسين جودة الخدمات المقدمة، وزيادة سرعة اتخاذ القرارات.

#### ثانيا: مراحل تطور تكنولوجيا المعلومات

لقد مرت تكنولوجيا المعلومات بمراحل تاريخية عدة تمثلت في (محمد الأمين واخرون، 2018:22)، (جباري وشوقي، 2016:41)

#### 1. مرحلة ثورة المعلومات والاتصالات الأولى

وتتمثل في اختراع الكتابة ومعرفة الإنسان لها وقد عمل ظهور الكتابة على إنهاء عهد المعلومات الشفهية التي تنتهي بوفاة الإنسان أو ضعف قابلياته الذهنية (جباري وشوقي، 2016:41).

#### 2. مرحلة ثورة المعلومات أو الاتصالات الثانية

وتشمل هذه المرحلة ظهور الطباعة بأنواعها المختلفة وتطورها والتي ساعدت على نشر المعلومات واتصالاتنا عن طريق كثرة المطبوعات وزيادة نشرها (جباري وشوقي، 2016:41).

#### 3. مرحلة ثورة المعلومات أو الاتصالات الثالثة

تتمثل بظهور مختلف أنواع وأشكال مصادر المعلومات كالمسموعة والمرئية كالهاتف والراديو والتلفاز والأقراص والأشرطة الصوتية واللاسلكي (محمد الأمين واخرون، 2018:22).

#### 4. ثورة المعلومات والاتصالات الرابعة

وهذه تتمثل باختراع الحاسوب وتطوره ومراحل أجياله المختلفة. كافة مميزاته وفوائده وأثاره مع الايجابية على حركة تنقل المعلومات عبر وسائل اتصال ارتبطت بالحواسيب (محمد الأمين واخرون، 2018:22).

#### 5. ثورة المعلومات والاتصالات الخامسة

تتمثل في الترابط الهائل ما بين تكنولوجيا الحواسيب المتطورة وتكنولوجيا الاتصالات المختلفة الأنواع والاتجاهات التي حققت إمكانية تناقل كمية هائلة بسرعة فائقة و بغض النظر عن الزمان و المكان وصولاً إلى شبكات المعلومات و في قمتها شبكة الانترنت.

#### ثالثاً: أهمية تكنولوجيا المعلومات

ومن دواعي استخدام تكنولوجيا المعلومات بحسب (بن زواي والشريف، 2016:40) تكمن في إتاحة الفرصة لتطبيق أفضل لقانون اقتصاد الوقت الجهد والمال، مضافاً إليها الأسباب الموضوعية التالية:

1. توفير المال عن طريق تحسين الكفاءة: وتوفير المال يتحقق على المدى البعيد لأن التكاليف الرأسمالية الخاصة بمرحلة الإنشاء هي تكاليف عالية.
  2. خزن واستعادة المعلومات: فتكنولوجيا المعلومات لها القابلية على خزن كمية هائلة من المعلومات يمكن الرجوع إليها واستعادتها في أي وقت.
  3. الدقة: يمكن الاعتماد عليها بشكل كبير والوثوق بالمعلومات المأخوذة منها من حيث الدقة.
  4. تستطيع تكنولوجيا المعلومات تعويض الإنسان عن الكثير من الأعمال الروتينية المتعبة والمملة.
  5. إحصاء البيانات وتسجيلها.
  6. استرجاع البيانات وتوصيلها خدمة للبحث العلمي واتخاذ القرارات.
  7. تحقيق نظام رقابة داخلية فعال له تأثير على دقة ومصداقية المعلومات.
- ومن خلال ما سبق يمكن القول ان أهمية تكنولوجيا المعلومات تتمثل ب:

1. تعدد تكنولوجيا المعلومات أساسية في عصرنا الحديث حيث أصبحت جزءاً لا يتجزأ من حياتنا اليومية. فهي تستخدم في مختلف المجالات مثل التعليم، الطب، الأعمال التجارية، والإدارة. كذلك تسهل تكنولوجيا المعلومات على المستخدمين إتقان مهارات جديدة والحصول على المعرفة بسهولة.
2. تساهم في زيادة كفاءة الأعمال وتقليل التكاليف. فهذه التقنية تساعد في إدارة المعلومات بشكل أفضل وتحسين الاتصالات بين الأفراد والمؤسسات. كذلك تساعد في تحسين جودة المنتجات والخدمات، وتقليل الأخطاء.
3. تكنولوجيا المعلومات تعد أداة حاسمة لتحقيق التقدم والتطور في مختلف المجالات. فهي تساهم في تحسين جودة الحياة وزيادة الإنتاجية، كذلك تسهل على الأفراد إتقان مهارات جديدة وزيادة فرص العمل.

