



أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء الموارد البشرية بجامعة بني وليد: دراسة ميدانية

د. أحمد مخلوف عامر ابوراوي *

رئيس قسم المكتبات والمعلومات، كلية الآداب، جامعة بني وليد، ليبيا

The Impact of Using Information and Communication Technology on Human Resources Performance in of Bani Waleed University: A Field Study

Dr. Ahmed Makhoulf Amer Aborawi *

Head of the Department of Libraries and Information, Faculty of Arts, Bani Waleed University,
Bani Walid, Libya

*Corresponding author

aborawiahmed4@gmail.com

*المؤلف المراسل

Received: October 26, 2024

Accepted: December 22, 2024

Published: December 28, 2024

المخلص:

هدفت الدراسة إلى معرفة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأثره على أداء الموارد البشرية في جامعة بني وليد، وكذلك التعرف على الفروق في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وأثرها على أداء الموارد البشرية، وفقا لمتغيرات: الجنس، والمؤهل، وسنوات الخبرة، والوضع الوظيفي (موظف أكاديمي، موظف غير أكاديمي)، ثم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، وقد تكونت عينة الدراسة من 363 موظفاً من أصل 806 موظف من خلال إجاباتهم على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وبعد معالجة البيانات باستخدام برنامج SPSS النسخة 17 توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج:

1. إن نسبة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جامعة بني وليد قد كانت أعلى من المتوسط.
2. وجود تباين في أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء الموارد البشرية وفقاً لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والوضع الوظيفي (موظف أكاديمي، موظف غير أكاديمي).
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأداء الموارد البشرية في جامعة بني وليد.
4. تسعى جامعة بني وليد في المستقبل إلى التركيز على استخدام الإدارة الإلكترونية في جميع إداراتها.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، المورد البشري، تقييم الأداء، نظم المعلومات، الإدارة الإلكترونية.

Abstract

The study aimed to know the use of information and communication technology and its impact on the performance of human resources at Bani Waleed University, as well as to identify the differences in the use of information and communication technology and its

impact on the performance of human resources, according to the variables: gender, qualification, years of experience, and job status (academic employee, non-academic employee), then adopting the descriptive analytical approach for its suitability to the nature of the study and its objectives. The study sample consisted of 363 employees out of 806 employees through their answers to the questionnaire as a tool for collecting data, and after processing the data using SPSS version 17, the study reached a set of results:

1. The rate of use of information and communication technology at Bani Waleed University was higher than average.
2. There is a variation in the impact of the use of information and communication technology on human resources performance according to the variables: gender, academic qualification, years of experience, and job status (academic employee, non-academic employee).
3. There is a statistically significant relationship between the use of information and communication technology and human resources performance at Bani Walid University.
4. Bani Waleed University seeks in the future to focus on the use of e-management in all its departments.

Keywords: Information and Communication Technology, Human Resources, Performance Evaluation, Information Systems, E-Management.

المقدمة

تتعلق إدارة الموارد البشرية في أي مؤسسة بمجموعة من السياسات والممارسات المطلوبة لتنفيذ الأنشطة المختلفة، والمتعلقة بإدارة الموارد البشرية، والتي تحتاج إليها منظمة الأعمال؛ لممارسة وظائفها، في ظل البيئة المتغيرة للأعمال.

وتمثل الموارد البشرية في الجامعة مورداً مهماً من أهم مواردها، إذ لا يمكن تحقيق أهداف الجامعة من دون الموارد البشرية التي يجب على الجامعة أن تسعى جاهدة إلى الاهتمام بها، والاستثمار في تنمية مهاراتها وكفاءاتها؛ لتكون قادرة على تحقيق أهداف الجامعة بفعالية.

ولقد سعت الجامعات إلى إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إلى أساليب وإجراءات العمل؛ سعياً لتحقيق مستويات عالية من الأداء، وترشيد استخدام الموارد البشرية والمادية والفنية بهدف تحقيق خدمات ذات جودة عالية، وبعد قيام الجامعات بإدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ظهرت ضرورة الكشف عن إنجاح استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأثرها على الأداء حيث إن ذلك يرتبط بالإدارة الكفؤة لتكنولوجيا المعلومات، والاستخدام الأمثل لها، لذلك أتت هذه الدراسة لتجيب على الإشكالية المتمثلة في معرفة ما مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء الموارد البشرية في جامعة بني وليد.

