

# جامعة افريقيا العالمية

عمادة الدراسات العليا

كلية العلوم الإدارية

قسم ادارة الاعمال

بحث تكميلي مقدم لنيل درجة الماجستير فى إدارة الاعمال بعنوان:

## قياس فاعلية استخدام تكنولوجيا المعلومات في تطوير أداء ادارة الموارد البشرية

دراسة حالة : إدارة الموارد البشرية جامعة افريقيا العالمية ٢٠١٨م

إشراف:

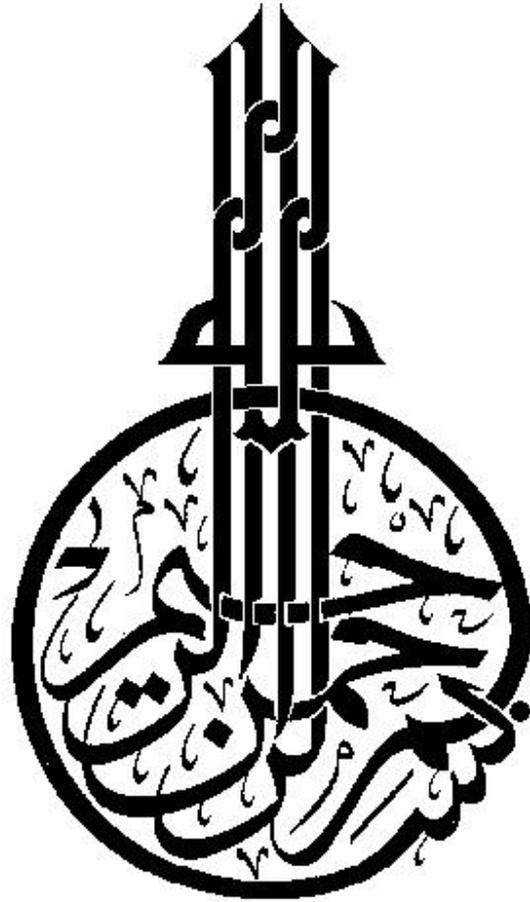
د. ابراهيم فطر بنداس

اعداد الطالب :

محمد سبيل الظاهر سبيل

الخرطوم

٢٠١٨-١٤٤٠هـ



## الاستهلال

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى :

(إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ لآيَاتٍ  
لِّأُولِي الْأَلْبَابِ \* الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِهِمْ  
وَيَتَفَكَّرُونَ فِي خَلْقِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ هَذَا بَاطِلًا  
سُبْحَانَكَ فَقِنَا عَذَابَ النَّارِ )

صدق الله العظيم

سورة آل عمران (١٩٠-١٩١)

## الإهداء

الى:

روح الوالدة العزيزة،، رحمها الله

من احمل اسمه بفخر ،، أبي حفظه الله

زوجتي ، وابنتي ، حفظهم الله

من أظهروا لي ما هو أجمل من الحياة،، إخوتي

من كانوا ملاذي وملجئي

من تذوقت معهم أجمل اللحظات

من سأفتقدهم ... وأتمنى أن يفتقدوني

من جعلهم الله أخوتي في الله ... زملائي في العمل

أهلي واقاربي

من لم أعرفهم .. ولن يعرفوني

اهدي هذا البحث ....

ب

## الشكر والتقدير

الشكر من قبل ومن بعد لله عز وجل

اتقدم بالشكر لجامعة افريقيا العالمية ثم اتقدم بوافر الشكر لكلية العلوم  
الادارية واخص بالشكر الدكتور ابراهيم فطر بنداس علي ما ابداه لي من سعة  
صدر وما قدمه لي من توجيهات جعلني اتم هذا البحث والشكر موصول ايضاً  
لادارة الموارد البشرية بجامعة افريقيا العالمية ومكتبة الجامعة كما لا انسي  
بالشكر لاساتذتي محكمي الاستبانة ، ولكل من ساهم بوقته وعلمه ليرى هذا  
البحث النور.

## المستخلص

هدف البحث الى فاعلية استخدام تكنولوجيا المعلومات فى تطوير اداء ادارة الموارد البشرية ، و تمثلت مشكلة البحث فى الى اى مدى يمكن ان تساهم تكنولوجيا المعلومات فى تطوير اداء ادارة الموارد البشرية ؟ وماهو فاعلية كل من الحاسبات والبرمجيات و الشبكات والانترنت فى تطوير اداء ادارة الموارد البشرية ؟

واعتمد الباحث على المنهج التاريخى و المنهج الوصفى التحليلى و دراسة الحالة و استخدم الاستبانة لجمع البيانات ووزع الباحث استبانة لعدد ٣٠ من عينة البحث ، ثم قام الباحث باختبار عدة فرضيات أهمها ؛ فاعلية واهمية تكنولوجيا المعلومات فى ادارة الموارد البشرية ، تساهم الحاسبات فى تطوير اداء ادارة الموارد البشرية، وتوصل البحث الى عدة نتائج منها ؛ كفاءة العاملين بادارة الموارد البشرية قادرة على استخدام الحاسوب بصورة فاعلة، يمكن الحاسوب من نجاح عملية التنسيق، تساهم البرامج المستخدمة على سرعة الحصول على المعلومات.

تقدم الباحث بعدد من التوصيات أبرزها ؛ رفع مستوى سرعة الانترنت للاستفادة منها فى المقابلات المباشرة و المعاينات، العمل على زيادة كفاءة التنسيق بين أقسام ادارة الموارد البشرية بالجامعة داخليا و خارجيا، دعم ادارة الموارد البشرية بالجامعة ببرمجيات حديثة متخصصة لتطوير العمل الادارى، زيادة فاعلية مساهمة الشبكة لتحويل ادارة الموارد البشرية لادارة الكترونية.

## Abstract

The aim of the research is to determine the effectiveness of the use of information technology in the development of human resources management performance. The research problem is To what extent can information technology contribute to the development of human resources management performance? What is the effectiveness of computers, software, networks and the Internet in the development of human resource management department?

The researcher used the historical approach, descriptive analytical method and case study, and used the questionnaire to collect data. The researcher distributed a questionnaire to 30 of the sample. The researcher tested several hypotheses, the most important of which is the effectiveness and importance of information technology in the management of human resources. Computers contribute to the development of human resources management performance, and the research reached several results, the most important; the efficiency of

human resources management personnel able to use the computer effectively, the computer can succeed in the coordination process, the programs contribute to the speed of access to information.

The researcher presented a number of recommendations, the most important of which are the following; Raising the speed of the Internet to benefit from the direct interviews and consultations. Increasing the efficiency of coordination between the departments of the human resources at the university internally and externally , Supporting the human resources department of the university with the modern specialized software to develop the administrative work, To convert human resources management to electronic management.

قائمة المحتويات	
رقم الصفحة	الموضوع
	البسمة
أ	الاستهلال
ب	الاهداء
ج	الشكر والتقدير
ذ	المستخلص
هـ	Abstract
ز	قائمة المحتويات
ط	قائمة الجداول
ك	قائمة الاشكال
<b>الفصل الاول : اساسيات البحث و الدراسات السابقة</b>	
١	المبحث الاول :اساسيات البحث
٤	المبحث الثاني :الدراسات السابقة
<b>الفصل الثاني: تكنولوجيا المعلومات</b>	
٩	المبحث الاول : مفهوم تكنولوجيا المعلومات وقواعد البيانات
١٨	المبحث الثاني: البيانات و المعلومات
٢٥	المبحث الثالث: شبكات المعلومات
<b>الفصل الثالث : الموارد البشرية</b>	
٣٥	المبحث الاول: ماهية ادارة الموارد البشرية
٤٤	المبحث الثاني : وظائف ادارة الموارد البشرية
٤٨	المبحث الثالث: تكنولوجيا ادارة الموارد البشرية

الفصل الرابع : الدراسة الميدانية	
٥٥	البحث الاول : نبذة تعريفية عن جامعة افريقيا العالمية
٦١	المبحث الثاني : اجراءات الدراسة
٧٢	المبحث الثالث : تحليل بيانات الدراسة واختبارات الفروض
الخاتمة	
٩١	النتائج
٩٢	التوصيات
٩٣	المصادر والمراجع

## قائمة الجداول

رقم الجدول	الموضوع	الصفحة
١/٤	معامل الفاكرونباخ لاختبار ثبات الاستبانة	٦٣
٢/٤	مقياس ليكارت الخماسي	٦٤
٣/٤	المتوسط المرجح	٦٤
٤/٤	الجنس	٦٦
٥/٤	الفئة العمرية	٦٧
٦/٤	المؤهل العلمي	٦٨
٧/٤	المسمى الوظيفي	٦٩
٨/٤	سنوات الخبرة	٧٠
٩/٤	التوزيع التكراري و النسب المئوية لعبارات المحور الاول (فاعلية الحاسبات في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية)	٧٢
١٠/٤	الوسط الحسابي و الانحراف المعياري و القيم الاحتمالية لمربع كاي و اتجاه لفقرات المحور الاول(فاعلية الحاسبات في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية)	٧٤
١١/٤	الاتجاه العام لعبارات المحور الاول(فاعلية الحاسبات في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية) ككل	٧٦
١٢/٤	التوزيع التكراري و النسب المئوية لعبارات المحور الثاني (فاعلية البرمجيات في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية)	٧٦
١٣/٤	الوسط الحسابي و الانحراف المعياري و القيم الاحتمالية لمربع كاي و اتجاه	٧٨

	لفرات المحور الثانى(فاعلية البرمجيات في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية)	
٨٠	الاتجاه العام لعبارات المحور الثانى(فاعلية البرمجيات في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية) ككل	١٤/٤
٨١	التوزيع التكرارى و النسب المئوية لعبارات المحور الثالث (فاعلية الشبكات في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية)	١٥/٤
٨٣	الوسط الحسابى و الانحراف المعيارى و القيم الاحتمالية لمربع كاي و اتجاه لفرات المحور الثالث(فاعلية الشبكات في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية)	١٦/٤
٨٥	الاتجاه العام لعبارات المحور الثالث (فاعلية الشبكات في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية) ككل	١٧/٤
٨٦	التوزيع التكرارى و النسب المئوية لعبارات المحور الرابع (فاعلية الانترنت في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية)	١٨/٤
٨٨	الوسط الحسابى و الانحراف المعيارى و القيم الاحتمالية لمربع كاي و اتجاه لفرات المحور الرابع(فاعلية الانترنت في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية)	١٩/٤
٩٠	الاتجاه العام لعبارات المحور الرابع(فاعلية الانترنت في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية) ككل	٢٠/٤

## قائمة الاشكال

الصفحة	الموضوع	رقم الشكل
٣	نموذج البحث	١/١
٥٨	الهيكل التنظيمي لجامعة افريقيا العالمية	٢/٤
٦٧	الجنس	٣/٤
٦٨	الفئة العمرية	٤/٤
٦٩	المؤهل العلمي	٥/٤
٧٠	المسمى الوظيفي	٦/٤
٧١	سنوات الخبرة	٧/٤

## الفصل الاول

### اساسيات البحث والدراسات السابقة

#### المبحث الاول : اساسيات البحث

##### تمهيد

سوف يتناول الباحث مجموعة من المتغيرات المستقلة التي تمثل تكنولوجيا المعلومات الحاسبات و البرمجيات و الشبكات والانترنت والمزودون مقابل العنصر التابع ادارة الموارد البشرية وسوف يضع الباحث كل عنصر من عناصر تكنولوجيا المعلومات مقابل العنصر التابع و سيعتبر كل عنصر من عناصر المتغير المستقل فرضية ليتجمع اربعة فرضيات ثم يحللها للخروج بالنتائج والتوصيات بعد اجراء الخطوات الاحصائية والتحليلية.

##### مشكلة البحث

ترائي للباحث من خلال عمله بادارة الموارد البشرية ان هنالك مشاكل تتمثل في عدم الاهتمام باستخدام تكنولوجيا المعلومات بكل جوانبها فلذلك يتطرق الباحث للسؤال الذي ياخذ محور المشكلة كالاتى :

مامدي فاعلية تكنولوجيا المعلومات علي تطوير أداء الموارد البشرية بجامعة افريقيا العالمية؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة التالية:

- ١- ما مدى مساهمة الحاسبات في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية؟
- ٢- ما مدى مساهمة البرمجيات في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية؟
- ٣- ما مدى مساهمة الشبكات في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية ؟
- ٤- كيف يساهم الانترنت في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية ؟

### اهمية البحث

هناك اهمية عملية لهذا البحث فهذه الدراسة والبحث يتناول مؤسسة تعليمية التي تمد المجتمع بعناصر يستفاد منها ،كما تركز الدراسة الضوء على استعمال التقنيات الحديثة فيما يخص استخدام تكنولوجيا المعلومات مع امكانية التطبيق علي مؤسسات اخري،و زيادة كفاءة وفاعلية المؤسسات من خلال الاعتماد على التقنيات الحديثة في الادارة و وظائفها مما يفيد المؤسسات و المجتمع.

الاهمية العلمية للبحث تكمن في الاستفادة العلمية والتطبيقية من مجالات التكنولوجيا الحديثة في مجالات التعلم والتدريب والبحث العلمي وادارة الموارد البشرية في جامعة افريقيا العالمية لاعداد نوعية عاملين يتمتعون بمهارات وقدرات لمواجهة تحديات الثورة الادارية والعلمية والتكنولوجية.

### أهداف البحث

- ١-توضيح الرؤية و كشف الغموض اتجاه موضوع تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومجتمع المعلومات وغيرها .
- ٢-كيفية تأثير تكنولوجيا المعلومات في بيئتنا وعلينا.
- ٣-بيان تصور مقترح حول طبيعة الموارد البشرية في عصر المعلومات ومتطلبات الواجب توفرها للنجاح في عصر المعلومات.

٤- الخروج بالتوصيات حول مدى تطبيق تكنولوجيا المعلومات فى ادارة الموارد البشرية بجامعة افريقيا العالمية

### فروض البحث :

١- فاعلية واهمية تكنولوجيا المعلومات فى ادارة الموارد البشرية لدى المستويات الادارية المتنوعة .

٢- تساهم الحاسبات فى تطوير اداء ادارة الموارد البشرية .

٣- تساهم البرمجيات فى تطوير اداء ادارة الموارد البشرية.

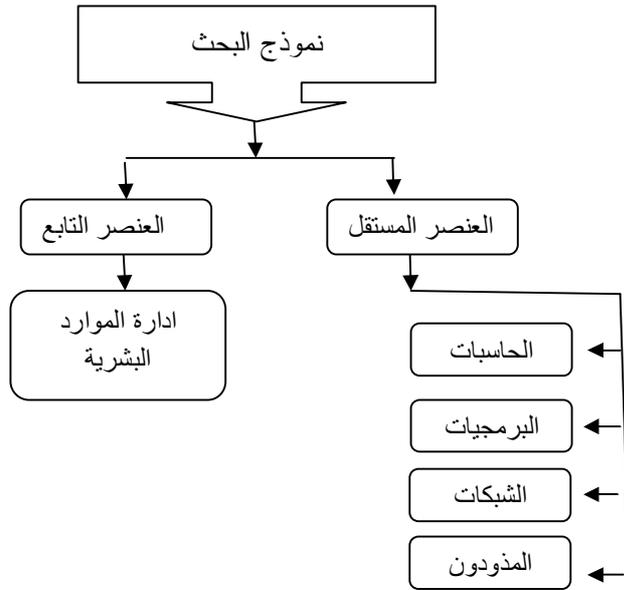
٤- تساهم الشبكات فى تطوير اداء ادارة الموارد البشرية.

٥- يساهم الانترنت فى تطوير اداء ادارة الموارد البشرية.

### نموذج البحث:

الشكل ادناه يوضح نموذج البحث:

شكل رقم (١/١) يوضح نموذج البحث



## منهج البحث :

استخدم البحث المنهج التاريخي و المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة .

## حدود البحث :

الحدود المكانية : ادارة الموارد البشرية بجامعة افريقيا العالمية.

الحدود الزمانية : ٢٠١٧-٢٠١٨م

الحدود البشرية : العاملين بادارة الموارد البشرية بجامعة افريقيا العالمية شاملاً الذين عملوا في ادارة الموارد البشرية السابقين و الذين يعملون حالياً .

## أدوات البحث :

تم استخدام الادوات التالية لجمع البيانات من المصادر الأولية و الثانوية كما يلي :

١-مصادر أولية : الاستبانة

٢- مصادر ثانوية : الكتب و المراجع ومواقع الانترنت

## المبحث الثاني: الدراسات السابقة

تناول الباحث العديد من الكتب والباحثين في موضوع التطورات العلمية والتكنولوجية والموارد البشرية ومن خلال البحث كانت هنالك دراسات سابقة متشابهة نوعاً ما نورد منها :

### ١-دراسة صفاء بوليفي (٢٠١٣م) <sup>١</sup>

بعنوان "دور نظم المعلومات في الموارد البشرية" تناولت دراسة لمفهوم النظام والمعلوماتية والموارد البشرية ودراسة حالة في المديرية الجهوية للانتاج - سوناطراك حاسي مسعود ، وخلصت نتائج البحث انه من خلال الدراسة النظرية

<sup>1</sup>-صفاء بوليفي،دور نظم المعلومات في ادارة الموارد البشرية،المغرب، رسالة ماجستير ، جامعة قاصدي مرباح،٢٠١٣م

وجدنا ان الاستخدام العقلاني لأنظمة المعلومات يؤدي إلى دور فعال في إدارة الموارد البشرية، يزداد نظام المعلومات الحديثة من إمكانية إدارة الموارد البشرية و ترتبط كفاءة أنظمة المعلومات بمدى مواكبة إدارة الموارد البشرية للتطورات الاقتصادية والتقنية.

## ٢-دراسة نهاد حسين محمد (٢٠١١م)<sup>١</sup>

هدفت الدراسة الي التعرف علي اثر تكنولوجيا المعلومات في الاداء المؤسسي في اجهزة الخدمة المدنية في الاردن ومجتمع دراسته من جميع العاملين بوزارة الصناعة والتجارة ووزارة الاتصالات و الاحوال المدنية بمستوياتهم الادارية المختلفة وقد توصلت الدراسة الي نتائج مثل وجود علاقة ذات دلالة احصائية لتكنولوجيا المعلومات (الماديات والموارد البشرية والبرمجيات و قواعد البيانات و الشبكات) في فاعلية الاداء الوظيفي و وجود علاقة ذات دلالة احصائية لتكنولوجيا المعلومات (البرمجيات و قواعد البيانات و الشبكات) علي رضا العاملين و وجود علاقة ذات دلالة احصائية لتكنولوجيا المعلومات (المكونات المادية و ادارة الموارد البشرية) في تحقيق رضا العاملين باجهزة الخدمة المدنية.

ولقد كانت التوصيات في ان ضرورة العمل علي مواكبة احدث ما توصلت اليه تكنولوجيا المعلومات و العمل علي تطبيقه في الاجهزة الحكومية و ضرورة العمل علي تطوير البرامج و الاجهزة بشكل مستمر لما لها من دور في رفع مستوي الاجهزة الحكومية و العمل على تدريب العاملين في الاجهزة الحكومية على كافة البرامج لما لها من اثر ايجابي و رفع مستوي الاداء.

<sup>١</sup>- نهاد حسن محمد، اثر تكنولوجيا المعلومات في الاداء المؤسسي في اجهزة الخدمة المدنية في الاردن، جامعة الشرق الاوسط، الاردن، رسالة ماجستير، ٢٠١١

### ٣.دراسة عزيزة عبد الرحمن العتيبي (٢٠١٠م)<sup>١</sup>

بعنوان (أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الاسترالية ، تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام التكنولوجيا على أداء الموارد البشرية ومعرفة مختلف أنظمة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية المطبقة على 72 موظفا، معتمدة على المنهج التحليلي الوصفي، توصلت الدراسة إلى :استخدام واضح لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية، وادراك تام لفوائدها المتعددة ، ومدى تأثيرها على وظائف هذ الإدارة خاصة إذا تعلق الأمر بالتدريب، التطوير، والاتصال و التعلم الإلكتروني.

### ١- دراسة طويهي فاطمة (٢٠١٤م)<sup>٢</sup>

هدفت الدراسة إلى تحديد الأثر الذي تصنعه تكنولوجيا المعلومات والاتصال ، على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية شركة انتاج الكهرباء بتيارات ( SPE TIARET ) ، خاصة أن تبني تكنولوجيا المعلومات والاتصال يعكس الصورة الحقيقية لها ، ويعد الدليل الحي على قدرات هذا الأخيرة وامكانياتها على المناقسة ، بتوافر المعلومات الضرورية لاتخاذ القرارات المناسبة ، وبناء السياسات المستقبلية إلى جانب بيان العلاقة الحاصلة بين التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال مع الأداء ، كضرورة حتمية في التكيف مع مستجدات العصر وضغوطاته .

١- عزيزة عبد الرحمن العتيبي، رسالة ماجستير بعنوان أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية، ٢٠١٠

٢- طويهي فاطمة ،رسالة ماجستير بعنوان أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات الجزائرية ،٢٠١٥م

وكانت النتائج ; ضرورة وعي الشركة بتجهيزها بكل ما هو جديد من تكنولوجيا المعلومات والاتصال و تسطير دورات تكوينية لسقل القدرات.

## ٢-دراسة أمل أبو رحمة (٢٠٠٥م)<sup>١</sup>

بعنوان (نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فاعلية الاداء في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة )، هدفت إلى الكشف عن دور نظم معلومات الموارد البشرية في إدارة شؤون الموظفين في قطاع غزة، وتم اختيار عينة مكونة من ٤٤ فرداً من مدراء وموظفي الادارات العامة، وقد خلصت الدراسة إلى أن اغلب الادارات ما زالت تستخدم النظم اليدوية في إدارة الموارد البشرية.

### • ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

يلاحظ ان اغلبية الدراسات السابقة تطرقت الي نظم المعلومات فقط وجزء منها اخذ اثر تكنولوجيا المعلومات بصورة غير موسعة وغير شاملة لكل جوانب تكنولوجيا المعلومات ، وما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة انها اخذت مجالات واقسام تكنولوجيا المعلومات (الحاسبات والشبكات و البرمجيات و الانترنت) ووضعت هذه المكونات مقابل وظائف ادارة الموارد البشرية ، اي ناولت الحاسبات في التخطيط و التنظيم و التوجيه و الرقابة ، وكذلك بقية اقسام تكنولوجيا المعلومات.

٢-امل ابو رحمة ،رسالة ما جستير بعنوان نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فاعلية الاداء في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة،٢٠٠٥

دراسة نهاد حسين هي اقرب الدراسات من حيث الاتفاق في بعض عناصر المتغير المستقل وهي البرمجيات وقواعد البيانات لكن الاختلاف في عناصر الحاسبات و الشبكات و الانترنت ،وهي تعتبر في هذا البحث محاور اساسية.

## الفصل الثاني

### تكنولوجيا المعلومات

#### المبحث الاول : مفهوم التكنولوجيا

التكنولوجيا مصدر المعرفة التي تركز من أجل صناعة الأدوات، ومعالجة الأنشطة، واستخراج المواد ، حيث يمكن وصف التكنولوجيا على أنها المنتجات، والمعالجات، والتنظيمات، فهي تستخدم من قبل الإنسان من أجل زيادة قدراته وامكانياته، لذلك الإنسان يعتبر أهم عامل في اي نظام تكنولوجي<sup>١</sup>.

#### اولاً:تعريف التكنولوجيا:

هنالك العديد من التعريفات منها:

التعريف الاول:العلم الذي يعنى بعملية التطبيق المنهجي للبحوث والنظريات وتوظيف عناصر بشرية وغير بشرية في مجال معين ، لمعالجة مشكلاته ، وتصميم الحلول العلمية المناسبة لها ، وتطويرها ، واستخدامها وإدارتها وتقويمها لتحقيق أهداف محددة<sup>٢</sup>.

التعريف الثاني : العلاقة بين الإنسان والمواد و الأدوات كعناصر للتكنولوجيا وأن التطبيق التكنولوجي يبدأ لحظة تفاعل هذه العناصر معاً، و أنها جهد وفكر إنساني، وتطبيق المعلومات والمهارات لحل مشكلات الإنسان ، وتوفير احتياجاته وزيادة قدراته<sup>٣</sup>

١-شدود ماجد ، العولمة مظاهرها ومفهومها وسبل التعامل،(دمشق ، ١٩٩٨) ص٩

٢-حنان احمد القضاة، اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في الجامعات الاردنية ، الرسمية، رسالة ماجستير ، جامعة ال البيت ،الاردن ،ص١٨

٣- حنان أحمد القضاة،المرجع السابق،ص٢٢

التعريف الثالث : جهد إنساني و طريقة للتفكير فى استخدام المعلومات والمهارات و الخبرات و العناصر البشرية وغير البشرية المتاحة فى مجال معين وتطبيقها فى اكتشاف وسائل تكنولوجية لحل مشكلات الإنسان وإشباع حاجاته وزيادة قدراته<sup>١</sup> .

## تانياً : خصائص التكنولوجيا:

للتكنولوجيا خصائص منها:

١. التكنولوجيا علم مستقل له أصوله وأهدافه ونظرياته .
٢. التكنولوجيا علم تطبيقي يسعى لتطبيق المعرفة.
٣. التكنولوجيا عملية تمس حياة الناس .
٤. التكنولوجيا عملية تشتمل مدخلات وعمليات ومخرجات.
٥. التكنولوجيا عملية شاملة لجميع العمليات الخاصة بالتصميم والتطوير والإدارة.
٦. التكنولوجيا عملية ديناميكية أى أنها حالة من التفاعل النشط المستمر بين مكوناتها و مستخدميها .
٧. التكنولوجيا عملية نظامية تعنى بالمنظومات ومخرجاتها نظم كاملة أى أنها نظام من النظم.
٨. التكنولوجيا هادفة تهدف للوصول إلى حل المشكلات .
٩. التكنولوجيا متطورة ذاتياً تستمر دائماً فى عمليات المراجعة والتعديل والتحسين<sup>٢</sup>

١-محمد محمد الهادي، نحو توظيف التكنولوجيا لتطوير التعليم، القاهرة، دار المكتبة الأكاديمية، ١٩٩٤، ص١٥٣

٢- المرجع السابق، ص١٥٤

## ثالثاً: أهمية تكنولوجيا المعلومات

أصبحت تكنولوجيا المعلومات جزءاً هاماً من حياتنا اليومية وتواصل انتشارها إلى الكثير من المجالات ومنها:

### إدارة الأعمال

تؤدي تكنولوجيا المعلومات دوراً فعالاً في إدارة المعلومات، وتقوم الشركات يومياً بالاستثمار بها نظراً لما تقدمه من مزايا متعددة، وهذه الإستثمارات لا تركز على الأجهزة فحسب بل يزداد تركيزها على أنظمة المعلومات، بسبب ما تقدمه في مجال الدعم الإداري، وكمثال عليها أنظمة المعلومات المصممة للشركة ومن مميزاتها أنها تتحكم في تفادي الأخطاء بسماع النظام الألبانية (اي.بي.ام) بتعبئة اسم السلعة، ومواصفاتها بالإضافة لسعرها بشكل تلقائي، والحصول على النتائج كاملة بسرعة وبشكل صحيح مما يتيح تقديم التقارير المالية بغضون ثوانٍ، بالإضافة لتقليل المفقودات الحاصلة بسبب الأضرار والخسائر، والسرقات الداخلية مما يزيد من الإيرادات.

### تعليم التكنولوجيا

عمليتي التعلم والتعليم عمليات مستمرة على مدى الحياة، لذا من المهم إتاحة عملية التعلم للجميع للحد من مستوى الأمية، تكنولوجيا المعلومات عملت على تسريع وصول المعلومات مما أدى لتحسين البيئة التعليمية وتقليل تكاليف الوصول للمواد التعليمية، وبالتالي سهولة التعلم من أي مكان<sup>1</sup>.

١- الاء جرار، صفحة موضوع الالكترونية ، أهمية تكنولوجيا المعلومات، ، ٢٩/٩/٢٠١٨م ، الساعة ٣٣:٣م

، [www.mawdoo3.com](http://www.mawdoo3.com)

ومن فوائد استخدام تكنولوجيا المعلومات في التعليم والمدارس:

وفرة الموارد التعليمية: سهلت تكنولوجيا المعلومات الوصول للمعلومات وتبادلها في أي وقت للطالب وللمعلم، فمن الممكن توفير دروس مرئية وصوتية للطلاب، كما مكّنت المعلم من إعطاء المهام للطلاب عن طريق البريد الإلكتروني.

الوصول الفوري للمعلومات: أصبح بإمكان الطلاب استخدام تطبيقات الهاتف المحمول لتنزيل الكتب من المكتبة الإلكترونية، بحيث يكون لديهم هذه الكتب في أي وقت مما يساعدهم على القراءة وتوفير الوقت. التعلّم الجماعي: حيث يمكن للطلاب من مختلف المدارس في جميع أنحاء العالم أن يكونوا في نفس المجموعة الأكاديمية ويتبادلوا المعلومات.

التعلّم عن بعد: سهلت تكنولوجيا المعلومات الدراسة للطلاب في جميع أنحاء العالم من أي مكان عبر التعلم عبر الإنترنت، وبالتالي تقليل تكاليف التنقل.

### تكنولوجيا المعلومات و الصحة:

استُخدمت تكنولوجيا المعلومات في قطاع الصحة في تسجيل بيانات صحة المريض وتحليلها، واستطاعت بعض هذه التكنولوجيا من إخبار المريض ما إذا كان بحاجة إلى نظام غذائي، وبالتالي توفير رعاية أفضل للمرضى والمساعدة في تحقيق العدالة الصحية، حيث سمحت للجميع من مستخدمي حكوميين ومستخدمين للقطاع الخاص بتسجيل بياناتهم وبالتالي الحد من انتشار الأمراض. كما وتحسّن تكنولوجيا المعلومات من جودة الرعاية الصحية المقدمة، وتقلل الأخطاء الطبية، وبالتالي زيادة سلامة المرضى<sup>1</sup>.

1- محمد السيد سليمان فولى، تكنولوجيا الاتصال (المخاطر والتحديات)، القاهرة، المصرية للنشر، ٢٠٠٠، ص ١١

## رابعاً: مكونات التكنولوجيا: وهي:

١. المدخلات : Inputs وتشمل جميع العناصر والمكونات اللازمة لتطوير المنتج ، من أفراد ، نظريات وبحوث ، أهداف ، آلات ، مواد وخامات ، أموال ، تنظيمات إدارية ، أساليب عمل ، تسهيلات .
٢. العمليات : Processes وهي الطريقة المنهجية المنظمة التي تعالج بها المدخلات لتشكيل المنتج .
٣. المخرجات : Outputs وهي المنتج النهائي في شكل نظام كامل وجاهز للاستخدام كحلول للمشكلات<sup>١</sup> .

## مفهوم قواعد البيانات

تعتبر قواعد البيانات أحد الحلول الجيدة لمشاكل بيئة نظم الملفات وإبراز مشكلاتها هي تكرارية البيانات وانعكاساتها السلبية على استخدام وسائط التخزين وتضارب المعلومات وما يستتبع ذلك من تكاليف لحفظها وتشغيلها وصيانتها ناهيك عن أن تحديث أي عنصر بيان لا يعني تحديثه على مستوى النظام بل يقتصر على الملف المعني بهذا التحديث مما يسبب عدم تكاملية البيانات وعدم إمكانية فرض إدارة مركزية وسيطرة أمنية تقي المعلومات من المخاطر<sup>٢</sup> .

## أولاً: تعريف قواعد البيانات

هي مجموعة من البيانات و المعلومات المخزنة بطريقة نموذجية ودون تكرار و المتصلة مع بعضها وفق علاقات متبادلة . وتتكون قاعدة البيانات من جدول واحد أو أكثر من جدول. ويتكون الجدول من سجل (Record) أو أكثر من سجل ويتكون السجل من حقل (Field) أو أكثر من حقل و يوجد هناك حقل

١- محمد السيد سليمان فولبي، مرجع سابق، ص١٣

٢- احمد وحيد حسن، قواعد البيانات من الالف للياء، القاهرة ، دار نشر الجامعة، ٢٠٠٨م، ص٦

رئيسي و هو قيمة تعرف كل سجل في الملف بصورة فريدة .ومثال على السجل:  
السجل الخاص بموظف معين يتكون من عدة حقول مثل رقم الموظف - اسم  
الموظف - درجة الموظف - تاريخ التعيين - الراتب - والقسم التابع له...إلخ من  
بيانات الموظف تخزن في جهاز الحاسوب على نحو منظم،. وكذلك يتم تحديد  
العلاقات بين هذه الجداول وفق أسس محددة وثابتة تعتمد على قواعد العمل في  
هذا النظام و كذلك على الطرق الصحيحة لتصميم قواعد البيانات. و تكون قواعد  
البيانات مفصولة عن البرامج التي تقوم بمعالجة هذه البيانات. مثل برامج الإدخال  
و التعديل و الحذف و يدير قواعد البيانات نظام يسمى نظام إدارة قواعد البيانات<sup>١</sup>.

### ثانياً : أهمية قواعد البيانات.

لقواعد البيانات اهمية منها :

- ١) تخزين جميع البيانات بكافة الأنشطة لجهة ما بطرق متكاملة ودقيقه  
وتصنيف وتنظيم هذه البيانات بحيث يسهل استرجاعها في المستقبل.
- ٢) متابعة التغيرات التي تحدث في البيانات المخزنة وإدخال التعديلات اللازمة  
عليها، حتى تكون دائماً في الصورة الملائمة لاستخدامها فور طلبها.
- ٣) تخزين كم هائل من البيانات التي تتجاوز الإمكانيات البشرية في تذكر  
تفاصيلها ومن ثم إجراء بعض العمليات والمعالجات التي يستحيل تنفيذها  
يدوياً.
- ٤) تساعد على تخزين البيانات بطريقة متكاملة، بمعنى الربط بين النوعيات  
المختلفة للبيانات المعبرة عن كافة الأنشطة.
- ٥) تساعد على تحقيق السرية الكاملة للبيانات المخزنة بها بحيث لا تتاح أية  
معلومات لأي شخص ليس له الحق في الإطلاع عليها<sup>٢</sup>.

١- محمد حمدي غانم، برمجية قواعد البيانات، دار المعرفة للطباعة القاهرة، ٢٠١٥، ص٩

٢- احمد وحيد حسن ، مرجع السابق ،ص٧

## ثالثاً: وظائف قواعد البيانات

- ١) إضافة معلومة أو بيان جديد إلى الملف.
- ٢) حذف البيانات القديمة والتي لم تعد هناك حاجة إليها.
- ٣) تغيير بيانات موجودة تبعاً لمعلومات استحدثت .
- ٤) البحث والاستعلام عن معلومة أو معلومات محددة .
- ٥) ترتيب وتنظيم البيانات داخل الملفات .
- ٦) عرض البيانات في شكل تقارير أو نماذج منظمه .
- ٧) حساب المجموع النهائي أو المتوسط الحسابي لبيانات مطلوبة<sup>١</sup>.

## نظام قواعد البيانات

### أولاً: مفهوم وتعريف النظام

كلمة نظام نسمعها في مجالات متعددة، فمثلاً نظام الاتصالات أو النظام القانوني أو نظام الحكم وعلى هذا الأساس تبدو كلمة نظام متعددة المعاني والاستخدامات، و عند فحص هذه الاستخدامات و المعاني نجدها تلتقي في جوهر واحد بحيث يتكون كل نظام من هذه النظم من مكونات أساسية تتفاعل فيما بينها و تعمل ضمن ظروف بيئية محددة لتحقيق الهدف من وجودها.

التعريف الأول : النظام عبارة عن مجموعة عمل تتكون من العنصر البشري و عنصر الآلات و المكنائن مجتمعة ببعضها البعض و يجب أن تربطها علاقات محددة و قوانين شاملة و يجب أن يكون لكل جزء من مكونات النظام دوره المرسوم و صيغة محددة لتحقيق هدف محدد<sup>٢</sup>.

١- محمد حمدي غانم، مرجع سابق، ص ١٢

٢- علاء السالمي ، أساسيات المعلومات الادارية ، مؤسسة الدولية للنشر والتوزيع، القاهرة ،مصر ، ٢٠٠٥، صص ٤٥-٤٦

التعريف الثاني : هو مجموعة من المدخلات التي تمثل البيانات المختلفة و يتم معالجتها للحصول على مخرجات تعتبر أساسية لإشباع استجابات مطلوب تحقيقها من النظام<sup>١</sup>.

راى الباحث وتعريفه هو مجموعة من العناصر التي ترتبط ببعضها البعض للوصول إلى هدف مشترك

### ثانياً: مكونات النظم

(١) المدخلات : بما أن النظام قائم على التفاعل بين عناصره أو مكوناته إذ لا بد من وجود موارد مادية أو بشرية و التي تشمل المادة الخام لهذا التفاعل، لذلك فإن هذه الموارد يمكن تسميتها بالمدخلات لك وتشمل نقطة البدء في عملية التفاعل في النظام ليتمكن أن يعمل النظام لغرض تحقيق الهدف المطلوب منه.

(٢) المعالجة : وهي اليه التفاعل مع المدخلات لتحويلها إلى مخرجات .

(٣) المخرجات : و هي الأشياء الناتجة عن عملية المعالجة و التي تخرج من النظام، و يمكن أن تكون مدخلات نظام معين هي مخرجات نظام آخر و بالعكس.

(٤) التغذية العكسية : إن التطوير المستمر للنظام يصحح المسارات الخاصة و لذلك يتوجب توجيهه و متابعة تقييم عمليات تنفيذ المخرجات، لذا يتطلب فحص فاعلية النظام من خلال النتائج و المخرجات الخاصة به و يطلق على هذه العملية بالتغذية العكسية<sup>٢</sup>.

### ثالثاً: أنواع النظم

(١) النظم المادية:

و هي النظم التي لها كيان مادي ملموس و يمكن أن تتكون من أفراد و آلات و مصادر طاقة غير ذلك من الأشياء الملموسة<sup>٣</sup> .

<sup>١</sup>- سلوي امين السامرائي، نظم المعلومات الادارية، مطبعة الاشعاع الفنية، القاهرة، ١٩٩٩، ص١٢

<sup>٢</sup>- محمد السعيد خبة، نظم المعلومات المفاهيم و التكنولوجيا، دار الزيتون للنشر ، صنعاء، ٢٠١٢، ص٧

<sup>٣</sup>- المرجع السابق، ص ١٠-١١

## ٢) النظم الاحتمالية :

يمكن أن نعرف النظام الاحتمالي بأنه نظام لا يمكن أن نتوقع نتائجه بدقة .

## ٣) النظم الكونية :

لقد خلق الله سبحانه و تعالى عددا لا يحصى من النظم الكونية و هذه النظم تحافظ على وجودها و عملها و تتكيف مع الظروف المتغيرة من حولها بقدرتها خالقها و ليس للإنسان دور فيها و هي أساس كل النظم الأخرى .

## ٤) النظم الإجتماعية :

إن وجود الإنسان في أي نظام يرتبط هذا النظام بالسلوك الإنساني و ما يتفرع عنه من عقائد و ثقافات تابعة للتغيرات في السلوك الإنساني و الحاجات، و لذلك فإن النظم الاجتماعية عرضة للتغيير.

## ٥) النظم المغلقة :

هي النظم التي لا تتصل بالبيئة الخارجية و ينحصر عملها فيما يوجد داخلها و مثال هذا النوع نظام إشارة المرور الضوئية .

## ٦) النظم المفتوحة :

يمكن تعريف النظام المفتوح بأنه نظام احتمالي يتفاعل مع بيئته، و من الأمثلة على ذلك جميع النظم التي يوجد فيها حياة كالنظم الاجتماعية إذ يستقبل هذا النوع من النظام مدخلاته من البيئة المحيطة به ثم يعيدها بعد معالجتها إلى هذه البيئة .

## ٧) النظم النصف المفتوحة "أو النصف مغلقة" :

إن مفهوم النظم المغلقة و النظم المفتوحة من المفاهيم التي يصعب تحديدها بدقة تامة، لذلك يفضل استخدام نوع آخر يسمى النظم النصف المفتوحة أو المفتوحة نسبيا و هذه النظم تكون لها مدخلات من البيئة المحددة و معرفة مسبقا، و بالتالي لا يكون النظام عرضة للاضطرابات التي تأتي من خارجه<sup>١</sup> .

١-محمد السعيد خبة،مرجع سابق،ص ١٢-١٣

## المبحث الثاني : البيانات و المعلومات

### أولاً : تعريف البيانات

مفردها بيان وهي المادة الخام، مثل بيانات البطاقة الشخصية وقرارات أجهزة القياس السلوكية واللاسلكية التي تنبعث من أجهزة الإرسال وتستقبلها أجهزة الاستقبال، وأيضا المدركات التي ندركها بحواسنا مثل الإيماءات، ولغة الجسد مثل حركة الرأس والعينين وتغيير ملامح الوجه او مجموعة من الحقائق الموضوعية غير المترابطة عن الأحداث. وبالتالي فإنها تصف جزءا مما حدث، ولا تقدم أحكاما أو تفسيرات أو قواعد للعمل. وبناءً عليه فإنها لا تخبر عما يجب فعله.

يمكن القول بشكل عام، أن المصدر الأساسي للبيانات هو الإنسان الذي يقوم بتجميع هذه البيانات، من خلال مشاهداته وملاحظاته وتجاربه على الواقع المحيط به سواء الاجتماعي أو الطبيعي أو الاقتصادي.

راى الباحث هنا ان البيانات هي التي لايمكن الاستفادة منها الا عندما يتم معالجتها للحصول على نتيجة يستفاد منها لتدخل في حيز الاستعمال<sup>1</sup>.

### ثانياً : تعريف المعلومات

وهي عبارة عن بيانات تمت معالجتها بغرض تحقيق هدف معين، يقود إلى اتخاذ قرار<sup>2</sup>.

1

<sup>1</sup>-احمد الخطيب، ادارة المعرفة ونظم المعلومات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، دمشق، ٢٠٠٤، ص ٦٧  
<sup>2</sup>-سونيا محمد البكري، نظم المعلومات الإدارية، المفاهيم الأساسية، دار الإشعاع الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٧، ص ٨٢

المعلومات هي عبارة عن مجموعات من البيانات التي يتم تحليلها، وترتيبها وتبويبها وتصنيفها وتخزينها وتوظيفها. أي أنها نتيجة عملية لمعالجة البيانات بهدف استخلاص ما تتضمنه من علاقات ومقارنات وموازنات ومعادلات وغيرها.

والمعلومات تهدف إلى تغيير سلوكيات الأشخاص وبناءهم الفكرية وكذلك البنى المعرفية للأفراد والمجموعات وإلى اتخاذ القرار.

### ثالثاً : أنواع المعلومات

تختلف أنواع المعلومات باختلاف الإفادة منها بشكل عام تقسم لثلاثة أنواع هي:

(١) المعلومات التطويرية أو الإنمائية: مثل قراءة كتاب أو مقال والحصول على مفاهيم وحقائق جديدة.

(٢) المعلومات الإنجازية: وهي معلومات يستخدمها الفرد في إنجاز عمل أو مشروع، أو اتخاذ قرار.

(٣) المعلومات التعليمية: تتمثل في قراءات الطلاب خلال مراحل حياتهم التعليمية للمقررات الدراسية والمواد التعليمية الأخرى وتزيد من تحصيلهم الدراسي<sup>1</sup>.