#### رابعاً: مفهوم ممارسات إدارة الموارد البشرية

يطلق عليها العديد من المفكرين الإداريين وظائف إدارة الموارد البشرية وهي مجموعة النشاطات التي من شأنها أن تضع استراتيجيات الموارد البشرية موضع التنفيذ وتكون موجهة نحو تحسين الأداء، وتعزيز قدرات ومهارات ومعارف الموارد البشرية من أجل تحقيق الأهداف الاستراتيجية لعل كبر حجم المنظمات والمؤسسات وزيادة المتواصلة للأفراد داخلها، وحرص المنظمة على أن تكون في الريادة على مستوى عالمي ومحلي وبقوة إلى أن تهتم بالموارد البشرية ولا يأتي هذا الاهتمام إلا من خلال تكامل ممارسات إدارة الموارد البشرية والتي تتعلق بالحصول على الموارد البشرية المطلوبة و تكوين قوة عمل مستقرة، وهذه الوظائف تشتمل على تحليل الوظيفة تخطيط الموارد البشرية، البحث والاستقطاب الاختيار والتعيين التدريب وتخطيط المسار الوظيفي، تقييم الأداء، الفوائد والتعويضات، الصحة والسلامة العمالية... الخ. وعند استخدام هذه الممارسات بالشكل الصحيح في المؤسسات أيا كان حجمها، فإن عملية تحقيق أهداف المنظمة سيكون بالأمر اليسير(روزال:6).

وتعرف ممارسات الموارد البشرية على أنها مجموعة من الممارسات التي يتم تطويرها لتوفير العنصر البشري في المنظمات من أجل التنسيق بين هذه العناصر البشرية وصولاً لتحقيق أعلى إنتاجية(محمد،2019:82)

ومن خلال ما سبق يمكننا القول ان ممارسات إدارة الموارد البشرية (HRM)تعني الأساليب والإجراءات التي تستخدمها المؤسسات لإدارة وتطوير موظفيها. وتشمل هذه الممارسات جميع النشاطات التي تتعلق بالعلاقة بين المؤسسة والموظف، بدءًا من توظيف الموظفين وتدريبهم وحتى إنهاء علاقتهم بالشركة. تشمل ممارسات إدارة الموارد البشرية أيضًا تصميم الوظائف وتحديد مستوى الأجور، وإعداد خطط التطوير المهني للموظفين، وإجراء تقييم أداء دوري للعاملين في المؤسسة. كذلك، يُعزَّز من خلال هذه الممارسات ثقافة العمل في المؤسسة، حتى يصبح لديها فرص أكبر لجذب واحتفاظ بأفضل المواهب. إذا تُطبَّق هذه الممارسات بشكل جيد، فإنها تساعد المؤسسات على تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، وتزيد من رضا الموظفين والعملاء.

## خامسا: انواع ممارسات إدارة الموارد البشرية

### 1- تخطيط الموارد البشرية

التخطيط بالمفهوم العام والشمولي يعني التنبؤ بما سينطوي عليه المستقبل في إطار معين ويتضمن الإجابة على التساؤلات ماذا نعمل؟ كيف نعمل؟ متى ومن يعمل؟ وهكذا ولذا فإن التخطيط للموارد البشرية يتضمن تحديد الاحتياجات المطلوبة من القوى العاملة من حيث الكم والنوع وعلى المستوى التفصيلي (محمد،2019:82)

### ❖ أهمية تخطيط الموارد البشرية

لتخطيط الموارد البشرية في المنظمة مزايا تتمثل فيما يلي(محمد،2019:82):

- تكمن أهمية تخطيط الموارد البشرية في أنه يساعد المنظمة في تحديد احتياجاتها المستقبلية ومن ثم تخفيض التكلفة التي تنتج عن النقص أو الزيادة في الموارد
- يساعد تخطيط الموارد البشرية على إظهار نقاط الضعف في نوعية ومن ثم في أداء تلك الموارد مما قد يتطلب تدريبها وتطويرها ورفع قدراتها الأدائية