وتندرج تحت هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية تتمثل في:

1- إلى أي حد يتم اعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تيسير الموارد البشرية في جامعة بني وليد؟

2- هل توجد فروق في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وفقاً لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والعمر، وسنوات الخبرة، والوضع الوظيفي؟

3- هل توجد علاقة بين التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأداء الموارد البشرية في جامعة بني وليد؟

4- ما تطلعات جامعة بني وليد فيما يخص استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على المدى البعيد؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى:

1- تحديد أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء الموارد البشرية في جامعة بني وليد.

2- معرفة العلاقة بين التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأداء الموارد البشرية في جامعة بني وليد.

3- الكشف عن الفروق في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأثرها على أداء الموارد البشرية وفقاً لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، والعمر، وسنوات الخبرة، والوضع الوظيفي).

فرضيات الدراسة

1. يعد استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جامعة بني وليد المحفز في تنمية قدرات المورد البشري وتحسين أدائه.
2. تندرج تحت هذه الفرضية العامة الفرضيات الفرعية التالية:
 - هناك تباين في أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء الموارد البشرية في جامعة بني وليد وفقاً لمتغيرات: الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، والوضع الوظيفي.
 - تعد الدورات التدريبية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المنهج السليم في تحسين أداء الموارد البشرية على مستوى الجامعة.
 - تسعى الجامعة إلى تبني أساليب الإدارة الإلكترونية؛ لاكتساب المورد البشري المؤهل، وتحقيق التنافس بين المؤسسات.

مصطلحات الدراسة

تكنولوجيا المعلومات: يقصد بتكنولوجيا المعلومات مجموعة من الأفراد، والبيانات، والإجراءات، والمكونات المادية، والبرمجيات التي تعمل معاً من أجل الوصول إلى أهداف المنظمة، وهي تمثيل للجانب التكنولوجي والحديث لنظام المعلومات (الخنق، 2005، ص237-238).

تكنولوجيا الاتصالات: يعبر عنها بأنها مجموعة من الأدوات التي تساعدنا في استقبال المعلومة، ومعالجتها، وتخزينها، واسترجاعها، وطباعتها، ونقلها بشكل إلكتروني سواء أكانت في شكل نص أو صورة أو فيديو، وذلك باستخدام الحاسوب (الخنق، 2005، ص50).

كما يمكن تعريفها على أنها الجانب التكنولوجي من نظام المعلومات الذي يشمل المكونات المادية، والبرمجيات، وقواعد البيانات، والشبكات.

تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: هي مجموعة الطرق والتقنيات الحديثة، المستخدمة لغرض تبسيط نشاط معين ورفع أدائه، وهي تضم مجموعة الأجهزة التي تعنى بمعالجة المعلومات وتداولها، مثل الحواسيب، والبرامج، ومعدات الحفظ والاسترجاع، والنقل الإلكتروني السلكي واللاسلكي، عبر وسائل الاتصال بكل أشكالها وأنواعها، سواء مكتوباً أو مسموعاً أو مرئياً، وغايتها الأساسية التواصل الثنائي والجماعي عبر الشبكات المغلقة والمفتوحة (فوزي، وإبراهيم، 2010، ص275).

الإطار النظري والدراسات السابقة أداء الموارد البشرية والعوامل المحددة له

لقد أصبح تطوير الأداء في المؤسسات يحظى باهتمام كبير في عصرنا الحالي في ظل المنافسة ما بين المؤسسات، في ظل العولمة الاقتصادية التي يشهدها العالم، لذا فإن السبيل الوحيد لأي مؤسسة للبقاء هو العمل على تطوير كفاءاتها البشرية المتاحة، ويعني أداء المورد البشري أداء الأعمال على مستوى المنظمة بفاعلية، وذلك يتطلب بنية تحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتطوير إدارات تهتم بالعنصر البشري.