### رابعاً : أهمية المعلومات<sup>٢</sup>

تعتبر المعلومات من المصادر القومية المؤثرة في تطور الدول ونمو المجتمعات حتى أن الدول المتقدمة تعتبرها كالمصادر الطبيعية الأخرى من حيث

١- سونيا محمد البكري، المرجع السابق، ص ٨٨  
٢- احمد الخطيب، مرجع سابق، ص ٧٠

الأهمية وإمكانية مساهمتها في زيادة الدخل القومي لأي بلد ويمكن أن نلخص أهمية المعلومات بالنقاط التالية:

١. تعتبر العنصر الأساسي في اتخاذ القرار المناسب وحل المشكلات.
٢. لها دور كبير في إثراء البحث العلمي وتطور العلوم والتكنولوجيا.
٣. لها أهمية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والإدارية والثقافية والصحية.
٤. تساهم في بناء استراتيجيات المعلومات على المستوى الوطني أو العالمي.
٥. للمعلومات دور كبير في المجتمع ما بعد الصناعي.

## مجتمع المعلومات

أولاً: تعريف مجتمع المعلومات

هو المجتمع الذي تستخدم فيه المعلومات بكثافة كوجه للحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية.

كما عرف أنه المجتمع الذي يعتمد في تطوره بصورة أساسية على المعلومات و شبكات الاتصال والحاسوب، أي أنه يعتمد على ما يسمى بالتقنية الفكرية التي تضم سلعا وخدمات جديدة مع التزايد المستمر في القوة العاملة المعلوماتية<sup>1</sup>.

ثانياً : نشأة مجتمع المعلومات وتطوره

شهدت المجتمعات البشرية عددا من التطورات المهمة في تاريخ نقل المعلومات والاتصال، ساهمت بشكل أو آخر في نشوء ما نطلق عليه مجتمع المعلومات الآن<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>-ابو بكر محمود الهوش، العرب امام تحديات مجتمع المعلومات (الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، ١٩٩٧)، ص٢٢

<sup>2</sup>-محمد فتحي عبد الهادي، علم المعلومات، دار البيضة للنشر، القاهرة، ٢٠١٣، ص١١

لعل البداية في اختراع الكتابة التي مكنت الناس من حفظ معلومات أكثر مما تحتفظ بها الذاكرة وتوصيلها لمن لا يستطيعون الكلام. ويمكن تتبع النظم المختلفة للكتابة حتى ظهرت الألف باء، والتي كانت باعتبارها وسيلة مرنة لحفظ اللغات التي ن فكر ونتكلم بها، وقد سجلت الكتابة على الألواح الطينية وعلى جلود الحيوانات وعلى البردي، وبعد اختراع الصينيين للورق أصبح يمثل الوعاء الأكثر انتشارا وشيوعا للكتابة وكانت الكتب المبكرة تكتب باليد.

أما الاختراع الثاني الذي ترك تأثيرا كبيرا فهو الطباعة في القرن الخامس عشر الميلادي، حيث عملت الطباعة على زيادة عدد الوثائق بشكل كبير الشيء الذي ساعد على سرعة انتشار الوثائق وتوزيعها في أنحاء مختلفة من العالم.

ثم استخدام الوسائط السمعية والمرئية، وقد ساعدت اختراعات أخرى على الإسراع من نقل المعلومات تمثلت في التلغراف والتليفون والراديو والتلفزيون، وتعتبر أدوات الاتصال هذه هي أساس البناء لمجتمع المعلومات.

على أن أكبر الاختراعات تأثيرا هو الحاسوب وما يرتبط به في أوائل النصف الثاني من القرن العشرين، والذي أحدث ثورة معلوماتية هائلة أثرت في كل نواحي النشاط الإنساني، وخاصة الجوانب الاقتصادية.

وقد أدى انتشار الانترنت بشكل واسع في التسعينات من القرن العشرين إلى جعل العالم قرية كونية، أو ما يطلق عليه البعض مجتمع المعلومات الكوني<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>- محمد فتحي عبد الهادي ، مرجع سابق، ص ١٣

## ثالثاً : أسباب ظهور مجتمع المعلومات

١) التطور الاقتصادي: فقد بدأ الأمر بالاعتماد (في المجتمع الزراعي) على الموارد الأولية والطاقة الطبيعية مثل الريح والماء والحيوانات والجهد البشري، وفي المرحلة التالية مرحلة المجتمع الصناعي أصبح الاعتماد على الطاقة المولدة مثل الكهرباء والغاز والطاقة النووية. أما المجتمع ما بعد الصناعي فإنه يعتمد في تطوره بصفة أساسية على المعلومات والشبكات.

٢) التطور التكنولوجي: فقد ساهمت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل واضح في النمو الاقتصادي، ويرى بعض الاقتصاديين أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات سوف تحدث موجة طويلة جداً من النمو الاقتصادي دافعة لنشأة وتطور مجتمع المعلومات<sup>1</sup>.

## رابعاً: خصائص مجتمع المعلومات

يتسم مجتمع المعلومات بخصائص عديدة منها ما يلي<sup>2</sup>:

١) انفجار المعلومات: نتيجة لتدفق المعلومات الهائل والتي أخذت تنمو بمعدلات كبيرة نتيجة للتطورات العلمية والتقنية الحديثة، وتحول إنتاج المعلومات إلى صناعة.

٢) زيادة أهمية المعلومات كمورد حيوي استراتيجي: حيث حلت المعلومات محل الأرض والعمالة ورأس المال والمواد الخام والطاقة.

<sup>1</sup>-محمد فتحي عبد الهادي ، مرجع سابق،ص ١٥

<sup>2</sup>-بومائلة سعاد، اثر التكنولوجيا الحديثة للاعلام والاتصال في المؤسسات الاقتصادية، مجلة الاقتصاد، الجزائر العدد ٣، ٢٠٠٤، ص ٢٥

٣) ثورة تكنولوجيا الاتصالات:مجتمع المعلومات مرتبط أساسا بتكنولوجيا المعلومات، بل يرى البعض أن التطور التكنولوجي هو القائد الأساسي للتغيير الاجتماعي.

٤) العولمة:وهي تعني صبغ العالم بصبغة واحدة حيث يحدث تلاحم بين الداخل والخارج، ويتم فيها ربط المجتمع المحلي والعالمي بروابط اقتصادية وثقافية وسياسية وإنسانية.

٥) الاقتصاد القائم على المعلومات:يعتمد الاقتصاد حاليا على المعلومات وأدواتها كالحاسوب والبرمجيات ووسائل الاتصال المختلفة.

٦)ظهور قطاع المعلومات:كان يقسم الاقتصاديون النشاط الاقتصادي إلى ثلاث قطاعات هي: الزراعة، الصناعة، الخدمات.وقد أضاف علماء الاقتصاد والمعلومات قطاعا رابع وهو قطاع المعلومات.

٧) تنوع نظم المعلومات:يتسم مجتمع المعلومات بظهور العديد من نظم المعلومات التي تتباين حسب التخصصات.

٨) تعدد فئات المتعاملين مع المعلومات:يتميز مجتمع المعلومات بقدرة الجميع إلى النفاذ إلى المعلومات والمعرفة، لأنها مفتوحة للجميع بصرف النظر عن الجنس أو المستوى<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - بومائلة سعاد، المرجع السابق،ص ٢٦

## خامسا: تحديات مجتمع المعلومات

هناك مجموعة من التحديات التي نجمت عن مجتمع المعلومات منها التحديات على المستوى العالمي والتحديات على المستوى الوطني كما يلي<sup>1</sup>.

(١) على المستوى العالمي وتشمل:

- التحديات السياسية: الحاجة للمعلومة حاجة قوية، ومن يملك المعلومة يملك القوة التي تؤثر على صانع القرار السياسي في أي مجتمع.

- التحديات الاقتصادية: نقص الموارد الاقتصادية يعني الحاجة إلى المعلومات التي تطور اقتصاديات الدول وحاجاتها المستقبلية.

- التحديات التكنولوجية: ويتمثل في حاجة الدول والمجتمعات إلى المعدات و البرمجيات والمساعدة الفنية.

- التحدي الأمني: ويتمثل في ضعف البناء التحتي للمعلوماتي الكوني وانكشافه للتهديدات ووجود ثغرات أمنية كبيرة.

(٢)التحديات على المستوى الوطني:

تحدي التنمية والديمقراطية وحقوق الإنسان ويشمل تحدي التخلف والفقير والأمية والجريمة والمشكلات الاجتماعية المختلفة والفساد الإداري والسياسي.

- التحدي الثقافي: التأقلم الثقافي والتكوين الثقافي المعلوماتي.

-التحديات التربوية: التحويل من النظم التقليدية إلى تكوين بناء معلوماتي تحتني متكامل يشمل المنهج وطرق التدريس.

١-كامل السيد غراب ، نادية محمد حجازي،نظم المعلومات الادارية،(مكتبة الاشعاع الفنية للنشر،القااهرة، ١٩٩٩)،ص

## المبحث الثالث : شبكات المعلومات

### مفهوم شبكات المعلومات

لقد أحدث التطور في مجال الاتصالات ونقل المعلومات نقلة نوعية في حياة الإنسان، فبعد أن كانت البيانات تحتاج إلى وقتٍ طويل لترسل من مكان لآخر أصبحت الآن تنتقل بين أنحاء العالم في دقائق، ويمكن للكثير من الناس الاطلاع عليها والاستفادة منها، وذلك من خلال استخدام مجموعةٍ من الأجهزة تختلف مواصفاتها حسب البيانات المراد نقلها، وهو ما تم إطلاق اسم "شبكات المعلومات" عليه.

### تعريف شبكات المعلومات<sup>1</sup>

التعريف الأول : هي مجموعة من الحواسيب المتصلة فيما بينها فيزيائياً بحيث يمكن لأي منها الوصول إلى الآخر واستخدام موارده من تطبيقات وقواعد معطيات وغيرها من المصادر في أبسط أشكالها تتكون الشبكة من جهازين كمبيوتر متصلين ببعضهما بواسطة سلك بتبادل البيانات توصل الحواسيب بواسطة أسلاك تختلف من شبكة إلى أخرى تبعاً للتقنية المعتمدة والبنية المستخدمة.

التعريف الثاني : مجموعة من اجهزة الحواسيب تتصل ببعضها البعض اتصال معين يسمح للمستخدمين التشارك في استخدام الموارد مثل الطابعات و المودم وغيرها.

<sup>1</sup>-عامر ابراهيم قنديلجي، شبكات المعلومات والاتصالات، دار المسيرة ، الاردن، ٢٠١٠، ص٦-٩

## استخدام الشبكات<sup>1</sup>

وتتمثل في الآتي:

(١) المشاركة في الموارد: تؤمن شبكات الحاسب إمكانية المشاركة في موارد كالمساحات الضوئية و الملفات والطابعات و غيرها من موارد الشبكة الشبكية المختلفة .

(٢) مشاركة المعطيات : تسمح عملية مشاركة المعطيات لمجموعة من المستخدمين بتبادل المعلومات بشكل منظم وبسرعة أكبر من تبادلها من حاسب لآخر . فقد تكون هذه المعطيات عبارة عن تقرير مفصل قام بإعداده موظف في السودان واستفاد منه موظف آخر في دبي، وتم توفير الوقت والمال نتيجة ذلك.

(٣) مشاركة التطبيقات: توفر مشاركة التطبيقات استخدام البرمجيات والتطبيقات التي تم تنصيبها على المخدم من قبل المستخدمين، الأمر الذي يوفر عملية تنصيب البرامج على كل الحواسيب. إضافة، يستطيع المخدم معرفة عدد المستخدمين الذين يقومون باستخدام برنامج .

(٤) مشاركة الأجهزة: تتيح عمليات مشاركة الأجهزة للمستخدمين إمكانية الاستفادة من الطرفيات الموجودة على الشبكة، كالتابعات، والمساحات الضوئية، وأجهزة الفاكس، وغيرها. لذا، تستطيع الشركات توفير المال من خلال شراء عدد أقل من التجهيزات، وبنفس الوقت تقوم بتحسين قدرات عمل الموظفين ومستوى الخدمة. علاوة على ذلك، يتم غالباً استخدام الأجهزة عالية الكلفة على الشبكات بشكل أكبر، مما يبرر صرف تكاليف باهظة لشرائها.

(٥) الاتصالات : تسهل الاتصالات على مستخدمي الشبكة العديد من الأمور، وخاصة من خلال استخدام البريد الإلكتروني، والرسائل الفورية، مما يجعل

١-عبد الحميد رجب ، أمن الشبكات والمعلومات الالكترونية( دار الحصن للنشر والتوزيع،بوظبي،٢٠١١)ص ٨-٩

الاتصالات بين الموظفين والمستخدمين أسهل وأسرع، أما مركزية تخزين المعطيات فتسهل الحصول على كافة المعطيات من مكان واحد، فهناك التقارير، والمخططات المساعدة، وقوالب المستندات، والمناهج التعليمية، ومشاريع التخرج إذا ما كانت الشبكة تابعة لجامعة أو هيئة تعليمية.

٦) التوافقية: تسهل التوافقية عملية صيانة البرمجيات والتطبيقات. وبما أن تخزين البرمجيات وتحديثها يتم مركزياً، فهذا يعني أن المستخدمين سيمتلكون نفس الأدوات، وسيستخدمون نفس البرامج. وبما أن مدراء النظم والمعلوماتية في الشركة سيقومون بتعديل البرمجيات الموجودة على المخدم، فهذا يعني أن هذه العملية ستتم مرة واحدة فقط، وستكون التطبيقات متوفرة لكل مستخدم في الشبكة.

٧) الأمن: إن أمن المعلومات على الشبكة أمر في غاية الأهمية، فالمستخدم يحتاج إلى حساب خاص للدخول إلى الشبكة، ولا يتم قبول أي دخول إلى أية موارد على الشبكة ما لم يقم المستخدم بإدخال اسم الحساب وكلمة المرور الخاصة. هناك أيضاً القدرة على إعطاء صلاحيات دخول إلى معلومات أو أجهزة معينة على الشبكة، ومنع المستخدمين الغير مخولين من الدخول إلى المعطيات الحساسة. ويمكن إعداد حسابات دخول المشتركين بحيث يضطروهم النظام لتغيير كلمات السر الخاصة بهم دورياً، أو لمنع دخولهم إلى بعض الأجهزة إلا في أوقات محددة.

٨) الدخول إلى الانترنت : بوجود البرمجيات والعتاديات الخاصة ، يمكن للمستخدمين الدخول إلى الانترنت عن طريق شبكة الانترنت الداخلية . وتعتبر هذه الميزة في غاية الأهمية ، فهي توفر للمستخدمين وسائل مختلفة للحصول على كمّ ضخم من المعلومات والمصادر المختلفة، كالبرمجيات الإضافية، وبرامج تعريف العتاد<sup>1</sup>.

١-عبد الحميد رجب ، المرجع السابق ،صص ١١-١٢

## أنواع الشبكات

تتنوع شبكات الحاسبات من جوانب مختلفة سواء من الناحية الجغرافية ،  
التصميم الهندسي ، علاقة الأجهزة ببعضها ، طريقة التوصيل كما يلي<sup>1</sup> :

النوع الاول: من حيث النطاق الجغرافي :

تقسم الى :

### ١- الشبكة المحلية

هي شبكة موجودة في مساحة جغرافية محدودة مثل مبنى مدرسة أو شركة  
وهي شبكة ذات ملكية خاصة عموماً وتغطي بناء واحد أو تجمع صغير من  
الأبنية لاتتجاوز أبعادها كيلو متر أي تمتد ما بين عشر أمتار إلى كيلو متر وهي  
تستخدم غالباً لربط مجموعة الحواسيب الشخصية و محطات العمل في مكاتب  
شركة أو مصنع لتمكينها من المشاركة بالمصادر كالطابعات وتبادل المعلومات  
فيما بينها.

تتصف شبكة الحاسب المحلية بمعدل نقل البيانات مرتفع حيث يقاس  
بوحدة تسمى ( ميغا بايت/ ثانية ) ، كما ان بعض أشكال هذه الشبكات إذا تعطل  
جهاز تتعطل جميع الأجهزة ، كما أن معدل الخطأ في نقل البيانات قليل نسبياً  
وانشاء شبكة من هذا النوع غير مرتبطة بعوامل اقتصادية أو سياسية .

وطرق الدخول الى الشبكة المحلية كي تتمكن الأجهزة الموجودة في الشبكة  
المحلية من تبادل المعلومات فيما بينها ، لا بد لها من مجموعة من قواعد الاتصال

١- صالح الحناوي ،مقدمة في الاعمال في عصر التكنولوجيا ،الدار الجامعية للطباعة و النشر،الاسكندرية،

٢٠٠٤،ص١٦٢

المعيارية المتفق عليها مسبقاً ، وتدعي هذه القواعد بروتوكولاً ، فمن أجل إرسال رسالة من جهاز الى آخر عبر الشبكة تجزأ الرسالة في الطرف المرسل الى وحدات بيانات تدعي الحزم وترسل هذه الحزم عبر خطوط الاتصال ليعاد تجميعها في الطرف المستقبل .

و طرق الإرسال في الشبكات المحلية ترسل المعلومات في الشبكات المحلية الى العقد الأخرى بإحدى ثلاثة طرق ، وفي كل طريقة منها ترسل حزمة واحدة من المعلومات الى عقدة أو أكثر ، ففي الإرسال الأحادي يتم الإرسال الى عقدة واحدة ، أما في الإرسال المتزامن المتعدد الوجهات فيتم الإرسال الى أكثر من عقدة أما الإرسال العام (البث) يتم الإرسال لجميع العقد في نفس الوقت.

## ٢- الشبكة المتوسطة<sup>1</sup>

إن الشبكة المتوسطة هي نسخة مكبرة للمحلية وهي الشبكة المخصصة لمكان جغرافي معين وصممت لنقل البيانات عبر مناطق جغرافية شاسعة ولكنها ما تزال تقع تحت مسمى المحلية وهي تصلح لربط مدينتين متجاورة ويستخدم في ربط هذا النوع من شبكات الألياف البصرية أو الوسائل الرقمية فهذه التقنية تقدم سرعات فائقة وشبكات يمكن أن تحتوي على عدد من الشبكات. وتتميز الشبكة المتوسطة أنها تدعم نقل المعطيات والصوت ويمكنها أن تستعمل شبكة التليفزيون الكابلي في المدينة ، ولا تحوي أي أجهزة تبديل كما أنها يمكن أن تتألف من كابل رئيسي واحد أو كابلين.

١- صالح الحناوي ، المرجع سابق ، ص ١٦٣

### ٣- الشبكة الواسعة<sup>1</sup>

يطلق عليها أيضاً الشبكة الدولية أو المترامية حيث ظهرت في أوائل السبعينات وهي الشبكة التي تغطي منطقة جغرافية كبيرة مثل دولة كاملة وتستخدم نظم الاتصالات الواسعة لتحقيق الإتصال بين أجهزة كمبيوتر متعددة بعيدة عن بعضها بمسافات قد تتعدى حدود المنطقة والدولة.

كما يمكن لأي شبكتين محليتين متباعدتين أن يتصلا ببعضهما من خلال ارتباطهما بإحدى الشبكات الواسعة حيث تمثل الشبكات الواسعة العمود الفقري الذي يربط الشبكات المحلية نظراً للمساحات الشاسعة التي تغطيها وتستخدم الشبكة أنواع من الروابط بين الشبكات المحلية وأجهزة يمتد إرسالها إلى مسافات بعيدة مثل خطوط التليفونات وموجات الميكروويف.

وتعتبر شبكة الانترنت من أهم أنواع الشبكات الواسعة حيث تربط الاف المنظمات والأفراد المتواجدين في كل أنحاء العالم معاً خصائص شبكة النطاق الواسع تتمثل في :

- أ. حجم الشبكة غير محدود وكذلك عدد الأجهزة .
- ب. في كثير من الأحيان تكون غير مملوكة لشخص أو مؤسسة معينة .
- ج. معدل نقل البيانات قليل .
- د. تستخدم أجهزة المودم والأقمار الصناعية لربط الأجهزة .
- هـ. تعطل جهاز في الشبكة لا يعنى تعطل الأجهزة الأخرى .
- و. معدل الخطأ في نقل المعلومات مرتفع نسبياً لذلك تحتاج دائماً لأجهزة مساندة لتقليل هذه النسبة
- ر. التكلفة لإنشاء شبكة من هذا النوع مرتفعة نسبياً .

١- صالح الحناوي ،مرجع سابق،ص ١٦٤

ح. انشاء شبكة من هذا النوع مرتبط احياناً بعوامل اقتصادية أو سياسية تحدد عمل الشبكة .

النوع الثاني : من حيث التصميم الهندسي

تقسم الشبكات من حيث التصميم الهندسي أو هيكلية بناء الشبكة الى:

#### ١ - الشبكة الخطية

وفيها يتم توصيل جميع أجهزة الكمبيوتر في شكل خط مستقيم علي الشبكة ويجب إغلاق بداية الشبكة ونهايتها بما يسمي نهايات طرفية إذا حدث انقطاع في الكابل أو الشبكة أو أزيلت النهايات الطرفية توقفت الشبكة كما أن زيادة عدد الأجهزة يؤثر على أداء الشبكة.

وترسل البيانات على الشبكة علي شكل إشارات كهربية الى كل أجهزة الكمبيوتر الموصلة بالشبكة ، ويتم قبول المعلومات من قبل الكمبيوتر الذي يتوافق عنوانه مع العنوان المشفر داخل الإشارة الأصلية المرسله علي الشبكة ، وعندما ترسل إشارة البيانات على الشبكة فإنها تنتقل من بداية السلك الى نهايته حتى تنتهيها النهايات الطرفية وإذا لم يتم مقاطعة هذه الإشارة فإنها سترتد ايابا وذهابا علي طول السلك وستمنع أجهزة الكمبيوتر الأخرى من إرسال إشارات ، ويقوم بامتصاص أي إشارة حرة على السلك مما يجعله مفرغاً من أي اشارات ، وبالتالي يصبح مستعداً للاستقبال اشارات جديدة وهكذا يتمكن الكمبيوتر التالي من إرسال البيانات على ناقل الشبكة<sup>1</sup>.