- يهيئ المنظمة لمواجهة أية تغييرات قد تحدث في بيئتها الداخلية والخارجية. 4- يساعد على التأكد من تكامل وترابط أنشطة إدارة الموارد وتوجيهها نحو تحقيق الهدف.
- 1- الاستقطاب والتعيين (التوظيف):**

على المنظمة ان تبدأ بأول خطوة في عملية الاستقطاب تتمثل بإدراكها لمفهوم عملية الاستقطاب يعرف الاستقطاب بأنه " عملية استكشاف المرشحين للوظائف الشاغرة حالياً أو مستقبلاً، انها عملية الربط بين أولئك الذين يعرضون الوظائف والذين يرغبون في شغلها. وهي أيضا " عملية البحث عن الأفراد الصالحين لملاء الوظائف الشاغرة في العمل واستمالتهم وجذبهم واختيار الأفضل منهم بعد ذلك للعمل. ان وظيفة الاستقطاب تمتد لتشمل ليس فقط السعي إلى الوفاء باحتياجات الوظائف من المرشحين وإنما أيضا الوفاء بحاجات ورغبات وقدرات واهتمامات المرشحين لشغل الوظائف وهكذا يوفر الاستقطاب الفرصة للمنظمة وللمتقدمين لكي يختار بعضهم بعض وفقاً لمصالحهم واهتماماتهم(زوزال:7)

#### ❖ أهمية الاستقطاب (زوزال:7)

- الاستقطاب جيد يفتح جميع أبواب ومصادر العمل المتاحة امام المنظمة وكلما ازداد عدد المتقدمين للعمل أصبحت الخيارات واسعة في اختيار الأكفأ والأفضل من بين المتقدمين.
- من خلال الاستقطاب يستطيع المنظمة توصيل رسالتها الى المرشحين بأنها المكان المناسب لهم للعمل ولبناء وتطوير حياتهم الوظيفية.
- ان نجاح عملية الاستقطاب هي الخطوة الأولى في بناء قوة العمل الفاعلة والمنتجة.

#### 3- تدريب الموارد البشرية

التدريب هو الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف، وخبرات واتجاهات المتدربين وذلك بجعلهم في أداء مهامهم (محمد،2019:85).

#### ❖ أهمية التدريب

- إن التدريب هو صفة المنظمات الحديثة التي تحرص على مواكبة كل تغيير في المجالات التكنولوجية والإدارية
- وحيث إن التدريب يحسن من قدرات الفرد وينمي مهاراته فإنه ومن هذا المنطلق يساهم مباشرة في تحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي للفرد ويزيد من درجة أمانه الوظيفي.
- إن كل العاملين تقريباً في المنظمة يحتاجون للتدريب. فهو لا يقتصر على موظف دون آخر أو وظيفة دون أخرى.

#### 4- التحفيز

لقد عرف الحوافز الدكتور علي السلمي بقوله إنها العوامل التي تعمل على إثارة القوى الحركية في الإنسان وتؤثر في سلوكه(محمد،2019:86)

#### ❖ أهمية الحوافز

تحقق نظم الحوافز زيادة في عوائد (أرباح) المنظمة من خلال رفع الكفاءة لإنتاجية للعاملين، إذ إن الاختيار السليم للحوافز (المادي أو المعنوي) يؤدي إلى دفع الموظفين إلى زيادة الإنتاج وتحسين نوعيته(محمد،2019:86).

- تساهم نظم الحوافز في تفجير قدرات الموظفين وطاقاتهم واستخدامها أفضل استخدام ويؤدي هذا إلى اختزال في القوى العاملة المطلوبة وتسخير الفائض منها إلى منظمات أخرى قد تعاني من نقص في القوى العاملة
- تحسين الوضع المادي والنفسي والاجتماعي للفرد العامل وربط مصالح الفرد بمصالح المنظمة.
- تعمل نظم الحوافز على تقليص كلف الإنتاج من خلال ابتكار وتطوير أساليب العمل واعتماد أساليب ووسائل حديثة من شأنها تقليص الهدر في الوقت والمواد الأولية والمصاريف.
- تسهم نظم الحوافز في خلق الرضا لدى الموظفين عن العمل مما يساعد ذلك في حل الكثير من المشاكل التي تعاني الإدارات منها مثل انخفاض قدرات الإنتاج وارتفاع معدلات الكلف والغياب والمنازعات والشكاوى ودوران العمل.