تعريف الأداء

لقد بين العديد من الباحثين مفهوم الأداء البشري على أنه: درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد (حسن، 2001، ص209) ويرى السلمي (1998) أن الأداء مجموعة من الشروط المفترض وجودها لإنجاز عمل وتحقيق غايات مطلوبة، بأقل تكاليف وجهد جسماني وعقلي، وبسرعة وإتقان، وبأقل زمن (ص209). في حين يرى الفارس (2010) فيما يتعلق بأداء المؤسسة بأنه مرآة المنظمة مما يمكن أن تحققه من الإنتاجية العالية، ورضا الزبون، والحصة السوقية الجديدة، والعائد المالي، والقيام بالمسؤوليات الأخلاقية والاجتماعية تجاه المجتمع، وكلها عناصر ونتائج للأداء على المدى البعيد (ص72).

العوامل المحددة للأداء

نظراً إلى تعدد المفاهيم لمصطلح الأداء، على الرغم من ذلك يمكن تحديده بأنه عبارة عن جهد منسق يسعى لتنفيذ عملية تحويلية، بجودة تتناسب المفاهيم والوظيفة والقدرة الشخصية للموظف، اعتماداً على مجموعة من العوامل تدفعه إلى القيام بها، ويمكن تحديد العوامل المحددة للأداء بشكل ملخص في الآتي:

أولاً: عوامل تتعلق بالوظيفة

هذه العوامل تتعلق بجانبين: الأول يتعلق بتنظيم الوظيفة والمشاركة في اتخاذ القرارات، والثاني ذو علاقة بإنجاز العامل لوظيفته، أهمها الحوافز المادية والمعنوية والأجر، والظروف الملائمة للعمل (مشعلي، 2011، ص5).

ثانياً: عوامل تتعلق بالمؤسسة

وهي العوامل التي تطلق على العوامل الفنية مثل الآلات، والتقدم التكنولوجي، وأساليب العمل... (بن جاب الله، 2011).

ثالثاً: عوامل تتعلق بالموظف

تتضمن هذه العوامل القدرة على الأداء الفعلي في العمل، والسمات التي يتميز بها الموظف عن غيره، وعادة ما تتضمن المعرفة، والتعليم، والأقدمية، والخصائص الديموغرافية، وكذلك أهم الطموحات التي يسعى إلى اشباعها (العربي، 2012، ص323).

رابعاً: عوامل تتعلق بالبيئة

هي كل العوامل التي تنبع من المحيط الخارجي المؤثر على الموظف وأدائه الوظيفي، مثل الثقافة، وانتماء الفرد للبيئة، وقيم المشاركة بين الأفراد... (بوجعادة، 2006، ص57).

الدراسات السابقة

إن إثراء أي دراسة علمية يستدعي الرجوع إلى الدراسات السابقة، والنظريات حول الموضوع، فالحديث عن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأثرها على الموارد البشرية ليس بالموضوع الجديد، فقد تناول العديد من الباحثين موضوع التطور العلمي، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وأثارها على الموارد البشرية، سواء على مستوى المنظمات الإقليمية، أو الدول، أو على مستوى الإدارات ونظم العمل

في إدارات الموارد البشرية في هذه المنظمات، وستنطبق إلى بعض الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

ففي دراسة القرى (2007) التي كانت بعنوان: تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأثرها على إدارة الموارد البشرية: دراسة حالة جامعة محمد بوضياف (الجزائر)، هدفت الدراسة إلى تحديد أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية، وتوصلت إلى تفعيل الاهتمام بالموارد البشري في المؤسسة، وترقية هذه الوظيفة حسب استخدام تكنولوجيا المعلومات.

في حين هدفت دراسة شوقي (2007) إلى تقييم طرق استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وأثرها على مستويات الأداء في المؤسسات المتوسطة والصغيرة في الجزائر وتوصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها إن معدل استخدام التكنولوجيا لا يتجاوز 29.5% في المؤسسات الجزائرية، أما عن جانب التأثير فقد تبين تحسين في جودة الخدمات المقدمة للزبائن، وسهولة في تداول المعلومات.

وهدفت دراسة العتيبي (2010) إلى معرفة استخدام التكنولوجيا وأثرها على أداء الموارد البشرية، والتي تم تطبيقها على (72) موظفاً في الأكاديمية الدولية الأسترالية مستخدمة المنهج التحليلي الوصفي، وتوصلت إلى أن هناك استخدام فوق المتوسط لتكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية وإدراك شامل لمدى تأثيرها على وظائف هذه الإدارة.