وتتوقف الشبكة عند انفصال السلك في أحد أطرافه عن أي من الأجهزة الموصل اليها مما يؤدي الى توقف جميع الأجهزة عن الاستفادة من موارد الشبكة وهناك

<sup>1</sup>-حامد الشافعي دياب، الانترنت (مراكز المعلومات، القاهرة، ١٩٩٩)، ص٢٢

عوامل اخري تؤثر على اداء الشبكة مثل عدد الاجهزة ونوعية البرامج المشغلة و سرعة نقل البيانات.

## ٢- الشبكة الحلقية<sup>1</sup>

في تصميم الشبكات من النوع الحلقي يتم ربط الاجهزة في الشبكة بحلقة أو دائرة من السلك بدون نهايات توقف حيث تنتقل الاشارات على مدار الحلقة في اتجاه واحد وتمر من خلال كل جهاز على الشبكة ، ويقوم كل كمبيوتر علي الشبكة بعمل دور مكرر الاشارة حيث يقوم كل جهاز تمر من خلاله الاشارة بإنعاشها وتقويتها ثم يعيد إرسالها علي الشبكة الي الكمبيوتر التالي ولكن الإشارة تمر على كل جهاز في الشبكة فإن فشل أحد الأجهزة أو توقف عن العمل سيؤدي الي توقف الشبكة ككل عن العمل.

## ٣- الشبكة النجمية

تقوم الشبكات ذات التصميم من النوع النجمية بربط أجهزة الكمبيوتر بأسلاك أو المحور كما HUB موصلة بمكون أو جهاز مركزي يطلق عليه جهاز ربط مثل يسمي أيضاً المجمع. وتنتقل بعد ذلك الإشارات من الكمبيوتر المصدر الذي يرغب ومنه الي باقي أجهزة HUB في إرسال البيانات الي النقطة المركزية أو يعزل كل HUB الكمبيوتر علي الشبكة ، ومن الجدير بالذكر أن نظام التوصيل في سلك من أسلاك الشبكة عن الآخر، وبالتالي إذا توقف جهاز كمبيوتر ما أو انقطع السلك الذي يوصله بالمجمع فلن يتأثر إلا الكمبيوتر الذي توقف سلكه بينما باقي الأجهزة ستبقي تعمل من خلال الشبكة دون أي مشاكل ولكن إذا توقف المجمع عن العمل فستتوقف الشبكة ككل عن العمل .

ويعتبر تصميم النجمة الأكثر راحة من بين التصميمات المختلفة حيث يسمح

<sup>1</sup>حامد الشافعي دياب، مرجع سابق، ص ٢٣-٢٤

بتحريك الأجهزة من مكانها وإصلاحها وتغيير التوصيلات دون أن تتأثر الشبكة بأي من ذلك ، ولكن تكلفة هذا النوع من التصميمات تعتبر مرتفعة خاصة في حالة كبر الشبكة لأنك ستحتاج الى أسلاك كثيرة والمجمع قد يكون سعره مرتفعاً وذلك وفقاً لمواصفاته ودرجة تعقيده.

#### ٤- الشبكة المتشعبة<sup>1</sup>

في هذه الشبكات توصل الأجهزة مع بعضها البعض عن طريق كابل منفصل بحيث لو حدث انقطاع لأحد الكابلات يقوم آخر بنقل البيانات ، ميزة هذه التقنية أنها تدعم استمرار تدفق البيانات ، أما عيبها تكلفتها العالية.

وهي شبكة جميع طرفياتها متوازية القدرات ويتم بينها المشاركة في الموارد وتبادل الملفات ويطلق عليها أيضا اسم مجموعة عمل وهي عبارة عن مجموعة من أجهزة الكمبيوتر متصلة مع بعضها.

ومستخدموها في جميع أجهزة تشغيل الأقراص والطابعات وأي جهاز آخر ولا يوجد كمبيوتر معين لتشغيل الشبكة حيث أن كل مستخدم يمكن أن يضبط الدرجة المسموح بها لدخول الآخرين إلى جهازه ودرجة الضبط هذه تعتمد على البرامج التي تستخدم لتشغيل الشبكة المصممة بطريقة الند بالند ومن الجدير أن كل مستخدم يمكن أن يحد من السماح لمستخدمين آخرين محددين بالدخول اليه أو أن يضع قيود على مستخدمين آخرين للسماح لهم بالقراءة فقط ولكن بدون أن يكون بإمكانهم عمل أي تغيير أو مسح لملفات معينة كما يمكن أن يخفي بعض الملفات عن الآخرين وذلك إذا تطلب الأمر السرية الكاملة .

<sup>1</sup>-حامد الشافعي دياب، مرجع سابق، ص ٢٥

## الانترانت

وهي عبارة عن شبكة إنترنت مصغرة تكون عادةً شبكة داخلية في الشركة، ذات خصوصية يتم الوصول إليها عبر ملقم تتحكم به أنت تستعمل معايير انترنت من بالإضافة إلى مستعرض ويب رسومي لدعم البرامج وبروتوكول الاتصالات التطبيقية وتزويد حلول إدارية بين أقسام الشركة و يمكن أن تكون بسيطة جداً بأن تتألف من ملقم ويب داخلي يتيح للموظفين الوصول إلى كتيبات العمل ودليل الهاتف، كما يمكن أن تكون معقدة جداً بأن تضم تفاعلات مع قاعدة بيانات واجتماعات فيديو ومجموعات مناقشة خاصة، ووسائط متعددة .

إذا تستعمل الإنترانت أدوات الانترنت ومعاييرها لإنشاء بنية تحتية يستطيع الوصول إليها فقط أولئك الذين يعملون ضمن الشركة سنلاحظ أن كل ما نتعلمه عن الإنترانت يمكن تحقيقه أيضاً بواسطة شبكة إنترنت<sup>1</sup>.

## الإكسترانت

شبكة الإكسترانت هي الشبكة المكوّنة من مجموعة شبكات إنترنت ترتبط ببعضها عن طريق الإنترانت، وتحافظ على خصوصية كل شبكة إنترنت مع منح أحقية الشراكة على بعض الخدمات والملفات فيما بينها أي إن شبكة الإكسترانت هي الشبكة التي تربط شبكات الإنترانت الخاصة بالمتعاملين والشركاء والمزودين ومراكز الأبحاث الذين تجمعهم شراكة العمل في مشروع واحد، أو تجمعهم لهم تبادل المعلومات والتشارك فيها دون مركزية التخطيط أو الشراكة وتؤمن المساس بخصوصية الإنترانت المحلية لكل شركة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- foudsmart.blogspot.com ، محمد فؤاد، ٢ يوليو ٢٠١٢م، تاريخ الاطلاع ٨ يناير ٢٠١٩م،  
<sup>2</sup>-المصدر السابق

## الفصل الثالث

### الموارد البشرية

#### المبحث الاول: ماهية إدارة الموارد البشرية

تقوم إدارة الموارد البشرية بالعديد من الأنشطة والمهام التي من شأنها توفير الموارد البشرية وفقاً للاحتياجات الحالية والمستقبلية للمنظمة فتعمل على استقطابها وتدريبها وتطويرها وتحفيزها وتقييم أدائها وتنظيم علاقتها مع الأقسام الأخرى والعديد من الجهات الخارجية .

ولانجاز هذه الأنشطة والمهام بفاعلية وكفاءة عالية يحتاج مدير الموارد البشرية إلى عدد كبير من القرارات التي تعتمد بدورها على معلومات يجب أن تكون دقيقة وملائمة ويمكن الوصول إليها بسرعة واستخدامها بسهولة<sup>١</sup>.

إنّ التأكيد على ضرورة أن تكون إدارة الموارد البشرية إدارة إستراتيجية يستدعي أن يكون لها نظام معلومات بشرية متطور يتلائم وطبيعة التطورات الحاصلة في المجالات الاقتصادية والسياسية والقانونية والاجتماعية المحيطة بالمنظمة، نظام قادر على مواجهة التحديات والعقبات ويساعد الإدارة على اتخاذ القرارات السليمة سواء المتعلقة منها بإدارة الموارد البشرية أو تلك التي ترتبط بالمنظمة بصورة عامة وبالتالي تقليل التكاليف وتوفير الوقت<sup>٢</sup>.

١- فيصل حسونة، "إدارة الموارد البشرية"، (دار أسامة للنشر و التوزيع ، عمان، ٢٠٠٨)، ص٥

٢- فريد كورنل، استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة، (لبنان، دار الجنان، ٢٠١٢)، ص٨

## أولاً: تعريف إدارة الموارد البشرية

تتعدد التعاريف من حيث الصياغة ولكنها تتفق من حيث المضمون منها:

التعريف الأول: النشاط الإداري المتعلق بتحديد احتياجات المنظمة من القوى العاملة و توفيرها بالإعداد و الكفاءات المحددة و تنسيق الاستفادة من هذه الثروة البشرية بأعلى كفاءة ممكنة.<sup>1</sup>

التعريف الثاني: السياسات المتعلقة باختيار و تعيين و تدريب و معاملة الأفراد في جميع المستويات ، و العمل على تنظيم القوى العاملة داخل المؤسسة ، و زيادة ثقتها في عدالة الإدارة و خلق روح تعاونية بينها ، للوصول بالمؤسسة إلى أعلى طاقاتها الإنتاجية.<sup>2</sup>

## ثانياً: أهداف إدارة الموارد البشرية<sup>3</sup>

تهدف إدارة الموارد البشرية إلى مساعدة المنظمة في تحقيق النجاح من خلال الأفراد ويمكن تقسيم أهداف الموارد البشرية إلى جانبين هما، المنظمة والأفراد ، فالأهداف التي تسعى لها المنظمة من إدارة مواردها البشرية، هي:

١ . الكفاءة والفعالية

٢ . التجانس

٣ . الاستقرار

٤ . تطوير وتنمية المهارات

٥ . تحقيق الانتماء والولاء

١-حننا نصر الله ، ادارة الموارد البشرية ،( دار زهران للنشر للنشر ، عمان، الاردن ، ٢٠١١) ص٣

٢-صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية ، دار الجامعة للنشر والتوزيع، الاردن ،٢٠١٣، ص٣

٣- صلاح الدين عبد الباقي، المرجع السابق،ص٦

وإما أهداف الأفراد، فتتلخص فيما يلي:

١. فرص عمل جديدة

٢. العدالة في الأجور والمعاملة

٣. تقديم الخدمات والرعاية الاجتماعية والصحية وغيرها

ويمكن تقسيم أهداف الموارد البشرية من خلال الهدف العام والأهداف الفرعية،

فالهدف العام، هو:

استمرارية الأداء في المنظمة، بكفاءة وفعالية، بواسطة الموارد البشرية أما

الأهداف الفرعية التي من خلالها يمكن الوصول للهدف العام، فهي:

- التوفيق بين الأفراد (الموارد البشرية) والوظائف المطلوبة

- ديمومة تحقيق الإشباعات المناسبة -دافع/حافز

- التقويم المستمر لأداء الموارد البشرية .

ثالثاً: أنشطة إدارة الموارد البشرية<sup>١</sup>

أهم الأنشطة التي تمارسها إدارة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة ما

يلي:

١. تخطيط الموارد البشرية.

٢. البحث والاستقطاب للموارد البشرية.

٣. الاختيار والتعيين للموارد البشرية.

٤. قياس كفاءة أداء الموارد البشرية.

٥. توفير الرعاية الصحية للعاملين.

<sup>1</sup>-سعاد فائق برونوطي، إدارة الموارد البشرية النظريات و التطبيق، دار بوزعت للطباعة، تونس، ٢٠١٠، ص١٦

٦. الأعمال الروتينية كحفظ ملفات العاملين والترقيات والنقل.

٧. تدقيق الموارد البشرية.

٨. علاقات الموظفين

٩. شؤون الموظفين

## رابعاً : أهمية إدارة الموارد البشرية<sup>1</sup>

تكتسب ادارة الموارد البشرية اهميتها من الاتي :

١. الدراسات والبحوث : فقد اكدت نتائج العديد من الدراسات والبحوث على العناية بالعنصر البشري باعتباره العامل الرئيس لزيادة الانتاج ولتزايد اهمية العلاقات الانسانية وتحفيز العاملين واشباع حاجاتهم ولان نجاح وفشل كافة المنظمات مرهون بالعنصر البشري.

٢. التكلفة ، حيث تشكل النفقات التي تتحملها المنظمات لتغطية اجور وتعويضات العاملين.

٣. الحاجة الى التخصص : اصبح من الضروري ان يتطلب عمل ادارة الموارد البشرية وتصنيف الوظائف وصنع السياسات والاجور واجراء البحوث وذلك نتيجة

الى التوسع الكبير في هذه الوظيفة اذا لم يكن بالامكان شغل هذه الوظائف بافراد من نوى التخصصات العامة .

٤. الاستفادة من الموارد البشرية، تزايد ادراك قادة المنظمات بان الافراد موارد انسانية كسائر الموارد التي تحرص المنظمات على استثمارها استثمارا افضل مما يتطلب الاستفادة منها وحسن استخدامها والمحافظة عليها والعمل على تحسين

١- صلاح الدين عبد الباقي ، مرجع سابق، ص٦

ادائها باستمرار ولهذا لابد من تبني اسلوب انساني في التعامل مع الموارد البشرية واشباع حاجاتها.

## وظائف ادارة الموارد البشرية

تضم إدارة الموارد البشرية العديد من الوظائف المتفاعلة والمتكاملة فيما بينها ضمن العملية الإدارية الكلية والتي تتماشى مع رسالة المنظمة ، وذلك بغية تهيئة قوة عمل مؤهلة ومدربة ومحفزة جدا ،ومن بين هذ الوظائف ما يلي<sup>1</sup> :

أ.الوظائف الخاصة باجتذاب الموارد البشرية

لقد صار رهان كل مؤسسة أمام نظيراتها ،هو قدرتها على جذب العنصر البشري الكفاء وترقيته على مستواها ،كأهم مؤشر في بيئة محركها العنصر البشري المؤهل والمتشبع بثمار تكنولوجيا المعلومات والاتصال ،وهذ الوظيفة بدورها تتكون من أنشطة فرعية مت اربطة فيما بينها، تسعى إلى توفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية على اختلاف أنواعها، ووفقا لمقاييس محددة لتشغل الوظائف الموجودة فيها ومن بين هذ الفروع ما يلي:

### ١- تحليل و تصميم وتوصيف العمل

إن أي منظمة تعجز عن الإستثمار الأمتل لمواردها البشرية ،إذا كانت تجهل طبيعة الوظائف التي يشغلها كافة العاملين، مما يدعو بالضرورة وضع وصف لها وتحديد مواصفاتها ثم تحليلها، ولا يتم ذلك إلا من خلال البيانات والمعلومات لذا يمكن القول عن هذ الوظيفة "أنها الأساسية التي تسهم في زيادة فعالية أدائها تلك العملية النظامية لجمع المعلومات واصدار الحكم بأهميتها،ومدى ارتباطها

١- علي بن راشد بن سالم اليعقوبي، رسالة ماجستير حول واقع فاعلية أداء تخطيط الموارد البشرية في ظل التخطيط الاستراتيجي في النظام التربوي بسلطنة عمان ،تخصص إدارة الموارد البشرية، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، ٢٠١١ ، ص١٤ ،

بطبيعة الوظيفة ومتطلباتها ، وكذا مواصفاتها ؛حيث تتضمن تحليل الوظائف نشاطين أساسيين هما :الوصف الوظيفي ويعنى بمختلف الواجبات والمسؤوليات الخاصة بالعمل وعلاقته بالأعمال الأخرى ، والمواصفات الوظيفية : فتشمل المؤهلات المطلوبة في المرشح لشغل المنصب من خبرات ، مهارات ، سلوكيات.

## ٢-تخطيط الموارد البشرية<sup>١</sup>

عادة ما يسبق التخطيط كل فعل مهما كانت طبيعته ، إذ يجب التخطيط عموماً لأجل الحصول على نتائج وأهداف مرغوبة تنطوي على جملة من القرارات المرتبطة فيما بينها ، إذ أثر كل نتيجة قرار على الأقل له علاقة بقرار آخر، والتي تتميز في الغالب بالتعقيد الناتج عن الارتباط بين القرارات فيما يخص التخطيط .

فالتخطيط يعني ضمان وجود الأعداد المناسبة من العاملين الذين تتوفر فيهم المهارات والمعرفة والخبرة المطلوبة ، في المكان المناسب وفي التوقيت الصحيح و يحدد مدى الحاجة إلى العنصر البشري بالعدد والنوع المناسبين، وفي الوقت والمكان الملائمين

،كأهم خطوة في تعزيز أهداف المؤسسة وخطتها انطلاقاً من نتائج تصميم وتحليل العمل<sup>٢</sup>.

## ٣-التوظيف (الاستقطاب ، الاختيار ، التعيين)

إن الخطوة التي تلي عملية تخطيط الموارد البشرية هي البحث عن أنسب الأشخاص للوظائف المطلوبة ،ومحاولة استقطاب واختيار وتعيين أفضل الاشخاص للعمل بالمنشأة، إذ يشير لفظا الاستقطاب والاختيار إلى تلك العمليات

١-عبدالباري ابراهيم درة ، زهير نعيم الصباغ، ادارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين ،دار وائل للنشر والتوزيع، ط ٢ ،الاردن ، ٢٠١٠، ص ١٨

٢.باري كشواي، ادارة الموارد البشرية، دار الفاروق للنشر والتوزيع، ط ٢ ،القاهرة، ٢٠٠٦، ص ٤٣

المتكاملة في اختيار وتعيين الأف ارد باستخدام الطرق الفعالة والمناسبة "كطلبات التوظيف ،الاختبارات ،المقابلات الشخصية .. وغيرها ، وذلك بغية اختيار أنسب المرشحين للوظائف ، ومن هنا يمكن تعريف التوظيف على أنه : "تلك العملية الإدارية التي ترمج على مستوى المنظمة وترغب الموارد البشرية المؤهلة بالعمل فيها، ومن ثمة اختيار وتعيين أكفأ العناصر المتقدمة للعمل إسهما في تحقيق أهدافها".

### الوظائف الخاصة بتنمية و تطوير الموارد البشرية:

تعد وظيفة تنمية وتطوير الموارد البشرية أهم الوظائف ، وأول خطوة لتحقيق مبتغى المنظمة ،لذا فهي تسعى إلى صرف أموال باهظة في مجال التطوير للموارد البشرية وتتميتها ،أملا في جعل هذ الأخيرة قوة عمل ذات كفاءة وأداء عالي المستوى ومتميز وهي تكتنف على:

#### ١- قياس و تقييم الأداء:

إن قياس وتقييم الأداء هو ذلك الأسلوب العلمي الحديث الذي يعد الحجر الأساس لنجاح المنظمة ونجاح مواردها البشرية وأداة لخلق الثقة المتبادلة بين المنظمة والعاملين فيها، ويمكننا القول أنه يهدف إلى الحكم على منجزات الأفراد بطريقة موضوعية ، بالإضافة إلى تقييم سلوك العمال أثناء العمل، وكذا مقدار التحسن في الأداء ، ومعاملتهم لزملائهم، وعلاقتهم بمرؤوسيه<sup>٢</sup>.

هذا ما يؤكد على أن معايير تقييم الأداء لها وجهان موضوعي وآخر سلوكي ، ما يجعله يواجه صعوبات كونه يعتمد على تصورات وأحكام المدرب. "إلا أن هذا لا يمنع من القول أن تقييم الأداء ينتج عنه جملة من القرارات حول أوضاع

<sup>1</sup>. عبدالباري ابراهيم درة، مرجع السابق ، ص ٢١٤

<sup>2</sup> رولف الهدى حسن، إدارة الأفراد ، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط ١ ، عمان ، ٢٠٠٣ ، ص ١٨٨

الموظفين ، كالاحتفاظ بهم أو إنهاء عملهم أو حتى نقلهم ، أو تعويضهم من خلال الترقيات وزيادة الأجور، وهذا ما يخص الجانب المادي أما من الناحية الذاتية للعامل فيدفع إلى الحرص على إرشادهم وتنمية قدراتهم عن طريق تدريبهم<sup>1</sup>.

## ٢- التدريب والتنمية و التطوير:

إن وظيفتي التدريب والتطوير من أهم مقومات التنمية ،وكفاءة الأداء التنظيمي التي تعتمدهما المنظمات في مواجهة الضغوطات والتحديات الإنسانية والتقنية.

إننا نجد اليوم عديد المؤسسات تعتمد مبدأ: من لا يتقدم يتقدم ، فهي تضع نصب أعين قادتها تدريب وتنمية مواردها البشرية، من خلال نقل المهارات اليدوية ثم تطوير هذه المهارات لجعل اليد العاملة مؤهلة و قادرة على ممارسة وظائف أعلى مستوى كأبسط خطوة للتكيف والتقدم ، هذا لا يعني الاقتصار على المعلومات فقط وانما إلى جانب الممارسة الفعلية لأساليب الأداء المختلفة ، محاولة منها في تغيير سلوك الافراد بما يتماشى والجدة ويختلف عن الممارسات الإدارية السابقة<sup>2</sup>.

## ٣- نظم الترقيات

تعد الترقيات وظيفة هامة وأهم عامل لاسقرار المورد البشري على مستوى المنظمات أو إنتقالهم عنها أو تسريحهم منها، وعادة ما تشير الترقيات إلى الإنتقال لمركز أفضل بالنسبة للعامل ، فهي الوجه الآخر لتحفيز العاملين على العلم ، التعلم واكتساب المهارات بمعنى أن المنظمة تسعى إلى ترقية المسار الوظيفي لعمالها اعتمادا على نقاط عدة منها خبرة

<sup>1</sup>. عبدالباري ابراهيم درة ،مرجع السابق ، ص ٧٢

<sup>2</sup>. كامل بربر، ادارة الموارد البشرية وكفاءة الاداء التنظيمي ،دار المجد للنشر والتوزيع، ط ١ ،بيروت، ١٩٩٧ ، ص ١٦١

الفرد ، واحاطته بكل ما يوكل إليه من عمل داخل المنظمة ، ما يؤدي بالضرورة إلى ارتقائهم إلى مراكز وظيفية أفضل خلال حياتهم الوظيفية<sup>1</sup>.