سادسا: أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية

## 1- التحفيز

نظم الأجور المبنية على الوظيفة Job - Based Pay في طريقها لأن تستبدل بنظم الأجور على أساس الشخص Person-Based Pay، فقد وجد في الممارسات الفعلية في الواقع التطبيقي أن المنظمات تقوم بممارسات الموارد البشرية والوحدات وفرق العمل عند الدفع، فالميزة التنافسية تأتي من التنوع الاستراتيجي والذي بالربط بين يأتي بدوره من الطرق التي يقوم بها الأفراد بأداء أدوارهم، فإذا كان الأفراد يقومون بالتصرف بشكل مختلف فعندئذ يجب الدفع لهم بشكل مختلف فليس من الضروري إيجاد نظام وحيد أمثل ولكن إيجاد نظام يدعم ذلك المدخل للعمل والإستراتيجية والثقافة. وأكد على ذلك Takewchi في الدراسة التي أجراها للمقارنة بين إدارة الموارد البشرية في كل من اليابان والولايات المتحدة الأمريكية وكندا وتوصل فيها إلى أن من أهم ما يميز إدارة الموارد البشرية اليابانية أنها وظيفة تحديد الأجور ووظيفة رئيسية من وظائف إدارة الموارد البشرية وأنه يتم دفع الأجور لشخص معين وليس لوظيفة محددة، لذلك فإن الأجور تختلف من شخص لآخر كذلك مقدار هذا الاختلاف. كذلك لا بد من ربط نظم المكافآت بأداء فريق العمل وليس بالأداء الفردي لأن نظم المكافآت الجماعية تقلل التهديدات الناتجة من الصراع وتساعد على توفير سلوك ثابت ومتفق مع أهداف العمل عما لو تم اتباع نظم (عليوات، 2017:11).

## 2- نظام الاختيار والتعيين

يشير الباحث إلى أنه نظرا لأن القيمة في عصر المعرفة تكمن في الموارد البشرية وما تمتلكه من معرفة فإن التحدي الآن يصبح في عصر المعرفة هو كيف يمكن جذب وتعيين والحفاظ على تلك النوعية من المهارات التي تساعد المنظمة على تحقيق الميزة التنافسية في عصر المعرفة. وقد أشار Dash إلى أن أحد التغيرات التي حدثت في نظام الاختيار والتعيين هو كيف يمكن التعيين من بين المرشحين بأقصى سرعة ممكنة بعد المقابلة لأن معظم الجدل الذي يدور حول حرب المهارات وتعيينها لا يدور حول كيفية التوصل إلى المرشحين وإنما كيف يمكن تعيينهم قبل الآخرين كما أن هناك محاولات عديدة في المنظمات لتقليل دورة التعيين لتصبح خلال يوم واحد أو بحد أقصى أسبوع ولكن بعد المراجعة الجيدة لطلبات المرشحين حيث أن طول فترة اتخاذ قرار بالتعيين ربما يؤثر على قرار المرشحين وبالتالي يكون من المحتمل خسارة المنظمة لثلث المرشحين بهذه الطريقة (عليوات، 2017:13).

### 3- التدريب

من التغيرات الهامة التي حدثت في مجال التدريب هو انتشار وسيادة ثقافة أهمية التدريب للوصول للأداء مع المرغوب فكما أشار effer إلى إنه حتى يمكن أن تمتلك قوة عمل متعددة المهارات وتستطيع التكيف التغيرات ويكون لديهم معرفة كاملة عن نظام الإنتاج وخاصة نظام الإنتاج المرن فإن التدريب يصبح جزءا حيويا من وظائف الإنتاج وليست مجرد عملية تدريب منفصلة كما أن هناك اعتقاد بأن التدريب يعتبر مصدرا من مصادر الميزة التنافسية في عدد كبير من المنظمات كذلك يعتقد بأن التدريب استثمار في فريق العمل بالمنظمة وأنه يعتبر في بيئة الأعمال الحالية مصدرا فعليا من مصادر العائد على رأس المال المستثمر. وللتأكيد على أهمية التدريب في عصر المعرفة أشار Schwartz في دراسته لأسباب ترك العمالة للخدمة توصل إلى أنه من الأسباب الرئيسية لذلك هو عدم وجود خطة تدريبية لدى المنظمة. كذلك من التغيرات الهامة في مجال التدريب وكنتيجة للزيادة الملحوظة في أعداد العمال المؤقتة في بيئة الأعمال الجديدة سوف تحتاج المنظمات إلى ما يمكن تسميته ببرامج التدريب: Just In Time: JIT لمواجهة المتطلبات من المهارات المتغيرة والمطلوبة في قوة العمل (عليوات، 2017:13)