أما دراسة بن جاب الله (2011) فقد هدفت إلى الوقوف على واقع تكنولوجيا المعلومات في الجزائر، والإيجابيات والسلبيات التي تؤثر على فعاليات وتنمية الخدمات في شركات التأمين الجزائرية، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج، أهمها وفرة في الامكانيات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات لكن من دون الاستغلال الأفضل لها.

إجراءات الدراسة

منهج الدراسة

نظراً لطبيعة الدراسة وهدفها الأساسي المتمثل في الكشف عن أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء الموارد البشرية في جامعة بني وليد، فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لدراسة حالة جامعة بني وليد؛ نظراً لأنه الأنسب لوصف الظاهرة موضوع الدراسة.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في جامعة بني وليد الموزعين على 18 كلية وإدارة، وبلغ عددهم (806) موظف، وذلك خلال العام الجامعي 2023/2022 والجدول التالي يوضح توزيع مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير الجنس.

جدول (1) توزيع مجتمع الدراسة وفقاً للجنس.

النسبة	التكرار	الجنس
52.6%	424	ذكور
47.4%	382	إناث
100%	806	المجموع

يتبين من خلال الجدول السابق أن نسبة أفراد المجتمع من الذكور والإناث متقاربة بفارق حسابي 5% لصالح الذكور.

عينة الدراسة:

لتحديد حجم عينة الدراسة تم الاعتماد على جدول Morgan and Krejcie الذي يعطي أحجاماً لمجتمعات إحصائية تقابلها أحجاماً مختلفة للعينات، وبما أن مجتمع الدراسة الحالية قد بلغ عدده (806) موظف فإن حجم العينة الممثل هو (263) مفردة، وبالنسبة لطريقة سحب العينة فقد تم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقيّة النسبية، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (2) توزيع عينة الدراسة.

النسبة	التكرار	الجنس
52.6%	139	ذكور
47.4%	124	اناث
100%	263	المجموع

أداة الدراسة

استخدم الباحث المقياس المعد من قبل الطويهري (2015)، ويتكون هذا المقياس من (40) فقرة مقسمة على ثلاثة أبعاد، تمثلت في: استخدام الموارد البشرية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتوطين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتطلع إلى تطويرها، وأمام كل فقرة خمس بدائل: دائماً (5)، غالباً (4)، أحياناً (3)، نادراً (2)، ابداً (1).

حيث تدل الدرجة المرتفعة على زيادة الاستخدام، ولحساب ثبات أداة الدراسة تم استخراج معامل ألفا كرونباخ الذي بلغ (0.75)، واستخدمت التجزئة النصفية، حيث بلغ معامل الارتباط بين جزئي المقياس (0.73).

نتائج الدراسة

عرض ومناقشة الفرضية العامة للدراسة

تنص الفرضية العامة على أنه:

يعد استخدام التكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جامعة بني وليد المحفز في تنمية قدرات المورد البشري وتحسين أدائه في العمل، ولاختبار الفرضية تمت المقارنة بين المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة حول استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأداء المورد البشري، وبين المتوسط النظري من خلال درجة المقياس والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (3) متوسط استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وفقاً لأداء المورد البشري

الحد الأدنى والأعلى النظري	المتوسط النظري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
58-17	51	19.57	68.66	استخدام التكنولوجيا المعلومات والاتصالات

من خلال الجدول يتبين أن هناك فرقاً بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة حول استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المقدر بـ 68.66، وانحراف معياري قدره 11.57، وهذا يثبت صحة الفرضية، ويتبين لنا من تلك النتيجة أن هناك أثراً لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء المورد البشري في جامعة بني وليد، واتفقت هذه النتيجة مع كثير من الدراسات السابقة، ففي دراسة العتيبي (2010) التي كانت حول استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأثرها على أداء المورد البشرية توصلت إلى نتيجة مفادها أن للخدمات الإلكترونية تأثيراً كبيراً على أداء المورد البشرية. وفي الاتجاه نفسه توصل القرى (2007) في دراسته حول استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأثرها على إدارة الموارد البشرية مثل توفير السرعة والكفاءات وجودة المعلومات، وأداء الوظائف بسرعة ومرونة من خلال الشبكات.