#### ٤- العلاقات الإنسانية للموارد البشرية

عموما تشبع العلاقات الإنسانية تلك الرغبة المعنوية لدى العمال في بث الطمأنينة والشعور بالإنتماء وإذا خصصت هذه العلاقة في الموارد البشرية سيضيق إهتمامها على التنظيمات العمالية ، وسيشمل الموضوعات المتعلقة بالشكاوي ، النزاعات العمالية ، التأديب والفصل في الخدمة ، ولعل هذه الموضوعات تجعل من الوظيفة تنقسم إلى فرعين كالآتي:

أ- دمج الموارد البشرية : من خلال تفعيل المشاركة في العمل واتخاذ القرارات و حل الصراعات التنظيمية الناشئة بين فرق العمل وبين إدارة المنظمة.

ب-علاقات العمل : تمثل بعلاقة المنظمة مع النقابات فيما يتعلق بشؤون العمل والتوظيف<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط ٣ ، الأردن، ٢٠٠٥ ، ص ٧٩  
١-عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية، المكتبة العصرية، مصر، ٢٠٠٧ ، ص٣٤

## المبحث الثاني: وظائف إدارة الموارد البشرية

### نظم معلومات إدارة الموارد البشرية<sup>1</sup>

تقوم إدارة الموارد البشرية بالعديد من الأنشطة والمهام التي من شأنها توفير الموارد البشرية وفقا" للاحتياجات الحالية والمستقبلية للمنظمة فتعمل على استقطابها وتدريبها وتطويرها وتحفيزها وتقييم أدائها وتنظيم علاقتها مع الأقسام الأخرى والعديد من الجهات.

ولانجاز هذه الأنشطة والمهام بفاعلية وكفاءة عالية يحتاج مدير الموارد البشرية إلى عدد كبير من القرارات التي تعتمد بدورها على معلومات يجب أن تكون دقيقة وملائمة ويمكن الوصول إليها بسرعة واستخدامها بسهولة . إنّ التأكيد على ضرورة أن تكون إدارة الموارد البشرية إدارة إستراتيجية يستدعي أن يكون لها نظام معلومات بشرية متطور يتلاءم وطبيعة التطورات الحاصلة في المجالات الاقتصادية والسياسية والقانونية والاجتماعية المحيطة بالمنظمة ، نظام قادر على مواجهة التحديات والعقبات ويساعد الإدارة على اتخاذ القرارات السليمة.

### ماهية نظام معلومات الموارد البشرية<sup>2</sup>

هنالك عدة تعاريف لنظام معلومات الموارد البشرية أبرزها التعريف الآتي :  
التعريف الأول: هو نظام يسعى إلى توفير المعلومات التاريخية والحالية والمستقبلية التي يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات المتعلقة بفاعلية استخدام العنصر البشري والرفع من مستوى أدائه في تحقيق أهداف المنظمة .

١-مازن فارس رشيد، ادارة الموارد البشرية الاسس والنظريات والتطبيقات العلمية، الرياض، السعودية، مكتبة العبيكان، ٢٠٠١، ص٦

٢- عبد الحميد المغربي،نظم معلومات الموارد الادارية، المكتبة العصرية ، مصر، ٢٠٠١، ص٣٢٧

التعريف الثاني : هو نظام فرعي من نظام المعلومات الشامل في المنظمة يتكون بدوره من عدة أنظمة فرعية أخرى تعمل مع بعضها البعض بصورة مترابطة ومتناسقة، يختص بجمع البيانات بنواحي النشاط المتعلقة بالموارد البشرية ومعالجة هذه البيانات وتحويلها إلى معلومات مفيدة لحل مشاكل صنع القرارات الخاصة بالموارد البشرية مع ضرورة تمتع هذه المعلومات بالكمية والجودة والدقة والتوقيت المناسبين.

التعريف الثالث : هو نظام آلي لجمع وتخزين واستخراج المعلومات الخاصة بالموارد البشرية عن طريق بناء قاعدة بيانات تضم البيانات المتعلقة بالأفراد .

### خصائص نظام معلومات الموارد البشرية<sup>١</sup>

يتمتع هذا النظام بخصائص عدة يمكن إجمالها بما يلي :

- ١- نظام فرعي من نظام المعلومات الشامل للمنظمة مثله مثل باقي النظم .
- ٢- يهتم بجمع وتخزين وحفظ واسترجاع البيانات ذات الفائدة في تعظيم الأداء البشري في قاعدة بيانات معدة لهذا الغرض .
- ٣- يهتم بجميع أنشطة العنصر البشري المتعددة من تخطيط للقوى العاملة واختيار وتعيين وترقية ونقل وأجور وحوافز وغيرها .
- ٤- يهتم هذا النظام بتوفير المعلومات عن الموارد البشرية وترشيد عملية صنع واتخاذ القرارات في أعلى ما تملك المنظمة ألا وهو العنصر البشري .
- ٥- بما أن الموارد البشرية تنتشر في جميع أجزاء المنظمة لذا يمكن القول بأن العلاقة تبادلية بين نظام معلومات الموارد البشرية والنظم الأخرى من إنتاجية، تسويقية، ومالية .

١- عبد الحميد المغربي، المرجع سابق، ٣٢٩

## مكونات نظام معلومات الموارد البشرية<sup>١</sup>

### ١- المدخلات :

تمثل المدخلات مجموعة البيانات عن الأفراد العاملين في المنظمة مثل (البيانات عن الموظفين) وهي اسم الموظف ، محل وتاريخ الميلاد، الجنس، الديانة، الحالة الاجتماعية، محل الإقامة، مؤهله العلمي، درجته الوظيفية، خبرته، راتبه، تاريخ إنهاء الخدمة و (البيانات عن الوظائف) تحتوي مسميات الوظائف، مواقعها التنظيمية والتعديلات التي تطرأ عليها و (بيانات إدارية) وهي بيانات تتعلق بسياسات التوظيف وتتضمن القوانين والتعليمات والقرارات المتعلقة بالموارد البشرية و (بيانات سوق العمل) تمثل البيانات عن المنظمات المنافسة وكيفية حصولها على ذوي الخبرات والمؤهلات ، وكذلك البيانات المتعلقة ببرامج إعداد الكفاءات وما هو متوفر منها حالياً.

### ٢ - العمليات :

ويقصد بها معالجة كافة البيانات التي تم إدخالها إلى قاعدة بيانات الموارد البشرية عن طريق جمعها و تخزينها وتصنيفها واستخدام الأساليب الرياضية والاختبارات الإحصائية وتحويلها إلى معلومات وتقارير يمكن الاستفادة منها.

### ٣ - المخرجات :

وهي عبارة عن تقارير واستجابات ومعلومات تعبر عما توصل اليه النظام من نتائج على ضوء المدخلات التي أدخلت إلى قاعدة البيانات وذلك بعد معالجتها (فالمعلومات عن الموظفين و الوظائف) تبين إحصائيات تحليل حركة العمالة لكل إدارة ووظيفة وهذا يساعد في توضيح حركة العمالة في المنظمة من حيث التعيين والنقل والإعارة والندب والترقية وأيضاً ترك الخدمة حيث تبين (المعلومات)

١-عبد السلام ابو قحف ، الإدارة ونظم المعلومات،الدار الجامعية ،مصر، ٢٠٠١، ص ١٠٢

إجمالي عدد الأفراد الذين تركوا الخدمة وأسباب ذلك (المعلومات عن العمليات الإدارية) وتفيد المنظمة في تخطيط القوى العاملة وتحديد احتياجاتها من الموارد.

٤ - التغذية العكسية (الراجعة) :

وهي معلومات تحمل رسائل وإرشادات عن كيفية سير النظام ومدى تطابق مخرجاته مع الخطط الموضوعية وتتم من خلال الرقابة على العناصر السابقة بهدف رصد الانحرافات والعمل على تصحيحها وذلك بما يخدم أهداف المنظمة<sup>١</sup>.

---

<sup>1</sup> - عبد السلام ابو قحف ، المرجع السابق، ص ١٠٣-١٠٤

## المبحث الثالث: تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية

توجد علاقة بين نظم المعلومات والموارد البشرية و العمليات الإدارية (التخطيط- التنظيم - التوجيه- الرقابة ) وذلك كما يلي:

### دور نظم معلومات الموارد البشرية في عملية التخطيط<sup>1</sup>

يعتبر التخطيط هو الوظيفة الأولى في العملية الإدارية و أهمها حيث يسبق التنظيم و التوجيه و الرقابة ، و ينطوي التخطيط على إختيار مهام محددة يجب أدائها لتحقيق الأهداف التنظيمية ، إلى جانب تحديد كيفية أداء هذه المهام و متى يجب أداءها.

و يعرف التخطيط بأنه مراحل العمليات التي تمر خلالها المخطط ليصل في النهاية إلى مجموعة من الإجابات المحددة على الأسئلة تم دراستها و بحثها أثناء عملية التخطيط.

للتخطيط غرضين أولهما غرض وقائي يتعلق بمدى تقليل عنصر المخاطرة الخاص بالظروف المحيطة بالمنظمة ، و توضيح النتائج المترتبة على قرارات الإدارة ، و ثانيهما غرض المخاطرة الخاص بالظروف المحيطة بالمنظمة ، بالإضافة إلا أن التخطيط يعتبر أداة تنسيق لتحقيق كفاءة الأداء التنظيمي فالتخطيط السليم للموارد البشرية يساعد على نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها مما يسمح بزيادة فعاليتها ، فأداء المؤسسة مرتبط بشكل كبير بأداء الأفراد في كافة المستويات.

١- أحمد شريف عاصي، نظم المعلومات الادارية، دار جامعة الزقازيق، مصر، ٢٠٠٤، ص ١١٠

حيث من خلال التخطيط يمكن التعرف على مختلف الحوافز المادية والمعنوية اللازمة للأفراد مثل الأجور و هو الأمر الذي لا يمكن أن يعرف المدير إلا إذا كان لدى المؤسسة نظام معلومات فعال.

وحتى يتمكن المدير من إدارة الأفراد بجمع المعلومات المتعلقة بالأجور و بذلك يحدد برامج وتحديد التعويضات إضافة إلى جميع بيانات و معلومات عن الأفراد بإختلاف حالاتهم إن عملية التخطيط تتم على مستوى المنظمة ككل أو مستوى الأقسام المختلفة للمنظمة فمثلاً في المؤسسة التي تعتبر المورد البشري كعامل إستراتيجي فإنها تعمل على تخطيط الموارد البشرية بشكل فعال بناءً على نظام المعلومات الخاصة بالأفراد.

### دور نظم معلومات الموارد البشرية في العملية التنظيمية<sup>1</sup>

يعتبر التنظيم الوظيفة الثانية في العملية الإدارية وهو مجموعة من النشاطات أو القوى الشخصية المنسقة بوعي و يرتبط التنظيم بشكل وثيق بالسلطة.

و يعتبر التنظيم متعدد الأبعاد حيث يظهر في وجهين هما:

١. يشمل المميزات السليمة و الإتصالية بين مختلف المستويات و الإطارات الإدارية

٢. المعلومات و المعطيات بواسطة قناة هذه الممرات لتحقيق الأهداف و السياسات

١- بدر الدين باجابر و كمال المفتي، استخدام نظم المعلومات و اثره على شئون العاملين بالمملكة، معهد الادارة العامة، ٢٠٠١، ص٣٦

و يلاحظ أن غرض التنظيم هو إعطاء عمل مستقل و واضح لكل شخص و ضمان تنسيق هذه الأعمال أو المهام بالطريقة التي تمكن المؤسسة من تحقيق الأهداف ، ومن أبرز ما يحققه التنظيم في أداء العمل الإداري هو:

١. الواجبات.

٢. تحقق الوفرة الاقتصادية يساعد المديرين على تحقيق العمل الجماعي ، و الاستفادة القصوى من التفاعل ومن الأفراد.

إن التنظيم كوظيفة إدارية يختلف عن التنظيم كبناء أو هيكل ، فالتنظيم الأول يهتم أساساً بالهيكل الرسمي كوسيلة لتحقيق العمل الجماعي ، أما التنظيم الثاني فيشار إليه عادة في مؤلفات نظرية التنظيم أنه يهتم بدراسة كل ما يتعلق بالعلاقات بين الأفراد الذين يقيمون بنشاط جماعي من خلال بناء إجتماعي ، و تؤثر المعلومات على التنظيم من خلال الأسلوب المستخدم ، فنظم المعلومات يجب أن تتوافق مع الهيكل التنظيمي و نظام تفويض السلطة داخل المؤسسة و عندها يمكن تحديد الأهداف على مستوى الوحدات التنظيمية و قياس الإسهامات لهذه الوحدات في تحقيق المعلومات المطلوبة و أهداف المؤسسة و معنى هذا أن كل التنظيمات يجب أن تصمم على ضوء تدفق المعلومات و أنواع المعلومات المطلوبة لأغراض التخطيط و الرقابة.

### دور نظم معلومات الموارد البشرية في الإشراف و التوجيه<sup>١</sup>

إن الطاقة المغذية لأي مؤسسة هي الطاقة البشرية التي يستحيل الإستغناء عنها ، لذا نجد أن التوجيه أكثر العمليات البشرية ، تعقيداً نظراً لإرتباطه بالعنصر البشري . فقد يكون منه : الرئيس و المرؤوس الذي تختلف مسؤولياته باختلاف

١- أحمد شريف عاصي، مرجع سابق، ص ١١٦

المنصب و عليه يمكن القول أن التوجيه هو الوظيفة الثالثة في العملية التسييرية و يتبع إستخدام مصطلحات التأثير أو التحفيز أو القيادة المماثلة له .

كما يمكن تعريف التوجيه على أنه : وظيفة إيجاد التكامل بين مجهودات الأفراد والمجموعة الوظيفية الواحدة عن طريق إنجاز الأعباء الموجهة اليهم ، إلى جانب ذلك فإن وظيفة التوجيه تتضمن عمليات متعددة على ظروف العمل الجديدة في إتجاهين من الرئيس إلى المرؤوسين ، ومن المرؤوسين إلى الرئيس ، بعد تحديد الإحتياجات من المعلومات في جميع الإتجاهات لإصدار التوجيهات والإرشادات والتعليمات و الأوامر، كما يساعد التوجيه في تسيير أو تنفيذ الأوامر وفقا لطرق نظامية و عن طريق تقريب الأداء من الخطة بشكل متجانس<sup>١</sup> .

أسس التوجيه : يعتبر التوجيه بمثابة القلب النابض في أعمال الإدارة لأنه يحفز على العمل و يقوم على مجموعة من الأسس المستند عليها بشكل عام والمتمثلة في الاتي :

١. إصدار الأوامر الواضحة و الكاملة في حدود طاقة المرؤوسين ، و أن تكون هذه الأوامر مقنعة و قابلة للتنفيذ .
٢. أن يزود المرؤوسين بالتعليمات و إرشادات واضحة تدلهم على مسار و وسائل إنجاز المهام بحيث تتناسب هذه التوجيهات مع ظروف العمل.
٣. تحفيز الأفراد على إنجاز المهام .

كما تتمثل أهم الركائز الأساسية للتوجيه في : الإتصال ، القيادة ،رفع الروح المعنوية لأفراد القوى العاملة وهذه الركائز الثلاثة متداخلة يصعب تحديد الخطوط الفاصلة بينها وهي :

أ . الإتصال : و يعني تدفق المعلومات و التعليمات و التوجيهات و الأوامر و القرارات من جهة الإدارة إلى المرؤوسين و تلقي المعلومات و البيانات

١- أحمد شريف عاصي، مرجع سابق، ص ١١٨

الضرورية منهم في صورة تقارير و أبحاث و مذكرات و إستفتاءات ، و ذلك بقصد إتخاذ قرار معين أو تنفيذه ، و من هنا نجد أن الإتصال بالأفراد لا يكون إلا إذا تأكدت الإدارة أن الرسالة قد سلمت إلى المرؤوسين قد فهموا و إستوعبوا الرسالة<sup>١</sup>.

و يتوجب وجود نظام إتصال فعال يوفي بأغراض الإدارة و الواقع نجد أن نجاح أي إدارة لبلوغ أهدافها لا يتوقف على فهم المرؤوسين للتوجيهات بل يتوقف إلى حد كبير على مقدرة المدير على تفهم المرؤوسين.

كما أن الإتصال يجعل تشغيل العملية الإدارية سهلة ، و يساعد على إنجاز التخطيط الإداري بفعالية، كما يساعد على تنفيذ المهام بشكل فعال و تحقيق جهاز رقابي فعال و ذلك من خلال وسائل الإتصال الرسمي و الغير رسمي وهما<sup>٢</sup>:

١. الإتصال الغير رسمي: تستخدمه الجماعات و التنظيمات الغير رسمية في المؤسسة ، و هو يتمتع بدرجة عالية من التصديق من جانب أعضاء هذه الجماعات و لذلك لا بد للمؤسسة من الحصول على هذا النوع من أنواع هذا الإتصال.
- ii. الإتصال الرسمي: و يتضمن المسالك التنظيمية لعدة وسائل منها المقابلات الخاصة، الإجتماعات على مستوى الإدارة أو القسم، المؤثرات ، المكالمات الهاتفية .

ب. القيادة: تعتبر أحد الوسائل التوجيهية و لكي تبدأ عملية التنفيذ لا بد من وجود قيادات للأفراد ، و توزيع للأدوار ثم التعليم و التدريب للمبادئ و الأسس فالقيادة ضرورية في كل المؤسسات ، و في كل من التخطيط و التنظيم و التحفيز و الرقابة.

١- بشير عباس العلق ، الإدارة المزاي و التطبيقات، الشراع للنشر ، عمان، ٢٠٠٢، ص ١١٠

٢- أحمد شريف عاصي، مرجع سابق، ص ١١٩

## دور نظم معلومات الموارد البشرية في عملية الرقابة و التقييم<sup>١</sup>

التأكد من أن أداء الأعمال يتم وفقاً لما هو مخطط له ،فهي تمثل الجزء المكمل للتخطيط فلا رقابة بدون تخطيط، ولا تخطيط فعال بدون رقابة و ذلك لأنه لا يمكن التأكد من أن الخطة تسير وفقاً لمسارها المحدد بدون متابعة و رقابة . كما أنه لا يمكن أن يكون هناك رقابة إذ لم يكن هناك أهداف مخططة يراد تحقيقها، و يبرز دور وأهمية المعلومات الخاصة بالأفراد في العملية الرقابية من خلال المراحل التالية التي تشمل الأدوات المستخدمة لإكتشاف الإنحرافات و كيفية تصحيحها و ذلك كما يلي<sup>٢</sup> :

١. وضع المعايير الخاصة بأداء كل فرد.
٢. مقارنة الأداء الفعلي بهذه المعايير.
٣. إتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.

١- أحمد شريف عاصي، مرجع سابق، ص ١٩٩

٢- المرجع السابق، ص ٢٠٠

## الفصل الرابع

### الدراسة الميدانية

#### المبحث الأول : نبذة عن جامعة افريقيا العالمية

##### اولاً:النشأة والتطور<sup>1</sup>

جامعة افريقيا العالمية مؤسسة تعليمية ذات أهداف رسالية ودعوية برزت في نهاية الستينات كمؤسسة أهلية حينما أنتبه جماعة من السودانيين الى ان السودان قبلة للافارقة الذين يطرقون أبوابه طلباً للعلم ولا يجدون الا الخلوي التي تعطيهم المداخل للقرآن الكريم ومن ثم فهم يفتقرون الي مؤسسات اخري ترعاهم ، ويتابعون فيها دراستهم العلمية فكانت النواة الى المعهد الاسلامي الافريقي في ١٩٦٦م ولكن تعثرت البداية لنتهض مرة أخرى في ١٩٧٢م بأسم المركز الاسلامي الافريقي وبشراكة أقليمية من جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية والمملكة المغربية ودولة الكويت ودولة الامارات المتحدة، ودولة قطر بالاضافة الي جمهورية السودان في عام ١٩٩١م حدث التحول الكبير حينما تم تحويل التي تبرعت بارض المقر المركز الاسلامي الافريقي الذي كان مؤسسة تعليمية تحتوي علي ثلاثة مدارس ثانوي وكليتين الي جامعة، تابعت تطورها حتي اصبحت تضم الان خمسة وعشرون وحدة تعليمية من كلية الي مركز الي معهد ،تحتوي علي كل التخصصات الادبية والشرعية والمهنية والعلمية ، وتضم في رحابها أكثر من أربعة عشر الف طالباً وطالبة ينتمون

١- عمر احمد سعيد وآخرون ،دليل جامعة افريقيا ٢٠١٦م، الخرطوم ،دار جامعة افريقيا للطباعة والنشر ،٢٠١٦م ،ص

الي قرابة المائة جنسية، وتحتضن بالاضافة الى الطلاب الافارقة كذلك طلاباً من الأقطيات و الكجتمعات الاسلاميه علي أمتداد العالم.

### ثانياً: الإدارة التنفيذية العليا للجامعة<sup>1</sup>

تشمل المدير، ونائبيه، والعمداء، ومن في حكمهم، والمدير هو الرئيس لكل من مجلس الجامعة، والمجلس العلمي، ومجلس المدير. والأخير يعتبر استشارياً للمدير، ويضم كل عمداء الكليات، والمراكز، والمعاهد، إلى جانب نائبي المدير، وممثل النقابة، وأية شخصيات وإدارات يرى المدير إضافتها، كمساعدي المدير للشؤون الإدارية والمالية بالمجمعات.