المبحث الثاني  
الجانب العملي

أولاً: التكرار والنسب المؤثرة في تكنولوجيا المعلومات

يعرض الجدول (1) التكرارات والنسب المئوية الخاصة تكنولوجيا المعلومات

جدول (1) التكرارات والنسب المئوية تكنولوجيا المعلومات

ت	التكرار/النسبة المئوية	لا اتفق تماماً	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماماً
س1	التكرار	4	8	12	28	48
	النسبة المئوية	4.0	8.0	12.0	28.0	48.0
س2	التكرار	0	4	4	16	76
	النسبة المئوية	0	4.0	4.0	16.0	76.0
س3	التكرار	24	4	8	32	32
	النسبة المئوية	24.0	4.0	8.0	32.0	32.0
س4	التكرار	0	16	16	48	20
	النسبة المئوية	0	16.0	16.0	48.0	20.0
س5	التكرار	0	12	32	40	16
	النسبة المئوية	0	12.0	32.0	40.0	16.0
س6	التكرار	4	12	24	36	24
	النسبة المئوية	4.0	12.0	24.0	36.0	24.0
س	التكرار	32	56	96	200	216
	النسبة المئوية	5	9	16	33	36

من الجدول (1) يتضح ان اتجاه العينة يميل نحو الاتفاق تماماً على فقرات هذا ما تبينه نتائج الجدول أعلاه حيث بلغت تكراراته (216) بنسبة مئوية مقدارها (36%). ما يمثل اتجاه عينة الدراسة حول الاتفاق لأهمية تكنولوجيا المعلومات في تحسين ممارسات الموارد البشرية

ثانيا: التكرار والنسب المؤثرة في ممارسات الموارد البشرية

يعرض الجدول (2) التكرارات والنسب المئوية الخاصة بممارسات الموارد البشرية

جدول (2)

التكرارات والنسبة والمئوية للإجابة على فقرات ممارسات الموارد البشرية

اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما	التكرار/النسبة المئوية	
64	24	8	0	4	التكرار	س1
64.0	24.0	8.0	0	4.0	النسبة المئوية	
56	28	16	0	0	التكرار	س2
56.0	28.0	16.0	0	0	النسبة المئوية	
76	12	8	4	0	التكرار	س3
76.0	12.0	8.0	4.0	0	النسبة المئوية	
48	36	12	4	0	التكرار	س4
48.0	36.0	12.0	4.0	0	النسبة المئوية	
36	48	16	0	0	التكرار	س5
36.0	48.0	16.0	0	0	النسبة المئوية	
24	60	8	4	4	التكرار	س6
24.0	60.0	8.0	4.0	4.0	النسبة المئوية	
36	44	8	4	8	التكرار	س7
36.0	44.0	8.0	4.0	8.0	النسبة المئوية	
340	252	76	16	16	التكرار	س8
a49	36	11	2	2	النسبة المئوية	
40	32	24	0	4	التكرار	س9
40.0	32.0	24.0	0	4.0	النسبة المئوية	
40	32	24	4	0	التكرار	س10
40.0	32.0	24.0	4.0	0	النسبة المئوية	

44	24	16	16	0	التكرار	س11
44.0	24.0	16.0	16.0	0	النسبة المئوية	
48	24	16	12	0	التكرار	س12
48.0	24.0	16.0	12.0	0	النسبة المئوية	
52	36	8	0	4	التكرار	س13
52.0	36.0	8.0	0	4.0	النسبة المئوية	
32	68	0	0	0	التكرار	س14
32.0	68.0	0	0	0	النسبة المئوية	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS vr. 24  
يتضح ان اتجاه العينة يميل نحو الاتفاق تماما على فقرات متغير ممارسات الموارد البشرية  
هذا ما تبينه نتائج الجدول أعلاه

ثالثاً: الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية

يعرض الجدول (3) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بتكنولوجيا المعلومات

جدول (3)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتكنولوجيا المعلومات

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة
1.134	4.08	س1
0.746	4.64	س2
1.559	3.44	س3
0.965	3.72	س4
0.899	3.60	س5
1.097	3.64	س6
0.835	3.85	س

يلاحظ من نتائج الجدول (3) إلى ان المتوسط الحسابي لتكنولوجيا المعلومات بلغ (3.85) والانحراف معياري (0.835)، ومعامل الاختلاف (22%)،

رابعاً: الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية  
يعرض الجدول (4) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بممارسات الموارد البشرية

جدول (4)  
الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لممارسات الموارد البشرية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقره
.645	4.46	1س
.471	4.32	2س
.743	4.24	3س
.770	4.24	4س
.645	4.46	5س
.471	4.32	6س
.478	4.34	7س
.750	4.26	8س
.757	4.28	9س
.743	4.24	10س
.770	4.24	11س
.645	4.46	12س
.645	4.46	13س
4.60	4.60	14س

نلاحظ من الجدول (3) أن الفقرة (14) قد حازت على أعلى وسط حسابي قدره (4.60) وبانحراف معياري قدره (4.60) كذلك نلاحظ من نفس الجدول أن الفقرات (1،5،12،13) قد حاز على أعلى وسط بالمرتبة الثانية قدره (4.46) وانحراف معياري

قـدره ( 645). مما يدل على اتفاق عينة الدراسة حول تامين مستلزمات العمل من الطابعات والمساحات الضوئية لتأدية مهام مجتمع البحث.

خامساً: علاقة الارتباطة بين متغيرات الدراسة  
يعرض الجدول (5) علاقة الارتباط معبراً إليها بمعامل ارتباط بيرسون بين

جدول ( 5 )

معامل ارتباط بيرسون بين متغيرات البحث

ممارسات الموارد البشرية	المتغير المعتمد
	المتغير المستقل
0.736	تكنولوجيا المعلومات

يلاحظ من الجدول (5) أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى 5 % بمعنى إن الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات من شأنه أن يساهم في زيادة مستوى ممارسات الموارد البشرية. مما يدل على وجود علاقة ارتباط وتأثير جيد بين المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات والمتغير التابع ممارسات إدارة الموارد البشرية.

#### المبحث الرابع

#### الاستنتاجات والتوصيات

##### أولاً: الاستنتاجات

- 1- تعتبر أهم ممارسات إدارة الموارد البشرية التوظيف التحفيز ، تقييم الأداء.
- 2- يرتبط نجاح ممارسات إدارة الموارد البشرية مجموعة من المقومات أهمها وجود إطار إدارية متميز، بالإضافة لتكامل بين أفراد مديرية تربية البصرة او المنظمة.
- 3- يدرك أفراد عينة الدراسة أهمية ممارسات ادارة الموارد البشرية خاصة في انه يوفر الوقت والجهد للممارسات الإدارية بمديرية تربية البصرة.
- 4- هناك اهتمام وتوجه من قبل مجتمع الدراسة نحو تكنولوجيا المعلومات لما لها من اهميه في إدارة مهام مجتمع البحث وايمان الإدارة العليا بدور تكنولوجيا المعلومات الحيوي في عملها

##### ثانياً: التوصيات

في إطار هذه الدراسة والنتائج المتوصل إليها يمكن الخروج بالتوصيات التالية:

1. ضرورة الاهتمام بممارسات الموارد البشرية والاستثمار فيها
2. ضرورة الاستثمار الأمثل لوسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من حيث تجميع البيانات ومعالجتها وتبادل المعلومات لكل الأطراف المستفيدة منها سواء الداخلية أو الخارجية؛
3. الاهتمام بتدريب العاملين خاصة القائمين على نظم تكنولوجيا المعلومات على كل ما هو جديد في تقنيات تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

4. ضرورة التأكيد على مواكبة برامج التعليم العالي لحاجات المجتمع والتطورات المعاصرة، أي الأخذ بعين الاعتبار أهمية التغييرات والتطورات التي تحصل في البيئة المحيطة ومحاولة الاستفادة منها بما يساهم في تحقيق فاعلية تكنولوجيا المعلومات
5. ضرورة القيام بإعداد دراسات الجدوى لاستخدام ممارسات الموارد البشرية.