والوحدات العلمية والإدارية تشمل:

#### ١. العلمية

وتشمل عمداء الكليات، والمراكز، والمعاهد، ومجالسها، وأقسامها: ويمثل العمداء والمدير من خمسة كليات في مجلس الجامعة ومدة عضويتهم عامان. يستبدلون بأخرين من قائمة العمداء والمديرين.

أ. أمين الشؤون العلمية.

ب. أمين الشؤون الخارجية والثقافية.

ج. أمين البحث العلمي والنشر.

#### ٢. الإدارية

أ. الإدارة المالية.

ب. إدارة الموارد البشرية.

ج. الإدارة الهندسية.

<sup>1</sup> -مجلة البيوبيل الذهبي للجامعة، إدارة العلاقات العامة والاعلام، ٢٠١٦، ص ٥-٦

- د. إدارة الشؤون الإدارية والخدمات.
- هـ. إدارة الاستثمار.
- و. وحدة الإنتاج الهندسي والصيانة.
- ز. إدارة الحرس الجامعي.
- ح. الإدارة الصحية والعلاجية.

### الهيكل التنظيمي لجامعة افريقيا العالمية<sup>1</sup>

في اعلي قمة الهيكل التنظيمي نجد راعي الجامعة ويتم اختياره كالاتي :

- ١- يختار مجلس الأمناء راعياً للجامعة لمدة أربع سنوات.
  - ٢- يكون لراعي الجامعة الحق في أن يطلب موافاته بالمعلومات المتعلقة بكل ما يتصل بالجامعة ويجب علي إدارة الجامعة تقديم تلك المعلومات.
  - ٣- يترأس راعي الجامعة احتفالاتها عندما يكون حاضراً.
- وفي اجتماع مجلس الأمناء التأسيسي ٢٦-٢٨-جمادي الاولي ١٤١٢هـ ٢-
- ٤ ديسمبر ١٩٩١م اتخذ المجلس القرار رقم (٣) بأن السيد / رئيس الجمهورية / عمر حسن أحمد البشير راعياً للجامعة ، ووافق سيادته علي هذا الاختيار.

١- عمر احمد سعيد وآخرون ،مرجع سابق ،ص٥



## ادارة الموارد البشرية بجامعة افريقيا العالمية

الهيكل الادارى لادارة الموارد البشرية بجامعة افريقيا يتكون من الوحدات التالية<sup>1</sup> :

### ١. رئيس الإدارة

رئيس ادارة الموارد البشرية يعتبر قائد الادارة وهو الذي يتابع و يتأكد بأن سير العمل والاجراءات تستند علي اللائحة التي تحكم عمل ادارته بالاضافة الى ذلك عضو في مجموعه من اللجان بالجامعة .

### ٢. نائب رئيس الإدارة

ومن مهامه هو التوقيع علي الاجازات السنوية والطارئة بعد التصديق عليها من جهة الاختصاص ، التوقيع علي العلاوات السنوية ومراجعة كل المعاملات قبل عرضها علي رئيس الادارة بالاضافة الي قيامه بكل اعباء رئيس الادارة في حالة غيابة لاي سبب من الاسباب.

### ٣. وحدة الرعاية الصحية والتأمين الاجتماعي

وهي الوحدة المسؤولة عن رعاية العاملين طبياً وادخالهم في قوائم صندوق والتأمينات الذين تم تعيينهم وهم دون سن المعاش (٦٥ عام) ، وذلك بملء نموزج طلب التسجيل ثم يتم رفع القائمة في بداية العام ، وفي حالة إنهاء خدمة العامل يتم حذفه من الكشف بصورة لصندوق للتأمينات الاجتماعية ، وفي الرعاية الطبية يستفيد منها العاملين بعد امضاء الفواتير واعتمادها من مدير الوحدة العلاجية .

### ٤. وحدة شؤون العاملين بهيئة التدريس

وهي الوحدة التي تقوم بأجراءات هيئة التدريس (الاستاذ ، الاستاذ المشارك ، الاستاذ المساعد ، المحاضر) من تعيين وعلاوات سنوية واجازات وغيرها .

<sup>1</sup>-حسب المعلومات الناتجة من المقابلة الشخصية و الملاحظة من ادارة الموارد البشرية بجامعة افريقيا العالمية

#### ٥. وحدة شؤون الموظفين

وهي الوحدة المسؤولة من اجراءات الموظفين من الدرجة الاولى الي الدرجة الرابعة عشر موظفين، ابتداء من تعيينهم وحتى انتهاء خدمتهم من الجامعة .

#### ٦. وحدة شؤون العمال

وهي الوحدة المهمة بأجراءات العاملين الذين يندرجون تحت الدرجات العمالية، ويقوم رئيس وحدة شؤون العمال بعمل اجراءات العاملين التابعين لوحدته.

#### ٧. وحدة شؤون المتعاقدين

وحدة لديها اجراءات معقدة بعض الشئ وذلك ياتي من تنوع اشكال التعاقد فالجامعة لديها انواع من التعاقد تتمثل في التعاقد السنوي ، وهو الذي يمتد فترته لمدة سنة كاملة ويتم التجديد للمتعاقد لعام اخر بعد موافقة التجديد من قبل اللجنة المصغرة ، وعند التعيين في هذا النوع من التعاقد يرفق اقرار الارتباط بعمل آخر ، فاذا اقر المتعاقد بعدم ارتباطه بعمل اخر يكون لديه كل الامتيازات التي يتميز بها العامل الثابت عدا كفالاته الطبية لاسرته فيختص بها هو فقط دون اسرته، التعاقد الفصلي وهو التعاقد الذي يبدأ ببداية الفصل الدراسي و ينتهي بنهايته فقط ، والمتعاقد هنا ليس لديه اي امتيازات اخري ، وكل حقوقه تتمثل في راتبه الشهري الذي في العقد فقط.

#### ٨. وحدة التدريب والمكتب السري

ومهام رئيس هذه الوحدة متابعة تقارير الاداء الدورية لجميع العاملين وارسالها للوحدات المختلفة في نهاية العام ، وذلك لكتابة تقارير الاداء عن منسوبهم وتعتمد هذه التقارير من الجهة المختصة ثم يتم التوصية بمنح العلاوة السنوية او التثبيت او انتهاء الخدمة أو غيرها.

## ٩. وحدة المرتبات والأجور

تقوم إدارة الموارد البشرية بالإشراف على إعداد المرتبات والأجور والاستحقاقات الشهرية للعاملين وذلك بمراجعة كشف المرتبات المعدة بواسطة إدارة الشؤون المالية والتأكد من سلامة النظم واللوائح والتصديقات الإدارية.

### المبحث الثاني : اجراءات الدراسة

هذا البحث وصف منهجه مفصلاً وما اتبعه الباحث في تنفيذ الدراسة، مجتمع الدراسة وعينتها واداة الدراسة وطرقها، وسننتطرق هنا الي : منهجية الدراسة ، ووصف مجتمع الدراسة ، وادوات الدراسة ، التأكد من صدق أداة الدراسة.

#### منهجية الدراسة

تم استخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي حاول من خلاله وصف لاثر تكنولوجيا المعلومات علي اداء ادارة الموارد البشرية في جامعة افريقيا العالمية . ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث علي المصادر الاتية :

#### ١- المصادر الثانوية للبيانات

اتجه الباحث في مراجعة الاطار النظري للدراسة الي مصادر البيانات الثانوية التي تتمثل في الكتب و المراجع والمنشورات وغيرها التي تتصف بالمصدافية والقبول.

#### ٢-المصادر الأولية للبيانات

لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة استخدم الباحث الاستبانة كاداة رئيسية ، ثم تم تحليلها بهدف الوصول الي مقياس تدعم موضوع الدراسة.

## مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين بإدارة الموارد البشرية بجامعة افريقيا العالمية حالياً و الذين عملو بالادارة المعنية سابقا ولمن لديهم صلة اجراءات مباشرة بالادارة.

## اداة الدراسة

اعتمد الباحث فى هذا البحث على الاستبانة كاداة رئيسية لجمع البيانات و المعلومات من عينة الدراسة كالنوع ، المؤهل العلمي ، المسمى الوظيفى ، سنوات الخبرة وقد اشتملت على اربعة محاور رئيسية تمثل فرضيات الدراسة ، وفى هذه المحاور (٣٠) سؤال وقد طلب من افراد العينة ان يحددو استجاباتهم عن تتصفة كل عبارة وفقاً لمقياس ليكارت الخماسى المتدرج والذى يتكون من خمسة مستويات (وافق بشدة ، اوافق ، محايد ، لا اوافق ، لا اوافق بشدة) عرضت الاستبانة على المشرف وعلى عدد من المحكمين ووجهو بتصويبات اخذت فى الاعتبار .

## الأساليب الاحصائية المستخدمة

لتحقيق اهداف الدراسة و التحقق من فرضياتها استخدم الباحث الاساليب الاحصائية التالية :

١- الأشكال البيانية

٢- الجداول التكرارية و النسب المئوية

٣- الوسط الحسابى

٤- اختبار الفا كرونباخ

٥- اختبار مربع كاي

واستخدم الباحث البرنامج الاحصائي spss ( statistical package for social science ) الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية.

### تطبيقات اداة الدراسة :

معامل الثبات (الفاكرونباخ) لقياس دقة مفاهيم الدراسة أى يعنى عند قيام باحث آخر بالدراسة نفسها سوف يتوصل الى نفس النتائج ، وكذلك لقياس مدى توافق الاجابات مع بعضها البعض بالنسبة للمتغيرات المدروسة وموثوقية النتائج. وعند حساب معامل الفا كرونباخ من اجل مجموعة من المتغيرات فيجب ان تكون قيمته اكبر من ٠.٦ حتى نقول بانه يمكن الوثوق بالنتائج فاذا لم يكن هناك ثبات في البيانات تأخذ قيمة المعامل الصفر، ويزيد ثبات البيانات كلما اتجهت قيمة المعامل نحو الواحد الصحيح ، فيما يلي اختبار ثبات البيانات

### جدول رقم ( ١/٤ ) يوضح قيمة معامل الفاكرونباخ لاختبار ثبات الاستبانة

عدد العناصر	معامل الفاكرونباخ
٣٠	٠.٩٥

المصدر : اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - ٢٠١٨)

من خلال الجدول رقم (١/٤) نجد ان معامل الفاكرونباخ ٠.٩٥ وهو مرتفع جدا ، مما يدل على ثبات الاستبانة وصلاحيته للقياس.

## مقياس ليكارت الخماسي:

استخدم الباحث مقياس ليكارت الخماسي للخمسة خيارات (وافق بشدة ، وافق ، محايد ، لا وافق ، لا وافق بشدة) حسب الاوزان التالية :

الوزن	الرأى
١	وافق بشدة
٢	وافق
٣	محايد
٤	لا وافق
٥	لا وافق بشدة

المصدر : اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - ٢٠١٨)

قدم الباحث بعد ذلك بحساب المتوسط المرجح على النحو التالى:

### جدول رقم (٢/٤) يوضح المتوسط المرجح

المتوسط المرجح	الرأى
من ١ الى ١.٧٩	لا وافق بشدة
من ١.٨٠ الى ٢.٥٩	لا وافق
من ٢.٦٠ الى ٣.٣٩	محايد

اوفاق	من ٣.٤٠ الى ٤.١٩
اوفاق بشدة	من ٤.٢٠ الى ٥

المصدر : اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - ٢٠١٨)

من خلال الجدول يلاحظ ان طول الفترة المستخدمة ٥/٤ اي حوالى ٠.٨٠ ، وقد حسبت الفترة على اساس ان الارقام ١, ٢, ٣, ٤, ٥ بينهما ٤ مسافات.

### استخدام مربع كاي لجودة التطابق:

لاختبار هل توجد فروقات ذات دلالة احصائية بين استجابات المبحوثين استخدم الباحث مربع كاي والذي يمكن ايجاده بالمعادلة الموضحة ادناه :

$$\chi^2 = \sum_{j=1}^c \sum_{i=1}^r \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

حيث أن :

$E_{ij}$  : التكرار المتوقع :

$O_{ij}$  : التكرار المشاهد :

كما يتم الحصول على درجة الحرية لمعرفة هل هنالك فروق ذات دلالة احصائية بين الاجابات المتوقعة و المشاهدة لكل عبارة على حدة تتم مقارنة قيمة مربع كاي المحسوبة بالجدولية فاذا كانت قيمة الاختبار المحسوب اكبر من القيمة الجدولية تدل ذلك على وجود فروقات بين المتوقع و المشاهد ، كما ان القيمة الاحتمالية تحدد ما اذا

كانت الفروق ذات دلالة احصائية وذلك بمقارنتها بمستوى المعنوية ٠.٠٥ فاذا كانت القيمة الاحتمالية اقل من مستوى المعنوية ٠.٠٥ فهذا يدل علي وجود فروق ذات دلالة احصائية بين تكرارات المشتهدة و المتوقعة وفي هذه الحالة نستخدم المتوسط المرجح لتحديد اتجاه العبارة.

### تحليل وتفسير النتائج :

#### اولاً:البيانات الشخصية

١/السؤال عن الجنس

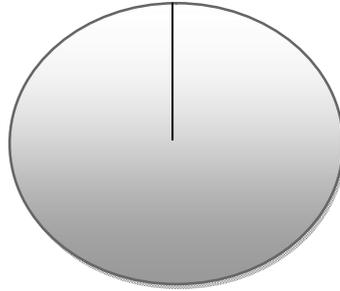
جدول رقم ( ٤/٤ ) يوضح الجنس

النسبة المئوية %	التكرار	النوع
١٠٠	٣٠	ذكر
.	.	أنثى
١٠٠	٣٠	حجم العينة الكلى

المصدر : اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - ٢٠١٨)

من الجدول اعلاه يلاحظ عدد الذكور في العينة قد بلغ ٣٠ بنسبة مئوية ١٠٠% وليس هنالك عنصر انثوى ويرجع ذلك لان الذين عملوا في هذه الادارة من الذكور .

شكل رقم ( ٣/٤ ) يوضح الجنس



ذكر

انثى

المصدر : اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - ٢٠١٨)

٢/السؤال عن العمر

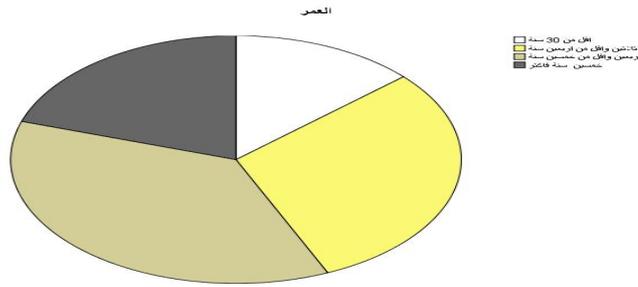
جدول رقم ( ٥/٤ ) يوضح العمر

النسبة المئوية %	التكرار	الفئة العمرية بالسنوات
١٣.٣	٤	اقل من ٣٠ سنة
٣٠	٩	٣٠ و اقل من ٤٠ سنة
٣٦.٧	١١	٤٠ و اقل من ٥٠ سنة
٢٠	٦	٥٠ سنة فاكثر
١٠٠	٣٠	حجم العينة الكلى

المصدر : اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - ٢٠١٨)

من الجدول اعلاه يلاحظ بان عدد المنتمين للفئة العمرية (٤٠ و اقل من ٥٠ سنة) هم الاغلبية بعدد ١١ تكرار وبنسبة مئوية ٣٦.٧% .

شكل رقم (٤/٤) يوضح الفئة العمرية



المصدر : اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - ٢٠١٨)

### ٣/السؤال عن المؤهل العلمي

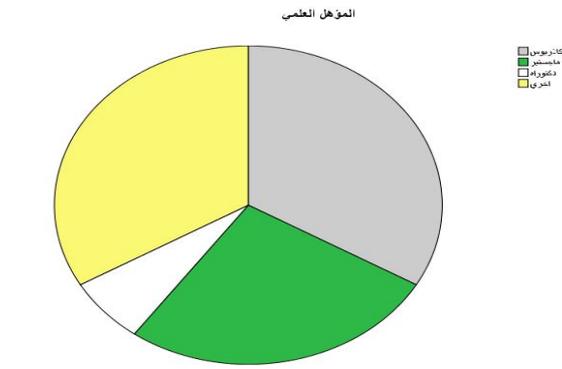
جدول رقم (٦/٤) يوضح المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية %
بكالوريوس	١٠	٣٣.٣
ماجستير	٨	٢٦.٧
دكتوراة	٢	٦.٧
اخرى	١٠	٣٣.٣
حجم العينة الكلي	٣٠	١٠٠

المصدر: اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - ٢٠١٨)

من الملاحظ من الجدول اعلاه بأن اغلبية المبحوثين من افراد العينة مؤهلهم العلمى هو البكالوريوس بتكرار قدره ١٠ ونسبة مئوية ٣٣.٣% ، كما يشاركه في ذلك التكرار الذين يحملون مؤهلات اخرى،والاخرى هم من يحملون شهادات ثانوية ودبلوم على وهؤلاء الفئة يتواجدون بالادارة ويعتبرون عينة مؤثرة في البحث.

شكل رقم (٥/٤) يوضح المؤهل العلمى



المصدر : اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - ٢٠١٨)

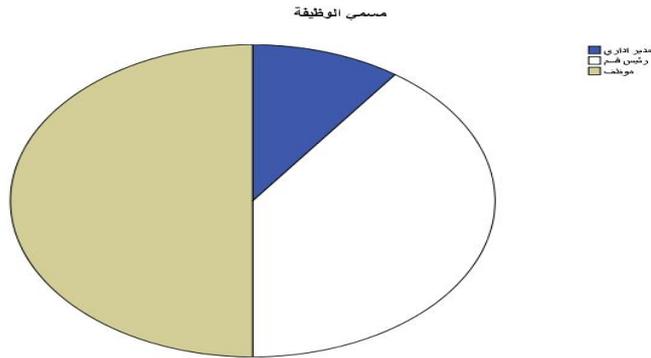
#### ٤/السؤال عن المسمى الوظيفى

جدول رقم (٧/٤) يوضح المسمى الوظيفى

المسمى الوظيفى	التكرار	النسبة المئوية %
مدير ادارة	٣	١٠
رئيس قسم	١٢	٤٠
موظف	١٥	٥٠
حجم العينة الكلى	٣٠	١٠٠

من الجدول اعلاه يلاحظ بأن اكثر المبحوثين من العينة من فئة الموظفين حيث بلغ عددهم ١٥ بنسبة ٥٠%.

شكل رقم ( ٦/٤ ) يوضح المسمى الوظيفي



المصدر: اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - ٢٠١٨)

السؤال عن سنوات الخبرة

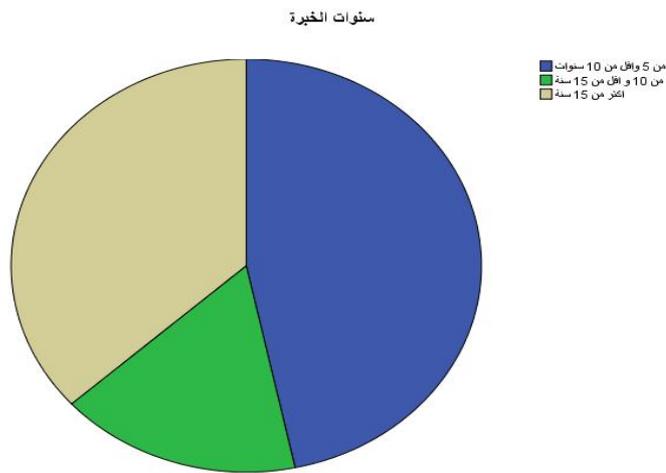
جدول رقم ( ٨/٤ ) يوضح سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية %
أقل من ٥ سنوات	٠	٠
من ٥ و اقل من ١٠ سنوات	١٤	٤٦.٧
من ١٠ و اقل من ١٥ سنوات	٥	١٦.٧
من ١٥ سنوات فاكثر	١١	٣٦.٧
حجم العينة الكلي	٣٠	١٠٠

المصدر: اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - ٢٠١٨)

من الجدول اعلاه يلاحظ بأن اكثر المبحوثين خبرة في العمل تقع سنوات خبرتهم في المدى من ٥ و اقل من ١٠ سنوات حيث بلغ تكرارهم ١٤ بنسبة مئوية ٤٦.٧%.

شكل رقم (٧/٤) يوضح سنوات الخبرة



المبحث الثالث : تحليل بيانات الدراسة و اختبارات الفروض

التوزيع التكراري و النسب المئوية لعبارات المحور الأول (فاعلية الحاسبات في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية)

جدول رقم ( ٩ / ٤ )

لا اوفق بشدة	لا اوفق	محايد	اوفق	اوفق بشدة		العبرة
٠	٠	١	١٤	١٥	التكرار	قدم الحاسوب اسهامات في تخطيط القوي العاملة بجامعة افريقيا العالمية.
٠	٠	٣.٣	٤٦.٧	٥٠	النسبة المئوية %	
٠	٠	٦	١٦	٨	التكرار	استخدام الحواسيب بالجامعة ساهمت في عملية التخطيط الاستراتيجي لادارة الموارد البشرية.
٠	٠	٢٠	٥٣.٣	٢٦.٧	النسبة المئوية %	
١	٥	٦	٩	٩	التكرار	ساعدت الحاسبات في التخطيط التدريبي للعاملين بالجامعة.
٣.٣	١٦.٧	٢٠	٣٠	٣٠	النسبة المئوية %	
٠	٢	٥	١٤	٩	التكرار	أجهزة الحاسوب المتوفرة . ساهمت في التخطيط .
٠	٦.٧	١٦.٧	٤٦.٧	٣٠	النسبة المئوية %	
٠	١	٢	١٦	١١	التكرار	استخدام الحاسوب بإدارة الموارد البشرية ساعد في عملية التنظيم الاداري.
٠	٣.٣	٦.٧	٥٣.٣	٣٦.٧	النسبة المئوية %	
٢	٦	٦	١٣	٣	التكرار	ساعد الحاسوب في انجاز وظيفة الرقابة.

٦.٧	٢٠	٢٠	٤٣.٣	١٠	النسبة المئوية %	
٠	٢	٣	١٨	٧	التكرار	مكن الحاسوب من انجاح عملية التنسيق.
٠	٦.٧	١٠	٦٠	٢٣.٣	النسبة المئوية %	
١	٠	١	١٠	١٨	التكرار	كفاءة العاملين بإدارة الموارد البشرية قادرة على استخدام الحاسوب.
٣.٣	٠	٣.٣	٣٣.٣	٦٠	النسبة المئوية %	

المصدر : اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة-٢٠١٨)

من الجدول اعلاه يمكن ملاحظة الاتي:

- ١- اجاب كل افراد العينة علي الاسئلة لهذا المحور حيث بلغ حجم العينة (٣٠) من افراد العينة و بنسبة مئوية ١٠٠%.
- ٢- انحازت اغلبية الاستجابات عن عبارات هذا المحور للموافقة بشدة والموافقة حيث نلاحظ العبارة (كفاءة العاملين بإدارة الموارد البشرية قادرة على استخدام الحاسوب بصورة فاعلة) قد حصلت على أعلى تكرار في الرأي (موافق بشدة) حيث حصلت على (١٨) استجابة بنسبة مئوية ٦٠% ويكمن تتبع بقية العبارات.
- ٣- كما حصلت العبارة (مكن الحاسوب من انجاح عملية التنسيق) على أعلى تكرار في الراي (موافق) حيث حصلت على (١٨) استجابة بنسبة مئوية ٦٠%.
- ٤- لعل الملاحظ من تحليل هذا المحور ان معظم استجابات المبحوثين من افراد العينة تركزت على الموافقة والموافقة بشدة وهذا مؤشر علي قبول المبحوثين لما جاء في المحور من عبارات وبالتالي يمكن القول (بأن توجد علاقة ذات دلالة احصائية على فاعلية الحاسبات على تطوير اداء ادارة الموارد البشرية).

عرض ومناقشة نتائج المحور الاول

جدول رقم ( ٤ / ١٠ ) يوضح الوسط الحسابي و الانحراف المعياري و القيم الاحتمالية

لمربع كاي والاتجاه لفقرات المحور الأول

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مربع كاي	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاتجاه
قدم الحاسوب اسهامات في تخطيط القوي العاملة بجامعة افريقيا العالمية.	٤.٤٧	٠.٥٧	١٢.٢٠٠	٢٩	٠.٠٠٠٠	اوافق بشدة
استخدام الحواسيب بالجامعة ساهمت في عملية التخطيط الاستراتيجي لادارة الموارد البشرية.	٤.٠٧	٠.٦٩	٥.٦٠٠	٢٩	٠.٠٠٠٠	اوافق
ساعدت الحاسبات في التخطيط التدريبي للعاملين بالجامعة.	٣.٦٧	١.١٨	٧.٣٣٣	٢٩	٠.٠٠٠٠	اوافق
أجهزة الحاسوب المتوفرة ساهمت في التخطيط .	٤.٠٠	٠.٨٧	٢٥.٨٠٠	٢٩	٠.٠٠٠٠	اوافق
استخدام الحاسوب بادارة الموارد البشرية ساعد في عملية التنظيم الاداري.	٤.٢٣	٠.٧٢	٢٠.٩٣٣	٢٩	٠.٠٠٠٠	اوافق بشدة
ساعد الحاسوب في اتجاز وظيفة الرقابة.	٣.٣٠	١.١١	١٢.٣٣٣	٢٩	٠.٠٠٠٠	محايد
مكن الحاسوب من انجاح عملية التنسيق.	٤.٠٠	٠.٧٨	٢١.٤٦٧	٢٩	٠.٠٠٠٠	اوافق
كفاءة العاملين بادارة الموارد البشرية قدرة على استخدام الحاسوب.	٤.٤٧	٠.٨٦	٢٦.٨٠٠	٢٩	٠.٠٠٠٠	اوافق بشدة

المصدر : اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة-٢٠١٨)

من الجدول اعلاه نلاحظ بأن كل القيم الاحتمالية أقل من مستوى المعنوية (٠.٠٥) وهو يدل على وجود فروقات ذات دلالة احصائية فى توزيع استجابات افراد العينة على الخيارات (وافق بشدة- اوافق- محايد- لا اوافق -لا اوافق بشدة) أى تتحاز لعبارة دون غيرها ، ومن الاوساط الحسابية من الجدول نلاحظ الأتى:

١- العبارات (قدم الحاسوب اسهامات فى تخطيط القوي العاملة بجامعة افريقيا العالمية، استخدام الحاسوب بادارة الموارد البشرية ساعد فى عملية التنظيم الاداري، كفاءة العاملين بادارة الموارد البشرية قادرة على استخدام الحاسوب بصورة فاعلة) كانت اوساطها الحسابية تقع بين (٤.٢٠ الى ٥) وهو المحدد سلفاً بالموافقة بشدة اى الاتجاه العام لأراء المبحوثين عن هذه العبارات كانت الموافقة بشدة.

٢- العبارات (استخدام الحواسيب بالجامعة ساهمت فى عملية التخطيط الاستراتيجي لادارة الموارد البشرية، ساعدت الحاسبات فى التخطيط التدريبي للعاملين بالجامعة ، أجهزة الحاسوب المتوفرة ساهمت فى التخطيط، مكن الحاسوب من انجاح عملية التنسيق) كانت اوساطها الحسابية تقع بين (٣.٤٠ الى ٤.١٩) وهو المحدد سلفاً بالموافقة وهو اراء المبحوثين عن تلك العبارات .

٣- العبارة (ساعد الحاسوب فى انجاز وظيفة الرقابة بامتياز) هي العبارة الوحيدة التى كان وسطها الحسابى يقع بين (٢.٦٠ الى ٣.٣٩) وهو المحدد سلفاً بالحياد و اراء المبحوثين فيها بالمحايدة.

٤- يمكن ملاحظة الانحراف المعياري لعبارات المحور تتراوح بين (٥٧.٠ الى ١.١٨) مما يدل على تجانس اجابات المبحوثين. مما سبق فى تحليل بيانات هذا المحور يمكن القول أن افراد العينة فيه تراوحت ما بين الموافقة و الموافقة بشدة.

ايجاد الأتجاه العام للمحور الاول ككل فيمكن ملاحظته من الجدول أدناه :

جدول رقم ( ١١ / ٤ )

الاتجاه	القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	قيمة مربع كا	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
اوافق	٠.٠٠٠٠	٢٩	٩.١٨٩	٠.٢٨	٤.٠٣

المصدر : اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة-٢٠١٨)

من الجدول ( ١١/٤ ) يمكننا ملاحظة ان الوسط الحسابي لعبارات المحور مجتمعة قد بلغ (٤.٠٣) وهو المحدد سلفاً بالموافقة ، وعليه يمكن تأكيد الفرض القائل (يساهم الحاسبات في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية بفاعلية )

التوزيع التكراري و النسب المئوية لعبارات المحور الثاني (فاعلية البرمجيات في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية)

جدول (١٢/٤)

لا اوافق بشدة	لا اوافق	محايد	اوافق	اوافق بشدة		العبارة
٠	٢	١	١٨	٩	التكرار	استخدمت ادارة الموارد البشرية بالجامعة برمجيات مناسبة لاجراءات عملها.
٠	٠	٣.٣	٦.٠	٣.٠	النسبة المئوية %	
٢	٤	٧	١٢	٥	التكرار	استخدمت ادارة الموارد البشرية برمجيات حديثة ساعدت في تطوير عمل الادارة.
٦.٧	١٣.٣	٢٣.٣	٤.٠	١٦.٧	النسبة	

١	٢	٦	١٥	٦	التكرار	ساهمت البرمجيات الموجودة في عملية التخطيط و التنظيم الاداري في واجبات الموارد البشرية.
٣.٣	٦.٧	٢٠	٥٠	٢٠	النسبة المئوية %	
١	٥	٣	١٨	٣	التكرار	ساعدت البرمجيات في عملية الرقابة على العاملين بالجامعة..
٣.٣	١٦.٧	١٠	٦٠	١٠	النسبة المئوية %	
٢	٢	٥	١٩	٢	التكرار	ساعدت التطبيقات البرمجية على التنسيق.
٦.٧	٦.٧	١٦.٧	٦٣.٣	٦.٧	النسبة المئوية %	
٠	٢	١	١٣	١٤	التكرار	ساهمت البرمجيات في عملية التقديم للوظائف الكترونياً.
٠	٦.٧	٣.٣	٤٣.٣	٤٦.٧	النسبة المئوية %	
٢	٥	٧	١٢	٤	التكرار	البرمجيات المتخصصة تعمل بكفاءة في ادارة الموارد البشرية بالجامعة.
٦.٧	١٦.٧	٢٣.٣	٤٠	١٣.٣	النسبة المئوية %	
٠	٢	٢	١٥	١١	التكرار	ساهمت البرامج المستخدمة على سرعة الحصول على المعلومات.
٠	٦.٧	٦.٧	٥٠	٣٦.٧	النسبة المئوية %	

المصدر : اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة-٢٠١٨)

من الجدول اعلاه يمكن ملاحظة الآتي:

١- اجاب كل افراد العينة علي الاسئلة لهذا المحور حيث بلغ حجم العينة (٣٠) من افراد العينة و بنسبة مئوية ١٠٠%.

٢- انحازت اغلبية الاستجابات عن عبارات هذا المحور للموافقة بشدة والموافقة حيث نلاحظ العبارة (ساهمت البرمجيات في عملية التقديم للوظائف الكترونياً) قد حصلت على أعلى تكرار في الرأي (موافق بشدة) حيث حصلت على (١٤) استجابة بنسبة مئوية ٤٦.٣% ويكمن تتبع بقية العبارات.

٣- كما حصلت العبارة (ساعدت التطبيقات البرمجية على التنسيق) على أعلى تكرار في الراي (موافق) حيث حصلت على (١٩) استجابة بنسبة مئوية ٦٣.٣%.

٤- لعل الملاحظ من تحليل هذا المحور ان معظم استجابات المبحوثين من افراد العينة تركزت على الموافقة والموافقة بشدة وهذا مؤشر علي قبول المبحوثين لما جاء في المحور من عبارات وبالتالي يمكن القول (بأن توجد علاقة ذات دلالة احصائية على فاعلية البرمجيات على تطوير اداء ادارة الموارد البشرية).

### عرض ومناقشة نتائج المحور الثاني

جدول رقم (١٣/٤) يوضح الوسط الحسابي و الانحراف المعياري و القيم الاحتمالية

لمربع كاي والاتجاه لفقرات المحور الثاني

جدول رقم (١٣/٤)

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مربع كاي	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاتجاه
استخدمت ادارة الموارد البشرية بالجامعة برمجيات مناسبة لاجراءات عملها.	٤.١٣	٠.٧٨	٩.٦٦٧	٢٩	٠.٠٠٠٠	اوافق

استخدمت ادارة الموارد البشرية برمجيات حديثة ساعدت في تطوير عمل الادارة.	٣.٢٧	١.١٤	٢٤.٦٦٧	٢٩	٠.٠٠٠	محايد
ساهمت البرمجيات الموجودة في عملية التخطيط و التنظيم الاداري فى واجبات الموارد البشرية.	٣.٧٧	٠.٩٧	٢٠.٣٣٣	٢٩	٠.٠٠٠	اوافق
ساعدت البرمجيات في عملية الرقابة على العاملين بالجامعة..	٣.٥٧	١.٠١	٣١.٣٣٣	٢٩	٠.٠٠٠	اوافق
ساعدت التطبيقات البرمجية على التنسيق.	٣.٥٧	٠.٩٧	٣٦.٣٣٣	٢٩	٠.٠٠٠	اوافق
ساهمت البرمجيات في عملية التقديم للوظائف الكترونياً.	٤.٣٠	٠.٨٣	١٩.٣٣٣	٢٩	٠.٠٠٠	اوافق بشدة
البرمجيات المتخصصة تعمل بكفاءة في ادارة الموارد البشرية بالجامعة.	٣.٣٧	١.١٢	٩.٦٦٧	٢٩	٠.٠٠٠	محايد
ساهمت البرامج المستخدمة على سرعة الحصول على المعلومات.	٤.١٧	٠.٨٣	١٧.٢٠٠	٢٩	٠.٠٠١	اوافق

المصدر : اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة-٢٠١٨)

من الجدول اعلاه نلاحظ بأن كل القيم الاحتمالية أقل من مستوى المعنوية (٠.٠٥) وهو يدل على وجود فروقات ذات دلالة احصائية فى توزيع استجابات افراد العينة على الخيارات (اوافق بشدة- اوافق- محايد- لا اوافق -لا اوافق بشدة) أى تتحاز لعبارة دون غيرها ، ومن الاوساط الحسابية من الجدول نلاحظ الأتى:

- ١- العبارة (ساهمت البرمجيات في عملية التقديم للوظائف إلكترونياً) كان وسطها الحسابي (٤.٣٠) وهي تقع في المدى بين (٤.٢٠ الى ٥) وهو المحدد سلفاً بالموافقة بشدة اى الاتجاه العام لأراء المبحوثين عن هذه العبارات كانت الموافقة بشدة.
- ٢- العبارات (استخدمت ادارة الموارد البشرية بالجامعة برمجيات مناسبة لاجراءات عملها، ساهمت البرمجيات الموجودة في عملية التخطيط و التنظيم الاداري في واجبات الموارد البشرية ، ساعدت البرمجيات في عملية الرقابة على العاملين بالجامعة، ساعدت التطبيقات البرمجية على التنسيق ، ساهمت البرامج المستخدمة على سرعة الحصول على المعلومات) كانت اوساطها الحسابية تقع بين (٣.٤٠ الى ٤.١٩) وهو المحدد سلفاً بالموافقة وهي تمثل اراء المبحوثين عن تلك العبارات .
- ٣- العبارات (استخدمت ادارة الموارد البشرية برمجيات حديثة ساعدت في تطوير عمل الادارة ، البرمجيات المتخصصة تعمل بكفاءة في ادارة الموارد البشرية بالجامعة) كانت اوساطها الحسابية تقع بين (٢.٦٠ الى ٣.٣٩) وهو المحدد سلفاً بالحياد و اراء المبحوثين فيها بالمحايدة.
- ٤- يمكن ملاحظة الانحراف المعياري لعبارات المحور تتراوح بين (٠.٧٨ الى ١.١٤) مما يدل على تجانس اجابات المبحوثين. مما سبق في تحليل بيانات هذا المحور يمكن القول أن افراد العينة فيه تراوحت ما بين الموافقة بشدة و الموافقة و الحياد.

ايجاد الأتجاه العام للمحور الثانى ككل فيمكن ملاحظته من الجدول أدناه :

جدول رقم ( ١٤/٤ )

الوسيط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة مربع كا	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاتجاه
٣.٧٧	٠.١٤	٦.١٠٤	٢٩	٠.٠٠٠	اوافق

المصدر : اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة-٢٠١٨)

من الجدول ( ١٤/٤ ) يمكننا ملاحظة ان الوسط الحسابي لعبارات المحور مجتمعة قد بلغ (٣.٧٧) وهو المحدد سلفاً بالموافقة ، وعليه يمكن تأكيد الفرض القائل (يساهم البرمجيات في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية بفاعلية )

التوزيع التكراري و النسب المئوية لعبارات المحور الثالث (فاعلية الشبكات في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية)

جدول ( ١٥/٤ )

العبرة	لا اوافق بشدة	لا اوافق	محايد	وافق	وافق بشدة	التكرار
قدمت شبكات الحاسوب تبادل المعلومات بادرارة الموارد البشرية .	١	١	٢	١٨	٨	التكرار
النسبة المئوية %	٣.٣	٣.٣	٦.٧	٦٠	٢٦.٧	
ساهمت الشبكات في تطوير تسلسل الاجراءات بادرارة الموارد البشرية.	٢	٤	٧	١٤	٣	التكرار
النسبة المئوية %	٦.٧	١٣.٣	٢٣.٣	٤٦.٧	١٠	
غيرت الشبكات مفهوم تبادل الملفات الكترونياً داخل ادارة الموارد البشرية.	٢	٤	٤	١٥	٥	التكرار
النسبة المئوية %	٦.٧	١٣.٣	١٣.٣	٥٠	١٦.٧	

٤	٤	١٠	٩	٣	التكرار	ساهمت الشبكات في تحويل
١٣.٣	١٣.٣	٣٣.٣	٣٠	١٠	النسبة المنوية %	ادارة الموارد البشرية لادارة الالكترونية.
٠	٥	١٠	١٠	٥	التكرار	الشبكات المحلية تعمل داخل
٠	١٦.٧	٣٣.٣	٣٣.٣	١٦.٧	النسبة المنوية %	الادارة بكفاءة عالية .
٠	٦	٩	١٣	٢	التكرار	اعطت الحواسيب المربوطة
٠	٢٠	٣٠	٤٣.٣	٦.٧	النسبة المنوية %	بالشبكات رقابة فاعلة .
١	٥	٩	١٢	٣	التكرار	ساهمت الشبكات بربط
٣.٣	١٦.٧	٣٠	٤٠	١٠	النسبة المنوية %	البرامج المختلفة المستخدمة في ادارة الموارد البشرية.
٤	٥	٨	١١	٢	التكرار	ربطت الشبكات ادارة الموارد
١٣.٣	١٦.٧	٢٦.٧	٣٦.٧	٦.٧	النسبة المنوية %	البشرية بالادارات الاخرى بالجامعة .

المصدر : اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة-٢٠١٨)

من الجدول اعلاه يمكن ملاحظة الآتي:

- ١- اجاب كل افراد العينة علي الاسئلة لهذا المحور حيث بلغ حجم العينة (٣٠) من افراد العينة و بنسبة مئوية ١٠٠%.
- ٢- العبارة (قدمت شبكات الحاسوب تبادل المعلومات بادارة الموارد البشرية) قد حصلت على أعلى تكرار في الرأي (أفوق بشدة ،أوافق) حيث بلغ تكرار أفوق بشدة على (٨) من افراد العينة بنسبة مئوية (٢٦.٧%) وحصلت على تكرار (١٨) من العينة بنسبة مئوية (٦٠%) وكذلك يمكن تتبع بقية العبارات.
- ٣- حصلت عبارة (ساهمت الشبكات في تحويل ادارة الموارد البشرية لادارة الكترونية) على اعلى تكرار في الرأي محايد بتكرار (١٠) وبنسبة مئوية (٣٣.٣%) .
- ٤- لعل الملاحظ من تحليل هذا المحور ان معظم استجابات المبحوثين من افراد العينة تركزت على الموافقة والموافقة بشدة و الحياد وهذا مؤشر علي قبول المبحوثين لما جاء في المحور من عبارات وبالتالي يمكن القول (بأن توجد علاقة ذات دلالة احصائية على فاعلية الشبكات على تطوير اداء ادارة الموارد البشرية).

### عرض ومناقشة نتائج المحور الثالث

جدول رقم ( ١٦/٤ ) يوضح الوسط الحسابي و الانحراف المعياري و القيم الاحتمالية

### لمربع كاي والاتجاه لفقرات المحور الثالث

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مربع كاي	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاتجاه
قدمت شبكات الحاسوب تبادل المعلومات بادارة الموارد البشرية .	٤.٠٣	٠.٨٩	٣٥.٦٦٧	٢٩	٠.٠٠٤	أوافق
ساهمت الشبكات في تطوير تسلسل الاجراءات بادارة الموارد البشرية.	٣.٤٠	١.٠٧	١٥.٦٦٧	٢٩	٠.٠٠٠	أوافق

اوافق	٠.٠٠٠٠	٢٩	١٧.٦٦٧	١.١٤	٣.٥٧	غيرت الشبكات مفهوم تبادل الملفات إلكترونياً داخل ادارة الموارد البشرية.
محايد	٠.٠٠٠٠	٢٩	٧.٠٠٠٠	١.١٩	٣.١٠	ساهمت الشبكات في تحويل ادارة الموارد البشرية لادارة الكترونية.
اوافق	٠.٠٠٠٠	٢٩	٣.٣٣٣	٠.٩٧	٣.٥٠	الشبكات المحلية تعمل داخل الادارة بكفاءة عالية .
محايد	٠.٠٠٠٠	٢٩	٨.٦٦٧	٠.٨٩	٣.٣٧	اعطت الحواسيب المربوطة بالشبكات رقابة فاعلة .
محايد	٠.٠٠٠٠	٢٩	١٣.٣٣٣	١.٠٠	٣.٣٧	ساهمت الشبكات بربط البرامج المختلفة المستخدمة في ادارة الموارد البشرية.
محايد	٠.٠٠٠٠	٢٩	٨.٣٣٣	١.١٧	٣.٠٧	ربطت الشبكات ادارة الموارد البشرية بالادارات الاخرى بالجامعة .

المصدر : اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة-٢٠١٨)

من الجدول اعلاه نلاحظ بأن كل القيم الاحتمالية أقل من مستوى المعنوية (٠.٠٥) وهو يدل على وجود فروقات ذات دلالة احصائية في توزيع استجابات افراد العينة على الخيارات (اوافق بشدة- اوافق- محايد- لا اوافق -لا اوافق بشدة) أى تتحاز لعبارة دون غيرها ، ومن الاوساط الحسابية من الجدول نلاحظ الأتى:

١- العبارات (قدمت شبكات الحاسوب تبادل المعلومات بادارة الموارد البشرية، ساهمت الشبكات في تطوير تسلسل الاجراءات بادارة الموارد البشرية ، غيرت الشبكات مفهوم تبادل الملفات إلكترونياً داخل ادارة الموارد البشرية ، الشبكات المحلية تعمل داخل الادارة بكفاءة عالية) كانت اوساطها الحسابية تقع بين (٣.٤٠ الى ٤.١٩) وهو

المحدد سلفاً بالموافقة اى الاتجاه العام لأراء المبحوثين عن هذه العبارات كانت الموافقة.