#### المصادر

1. بن مهني، رزيق، & صهيب. (2021). دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء الإدارة الرياضية (Doctoral dissertation).
2. بوشاهد فايزة، & زيتوني شهرزاد. (2017). تكنولوجيا المعلومات ودورها في تأهيل اختصاصي المعلومات المكتبات الجامعية.
3. بولخوة، زبيدة، بن زواي، & محمد الشريف. (2016). التدقيق الداخلي باستخدام تكنولوجيا المعلومات.
4. ربوح، جباري، & شوقي. (2016). دور تكنولوجيا المعلومات والإتصال في تطوير نظام المعلومات المحاسبي للبنوك التجارية.
5. زوزال. دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي ( Master's thesis).
6. سلطاني، عمار، بوضرسة، & زهير. (2021). تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بالأداء التنظيمي.
7. طالبي، رياض، شياب، & محمد الأمين. (2018). تكنولوجيا المعلومات و الأداء.
8. علي إدريس محمد. (2019). ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي.
9. محمد، & عليوات. (2017). دور ممارسات ادارة الموارد البشرية في تحقيق العدالة التنظيمية.
10. محمد، & عليوات. (2017). دور ممارسات ادارة الموارد البشرية في تحقيق العدالة التنظيمية.

#### استمارة الاستبيان

مديرية الاعداد والتدريب

شعبة البحوث والدراسات

م / استبانة

أخي المستبين/ه الكريم....

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يرجى التفضل الإجابة عن أسئلة الاستبانة للبحث الموسوم (اختبار العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وممارسات الموارد البشرية...دراسة تحليلية عينة من العاملين في مديرية تربية البصرة لقراءة فقرات هذه الاستبانة والإجابة عليها من قبلكم لما تمتلكونه من خبرة ومعرفة إجاباتكم حول جميع الفقرات التي ستسهم في سلامة التحليل ودقة النتائج التي سيتم بناءً عليها التوصل إلى جملة من الاستنتاجات وتقديم المقترحات العلمية التي تخدم مديرية تربية البصرة.

الباحثة

فاتن عبد محسن

أولاً: معلومات شخصية

1. الجنس: ذكر ( ) انثى ( ) .
2. العمر: 20-30 ( ) 31-40 ( ) 41-50 ( ) 51 فأكثر ( ) .
3. التحصيل العلمي: دكتوراه ( ) ماجستير ( ) بكالوريوس ( ) دبلوم ( ) .
4. المنصب الوظيفي:
5. مدة الخدمة: 1-5 ( ) 6-10 ( ) 11-15 ( ) 16-20 ( ) 21- فأكثر ( )

الجزء الثاني متغيرات الدراسة					
المتغير الأول: تكنولوجيا المعلومات					
الفقرة	اتفق بشده	اتفق	مُحايد	لا اتفق	لا اتفق بشده
					تمتلك المؤسسة عدد كافي من الحواسيب والأجهزة الخاصة
					أجهزة الحاسوب المستخدمة في الشركة متطورة
					تأمين العدد الكافي من الطابعات والمساحات الضوئية في المؤسسة
					تمتلك المؤسسة عدد كافي من المعدات الخاصة بالاتصالات
					تقوم الشركة بتحديث وتطوير الأجهزة والمعدات الخاصة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات باستمرار
					تستخدم الشركة في عملها برمجيات حاسوبية حديثة ومتطورة
المتغير الثاني: ممارسات إدارة الموارد البشرية					
					تعتمد الجامعة على نتائج تحليل وتصميم الوظيفة عند اختيار المرشحين للوظائف الشاغرة
					يخضع التقدم للوظيفة لعدد من الاختبارات والمقابلات قبل اختياره للوظيفة
					تسعى الجامعة للحصول

					على الأفراد ذو الكفاءة في العمل	
					تعتمد الجامعة على تخطيط الموارد البشرية للتوظيف في الجامعة	
					يتسم نظام الحوافز في الجامعة بالعدالة	
					تساهم الحوافز الموجودة بتحسين الأداء للعاملين	
					يوجد حوافز ايجابية كثيرة في الجامعة	
					تركز الجامعة مع الموظفين على الحوافز المادية	
					يوجد رؤية كبيرة لاحتياجات التدريب في الجامعة	
					يوجد تنوع في أنواع التدريب المقدمة للموظفين	
					تخصص ميزانية كبيرة للتدريب في الجامعة	
					يوجد تقييم للبرامج التدريبية المقدمة للجامعة	
					يوجد نظام تقييم الأداء للعاملين في الجامعة	
					يقدّم نظام تقييم الأداء معلومات مفيدة	
					تعتمد الجامعة على أساليب مختلفة لتقييم الأداء	
					تعزز الجامعة التقييم الذاتي للعاملين	