٢- العبارات (ساهمت الشبكات في تحويل ادارة الموارد البشرية لادارة الكترونية ، اعطت الحواسيب المربوطة بالشبكات رقابة فاعلة، ساهمت الشبكات بربط البرامج المختلفة المستخدمة في ادارة الموارد البشرية ، ربطت الشبكات ادارة الموارد البشرية بالادارات الاخرى بالجامعة) كانت اوساطها الحسابية تقع بين (٢.٦٠ الى ٣.٣٩) وهو المحدد سلفاً بالحياد اى الاتجاه العام لأراء المبحوثين عن هذه العبارات كانت الحياد.

٣- يمكن ملاحظة الانحراف المعياري لعبارات المحور تتراوح بين (٠.٨٩ الى ١.١٩) مما يدل على تجانس اجابات المبحوثين. مما سبق فى تحليل بيانات هذا المحور يمكن القول أن افراد العينة فيه تراوحت ما بين و الموافقة و الحياد.

ايجاد الأتجاه العام للمحور الثالث ككل فيمكن ملاحظته من الجدول أدناه :

جدول رقم ( ١٧/٤ )

الوسيط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة مربع كا	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاتجاه
٣.٤٣	٠.١٢	٣.٢٦٩	٢٩	٠.٠٠٣	اوافق

المصدر : اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة-٢٠١٨)

من الجدول ( ١٧/٤ ) يمكننا ملاحظة ان الوسيط الحسابي لعبارات المحور مجتمعة قد بلغ (٣.٤٣) وهو المحدد سلفاً بالموافقة ، وعليه يمكن تأكيد الفرض القائل (تساهم الشبكات في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية بفاعلية )

التوزيع التكراري و النسب المئوية لعبارات المحور الرابع (فاعلية الانترنت في تطوير  
اداء ادارة الموارد البشرية)

جدول ( ١٨/٤ )

لا اوفق بشدة	لا اوفق	محايد	اوفق	اوفق بشدة		العبرة
٠	١	٨	١٣	٨	التكرار	ساعد الانترنت على تخطيط ادارة الموارد البشرية بالجامعة .
٠	٣.٣	٢٦.٧	٤٣.٣	٢٠	النسبة المئوية %	
٣	١	٤	١٧	٥	التكرار	لبت خدمة الانترنت بالجامعة حاجة ادارة الموارد البشرية.
١٠	٣.٣	١٣.٣	٥٦.٧	١٦.٧	النسبة المئوية %	
٤	٧	٦	١٠	٣	التكرار	وفرت سرعة الانترنت ميزة المقابلات المباشرة و المعاينات .
١٣.٣	٢٣.٣	٢٠	٣٣.٣	١٠	النسبة المئوية %	
٣	٣	٨	١٢	٤	التكرار	وفر الانترنت التنسيق بين اقسام ادارة الموارد البشرية بالجامعة.
١٠	١٠	٢٦.٧	٤٠	١٣.٣	النسبة المئوية %	

٥	٩	١	١٣	٢	التكرار	وفرت تقانة المعلومات يريد الالكتروني خاص لكل موظف بالجامعة .
١٦.٧	٣٠	٣.٣	٤٣.٣	٦.٧	النسبة المئوية %	
٨	٧	٥	٩	١	التكرار	ساهم الانترنت فى انفتاح ادارة الموارد البشرية على ادارات مماثلة آخري خارجية.
٢٦.٧	٢٣.٣	١٦.٧	٣٠	٣.٣	النسبة المئوية %	

المصدر : اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة-٢٠١٨)

من الجدول اعلاه يمكن ملاحظة الاتي:

- ١- اجاب كل افراد العينة علي الاسئلة لهذا المحور حيث بلغ حجم العينة (٣٠) من افراد العينة و بنسبة مئوية ١٠٠%.
- ٢- العبارة (لبت خدمة الانترنت بالجامعة حاجة ادارة الموارد البشرية) قد حصلت على أعلى تكرار فى الرأى (وافق) حيث بلغ تكرار اوفق على (١٧) من افراد العينة بنسبة مئوية (٥٦.٧%) وكذلك يمكن تتبع بقية العبارات.
- ٣- العبارات (ساعد الانترنت على تخطيط ادارة الموارد البشرية بالجامعة، وفر الانترنت التنسيق بين اقسام ادارة الموارد البشرية بالجامعة ) حصلت على تكرار فى الرأى (محايد) بعدد افراد عينة (٨) ونسبة مئوية ٢٦.٧ % .
- ٤- لعل الملاحظ من تحليل هذا المحور ان معظم استجابات المبحوثين من افراد العينة تركزت على الموافقة و الحياد وهذا مؤشر علي قبول المبحوثين لما جاء فى المحور

من عبارات وبالتالي يمكن القول (بأن توجد علاقة ذات دلالة احصائية على فاعلية متوسطة للانترنت على تطوير اداء ادارة الموارد البشرية).

### عرض ومناقشة نتائج المحور الرابع

جدول رقم ( ١٩/٤ ) يوضح الوسط الحسابي و الانحراف المعياري و القيم الاحتمالية

لمربع كاي والاتجاه لفقرات المحور الرابع

جدول رقم ( ١٩/٤ )

العبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مربع كاي	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاتجاه
ساعد الانترنت على تخطيط ادارة الموارد البشرية بالجامعة .	٣.٧٠	٠.٩٨	١٥.٦٦٧	٢٩	٠.٠٠٠٠	اوافق
لبت خدمة الانترنت بالجامعة حاجة ادارة الموارد البشرية.	٣.٦٧	١.١٢	٢٦.٦٦٧	٢٩	٠.٠٠٠٠	اوافق
وفرت سرعة الانترنت ميزة المقابلات المباشرة و المعاينات .	٣.٠٣	١.٢٥	٥.٠٠٠٠	٢٩	٠.٠٠٠٠	محايد
وفر الانترنت التنسيق بين اقسام ادارة الموارد البشرية بالجامعة.	٣.٣٧	١.١٦	١٠.٣٣٣	٢٩	٠.٠٠٠٠	محايد
وفرت تقانة المعلومات بريد الكتروني خاص لكل موظف بالجامعة .	٢.٩٣	١.٣١	١٦.٦٦٧	٢٩	٠.٠٠٠٢	محايد
ساهم الانترنت فى انفتاح ادارة الموارد البشرية على ادارات مماثلة آخري خارجية.	٢.٦٠	١.٢٨	٦.٦٦٧	٢٩	٠.٠٠٠٠	محايد

المصدر : اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة-٢٠١٨)

من الجدول اعلاه نلاحظ بأن كل القيم الاحتمالية أقل من مستوى المعنوية (٠.٠٥) وهو يدل على وجود فروقات ذات دلالة احصائية فى توزيع استجابات افراد العينة على الخيارات (وافق بشدة- وافق- محايد- لا وافق -لا وافق بشدة) أى تتحاز لعبارة دون غيرها ، ومن الاوساط الحسابية من الجدول نلاحظ الأتى:

١- العبارات (ساعد الانترنت على تخطيط ادارة الموارد البشرية بالجامعة ، لبت خدمة الانترنت بالجامعة حاجة ادارة الموارد البشرية ،) كانت اوساطها الحسابية تقع بين (٣.٤٠ الى ٤.١٩) وهو المحدد سلفاً بالموافقة اى الاتجاه العام لأراء المبحوثين عن هذه العبارات كانت الموافقة.

٢- العبارات (وفرت سرعة الانترنت ميزة المقابلات المباشرة و المعاينات ، وفرت الانترنت التنسيق بين اقسام ادارة الموارد البشرية بالجامعة ، وفرت تقانة المعلومات بريد الكتروني خاص لكل موظف بالجامعة ، ساهم الانترنت فى انفتاح ادارة الموارد البشرية على ادارات مماثلة آخري خارجية) كانت اوساطها الحسابية تقع بين (٢.٦٠ الى ٣.٣٩) وهو المحدد سلفاً بالحياد اى الاتجاه العام لأراء المبحوثين عن هذه العبارات كانت الحياد.

٣- يمكن ملاحظة الانحراف المعياري لعبارات المحور تتراوح بين (٠.٩٨ الى ١.٣١) مما يدل على تجانس اجابات المبحوثين. مما سبق فى تحليل بيانات هذا المحور يمكن القول أن افراد العينة فيه تراوحت ما بين و الموافقة و الحياد.

ايجاد الأتجاه العام للمحور الرابع ككل فيمكن ملاحظته من الجدول أدناه :

جدول رقم (٢٠/٤)

الاتجاه	القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	قيمة مربع كا	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
محايد (يتسم بالوسطية)	٠.٢٣٠	٢٩	١.٢٢٦	٠.١٢	٣.٢٢

المصدر : اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة-٢٠١٨)

من الجدول (٢٠/٤) يمكننا ملاحظة ان الوسط الحسابي لعبارات المحور مجتمعة قد بلغ (٣.٤٣) وهو المحدد سلفاً بالموافقة ، وعليه يمكن تأكيد الفرض القائل (يساهم الانترنت بصورة متوسطة في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية بفاعلية )

## الخاتمة

وتشتمل على النتائج والتوصيات:

### أولاً : النتائج:

١. كفاءة العاملين بإدارة الموارد البشرية قادرة على استخدام الحاسوب بصورة فاعلة.
٢. مكن الحاسوب من انجاح عملية التنسيق.
٣. ساهم الحاسوب في تطوير أداء إدارة الموارد البشرية.
٤. ساهمت البرمجيات في عملية التقديم للوظائف إلكترونياً.
٥. ساعدت البرمجيات في عملية الرقابة على العاملين بالجامعة.
٦. ساهمت البرامج المستخدمة على سرعة الحصول على المعلومات.
٧. ساهمت الشبكات في تطوير أداء إدارة الموارد البشرية .

## ثانياً : التوصيات :

١. العمل على رفع مستوى سرعة الانترنت للاستفادة منها في المقابلات المباشرة و المعاينات.
٢. العمل على زيادة كفاءة التنسيق بين أقسام ادارة الموارد البشرية بالجامعة داخلياً و خارجياً.
٣. مطلوب توفير بريد الكترونى فاعل خاص لكل موظف بالجامعة.
٤. استحسان دعم ادارة الموارد البشرية بالجامعة ببرمجيات حديثة متخصصة لتطوير العمل الادارى.
٥. زيادة فاعلية مساهمة الشبكة لتحويل ادارة الموارد البشرية لادارة الكترونية .
٦. زيادة كفاءة مساهمة الشبكة لربط البرامج المختلفة المستخدمة فى ادارة الموارد البشرية.
٧. العمل على تحسين ربط ادارة الموارد البشرية بالادارات الاخرى بالجامعة.

## المصادر والمراجع

القرآن الكريم

### الكتب

١. ابو بكر الهوش، العرب امام تحديات مجتمع المعلومات ، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، ١٩٩٧
٢. احمد الخطيب ،ادارة المعرفة ونظم المعلومات، دار الثقافة للنشر والتوزيع،دمشق، ٢٠٠٤.
٣. أحمد شريف عاصي،نظم المعلومات الادارية، دار جامعة الزقازيق، مصر ٢٠٠٤،
٤. احمد وحيد حسن ،قواعد البيانات من الالف للياء، دار نشر جامعه القاهرة، ٢٠٠٨
٥. امر فقير الكبيسي ، استراتيجية ادارة الموارد البشرية لمواجه تحديات العولمة،دار الرياض للنشر ، السعودية ،الرياض ،٢٠٠٧.
٦. بن عنتر عبد الرحمن،ادارة الموارد البشرية (المفاهيم والاسس والابعاد)،دار اليازوري للطباعة والنشر، الاردن، عمان، ٢٠١٠.
٧. حامد الشافعي دياب،الانترنت ومراكز المعلومات، القاهرة ، ١٩٩٩.
٨. حنا نصر الله ، ادارة الموارد البشرية ، دار زهران للنشر للنشر ، عمان، الاردن ، ٢٠١١.
٩. الدكتور فريد كورتل ،استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة،لبنان،دار الجنان، ٢٠١٢.
١٠. سلوي امين السامرائي،نظم المعلومات الادارية ،مطبعة الاشعاع الفنية،مصر ، ١٩٩٩.

١١. سونيا محمد البكري، نظم المعلومات الإدارية، المفاهيم الأساسية، دار الإشعاع الجامعية، الإسكندرية، مصر، ١٩٩٧.
١٢. شدود ماجد، العولمة ومفهومها وسبل التعامل، دمشق، ١٩٩٨.
١٣. صالح الحناوي، مقدمة في الاعمال في عصر التكنولوجيا، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الاسكندرية، مصر، ٢٠٠٤.
١٤. صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية، دار الجامعة للنشر والتوزيع، الاردن، ٢٠١٣.
١٥. عامر ابراهيم قنديلجي، شبكات المعلومات والاتصالات، دار المسيرة، الاردن، ٢٠١٠.
١٦. عبد الحميد رجب، أمن الشبكات والمعلومات الالكترونية، دار الحصن للنشر والتوزيع، ابو ظبي، ٢٠١١.
١٧. علاء السالمي، اساسيات المعلومات الادارية، مؤسسة الدولية للنشر والتوزيع، مصر، ٢٠٠٥.
١٨. عمر احمد سعيد وآخرون، دليل جامعة افريقيا ٢٠١٦م، الخرطوم، دار جامعة افريقيا للطباعة والنشر، ٢٠١٦.
١٩. فيصل حسونة، "إدارة الموارد البشرية". الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر و التوزيع، الأردن، ٢٠٠٨.
٢٠. كامل السيد غراب، نادبة محمد حجازي، نظم المعلومات الادارية، مكتبة الاشعاع الفنية للنشر، مصر، ١٩٩٩.
٢١. مازن فارس رشيد، ادارة الموارد البشرية الاسس والنظريات والتطبيقات العلمية، الرياض، مكتبة العبيكان، ٢٠٠١.
٢٢. محمد السعيد خبة، نظم المعلومات المفاهيم و التكنولوجيا، اليمن، صنعاء، ٢٠١٢.

٢٣. محمد السيد سليمان فولبي، تكنولوجيا الاتصال (المخاطر والتحديات)،  
المصرية للنشر ، القاهرة ، ٢٠٠٠.
٢٤. محمد حمدي غانم، برمجة قواعد البيانات، دار المعرفة للطباعة  
، القاهرة، ٢٠١٥.
٢٥. محمد فتحي عبد الهادي ، علم المعلومات ، القاهرة، ٢٠١٣.
٢٦. محمد محمد الهادي، نحو توظيف التكنولوجيا لتطوير التعليم، دار المكتبة  
الأكاديمية، القاهرة ، ١٩٩٤.
٢٧. محمد نور برهان و غازي ابراهيم ، نظم المعلومات المحاسبية ، دار  
المناهج ، عمان ، الاردن ، ١٩٩٨.

#### ثانياً: البحوث العلمية :

١. امل ابو رحمة ،رسالة ما جستير بعنوان نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها  
على فاعلية الاداء في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع  
غزة، ٢٠٠٥.
٢. صفاء بوليفي، نظم المعلومات في ادارة الموارد البشرية، المغرب ، رسالة  
ماجستير ، جامعة قاصدي مرباح ، ٢٠١٣.
٣. طوهيري فاطمة ،رسالة ماجستير بعنوان أثر تكنولوجيا المعلومات في  
المؤسسات الجزائرية ، ٢٠١٥م.
٤. عزيزة عبد الرحمن العتيبي، رسالة ماجستير بعنوان أثر التكنولوجيا على أداء  
الموارد البشرية، جامعة البتراء ، الاردن ٢٠١٠.

٥. نهاد حسن محمد، اثر تكنولوجيا المعلومات في الاداء المؤسسي في اجهزة  
الخدمة المدنية في الاردن، جامعة الشرق الاوسط، الاردن، رسالة  
ماجستير، ٢٠١١.

#### المجلات :

١. بومائلة سعاد، اثر التكنولوجيا الحديثة للاعلام والاتصال في المؤسسات  
الاقتصادية، مجلة الاقتصاد، الجزائر العدد ٣، ٢٠٠٤.
٢. مجلة اليوبيل الذهبي لجامعة افريقيا العالمية، ادارة العلاقات العامة والاعلام ،  
٢٠١٦.

ملحق رقم (١)

بسم الله الرحمن الرحيم

**جامعة افريقيا العالمية**

**عمادة الدراسات العليا**

كلية العلوم الادارية

الاخوة الكرام بجامعة افريقيا العالمية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته....

### الموضوع : استمارة استبانة

يطيب لي أن أضع بين أيديكم هذه الاستبانة بغية الحصول على البيانات المتعلقة بالجانب الميداني لبحث مقدم لنيل درجة الماجستير في ادارة الاعمال بعنوان (فاعلية تكنولوجيا المعلومات في تطوير إداء ادارة الموارد البشرية ) دراسة تطبيقية على ادارة الموارد البشرية جامعة افريقيا العالمية.

علماً بان اجاباتكم ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم لغير اغراض البحث العلمي.

ولكم من الشكر اجزله.....

الباحث:

محمد سبيل الطاهر

" في المربع الذى يناسبك ✓ الرجاء وضع علامة "

١- الجنس

انثى

ذكر

٢- العمر

٣٠ وأقل من ٤٠ سنة

أقل من ٣٠ سنة

٥٠ سنة فأكثر

٤٠ و أقل من ٥٠ سنة

٣- المؤهل العلمي

اخرى

دكتوراه

ماجستير

بكالوريوس

٤- المسمى الوظيفي

موظف

رئيس قسم

مدير اداري

٥- سنوات الخبرة

من ٥ و اقل من ١٠ سنوات

أقل من ٥ سنوات

أكثر من ١٥ سنوات

من ١٠ و اقل من ١٥ سنوات

المحور الأول: اسهامات الحاسبات في ادارة الموارد البشرية بجامعة افريقيا العالمية

ت	العبارة	اوفق بشدة	اوفق	محايد	لا اوفق	لا اوفق بشدة
١	قدم الحاسوب اسهامات في تخطيط القوي العاملة بجامعة افريقيا العالمية.					
٢	استخدام الحواسيب بالجامعة ساهمت في عملية التخطيط الاستراتيجي لادارة الموارد البشرية.					
٣	ساعدت الحاسبات في التخطيط التدريبي للعاملين بالجامعة.					
٤	أجهزة الحاسوب المتوفرة ساهمت في التخطيط .					
٥	استخدام الحاسوب بادارة الموارد البشرية ساعد في عملية التنظيم الاداري.					
٦	ساعد الحاسوب في اتجاز وظيفة الرقابة.					
٧	مكن الحاسوب من اتجاح عملية التنسيق.					
٨	كفاءة العاملين بادارة الموارد البشرية قادرة على استخدام الحاسوب					

المحور الثاني : اسهامات البرمجيات في ادارة الموارد البشرية بجامعة افريقيا العالمية

ت	العبارة	اوفق بشدة	اوفق	محايد	لا اوفق	لا اوفق بشدة
١	استخدمت ادارة الموارد البشرية بالجامعة برمجيات مناسبة لاجراءات عملها.					
٢	استخدمت ادارة الموارد البشرية برمجيات حديثة ساعدت في تطوير عمل الادارة.					
٣	ساهمت البرمجيات الموجودة في عملية التخطيط و التنظيم الاداري في واجبات الموارد البشرية.					
٤	ساعدت البرمجيات في عملية الرقابة على العاملين بالجامعة..					
٥	ساعدت التطبيقات البرمجية على التنسيق.					
٦	ساهمت البرمجيات في عملية التقديم للوظائف الكترونيا.					

					البرمجيات المتخصصة تعمل بكفاءة في ادارة الموارد البشرية بالجامعة.	٧
					ساهمت البرامج المستخدمة على سرعة الحصول على المعلومات.	٨

المحور الثالث :اسهامات الشبكات في ادارة الموارد البشرية بجامعة افريقيا العالمية

ت	العبارة	اوفق بشدة	اوفق	محايد	لا اوفق	لا اوفق بشدة
١	قدمت شبكات الحاسوب تبادل المعلومات بادارة الموارد البشرية .					
٢	ساهمت الشبكات في تطوير تسلسل الاجراءات بادارة الموارد البشرية.					
٣	غيرت الشبكات مفهوم تبادل الملفات الكترونياً داخل ادارة الموارد البشرية.					
٤	ساهمت الشبكات في تحويل ادارة الموارد البشرية لادارة الكترونية.					
٥	الشبكات المحلية تعمل داخل الادارة بكفاءة عالية .					
٦	اعطت الحواسيب المربوطة بالشبكات رقابة فاعلة .					
٧	ساهمت الشبكات بربط البرامج المختلفة المستخدمة في ادارة الموارد البشرية.					
٨	ربطت الشبكات ادارة الموارد البشرية بالادارات الاخرى بالجامعة .					

المحور الرابع :اسهامات الانترنت في ادارة الموارد البشرية بجامعة افريقيا العالمية

ت	العبارة	اوفق بشدة	اوفق	محايد	لا اوفق	لا اوفق بشدة
١	ساعد الانترنت على تخطيط ادارة الموارد البشرية بالجامعة .					
٢	لبت خدمة الانترنت بالجامعة حاجة ادارة الموارد البشرية.					
٣	وفرت سرعة الانترنت ميزة المقابلات المباشرة و المعاينات .					
٤	وفر الانترنت التنسيق بين اقسام ادارة الموارد البشرية بالجامعة.					

					٥ وفرت تقانة المعلومات بريد الكتروني خاص لكل موظف بالجامعة .
					٦ ساهم الانترنت فى انفتاح ادارة الموارد البشرية على ادارات مماثلة آخري خارجية.

## ملحق رقم (٢)

### اسماء المحكمين

الدرجة العلمية	الاسم
استاذ مشارك	ابراهيم الامين العشاري
استاذ مساعد	ازهري البشير عمر
استاذ مساعد	فيصل محمد علي
استاذ مساعد	عمر حمد عبد العاطي