عرض ومناقشة الفرضية الفرعية الثانية

نصت الفرضية على:

وجود تباين في أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء الموارد البشرية وفقاً لمتغيرات الجنس، العمر، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة. وسيتم مناقشة كل متغير على حدة.

أولاً: حسب الجنس ثم التحقق من صحة الفرضية بالاعتماد على الفروق بين عيّنتين T.test حيث بلغ عدد الذكور (139) تقابلها (124) إناث والنتائج موضحة بالجدول التالي:

جدول (4) اختبار الفروق في متوسطات استخدام تكنولوجيا المعلومات وفقاً لمتغير الجنس.

الجنس	العدد	متوسط الدرجات	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	الدالة الإحصائية
ذكور	139	71.16	9.88	261	5.2	دالة إحصائية عند مستوى 0.05
إناث	124	67.68	10.12			

يتضح من خلال الجدول بأن قيمة المتوسط الحسابي للذكور هو (71.16) وبانحراف معياري (9.88) في حين كان المتوسط للإناث (67.67) وبانحراف معياري يقدر ب (10.12) يتضح من ذلك وجود فرق بين متوسطي الذكور والإناث بقيمة قدرها (3.68) وأن قيمة t قد بلغت (5.2) وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة 0.05 وهذا يؤيد فرضية الدراسة التي تنص على وجود تباين في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بين الذكور والإناث ويمكن تفسير هذا الفرق إلى طبيعة العمل وأن المرأة تميل إلى الأعمال الروتينية.

تانياً: حسب المؤهل العلمي

حيث تنص الفرضية على: وجود تباين في أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء الموارد البشرية باختلاف المؤهل العلمي ولاختبار هذه الفرضية تم استخراج التباين الأحادي وتحليله لتحديد الفروق بين المتوسطات والجدول التالي يبين ذلك.

جدول (5) تحليل التباين الأحادي للفروق في متوسطات استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وفقاً للمؤهل العلمي.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة f	الدالة الإحصائية
بين المجموعات	1208.22	2	644.41	1.2830	دال إحصائية
داخل المجموعات	21288	260	118.04		عند مستوى
المجموع الكلي	22496.22	262		0.05	

نلاحظ من خلال الجدول بأن هناك فرقاً دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 بين المستويات الثلاث (دبلوم متوسط، ليسانس/ بكالوريوس، ماجستير/ دكتوراه) في أثر استخدام التكنولوجيا على أداء الموظفين بجامعة بني وليد، وبالرجوع إلى معادلة شيفيه تبين أن الفرق كان لصالح الفئة الثالثة ماجستير/ دكتوراه وهذا يبين بأن المؤهل كلما زاد المؤهل زاد معه الاستخدام للتكنولوجيا، كما يمكن إعطاء تفسير آخر لذلك تمثل في وجود موظفين أكاديميين يمارسون العمل كموظفين و كأكاديميين فأعطائهم

للمحاضرات العلمية و قيامهم بالبحوث العلمية إضافة إلى التزامهم بوظيفتهم الإدارية يزيد من حاجتهم لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

ثالثاً: حسب سنوات الخبرة

تنص الفرضية على وجود تباين في أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء الموارد البشرية حسب سنوات الخبرة (الأقدمية في الوظيفة) تم التحقق من صحة الفرضية من خلال استخراج قيمة تحليل التباين الأحادي (f) للفروق في الاستخدام إذ بلغ عدد الموظفين الذين يملكون أقدمية في العمل (أقل من 5 سنوات) 20 موظفاً في حين بلغ عددهم في الفئة الثانية (من 6 إلى 10) سنوات 716 موظف، بينما بلغ عددهم 76 موظف في الفئة من (11 - 15 سنة) و أخيراً بلغ عدد الفئة من (16 - فما فوق) 51 موظفاً، و الجدول التالي يبين نتائج التحليل.

جدول (6) تحليل التباين الأحادي للفروق متوسطات استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وفقاً لسنوات الخدمة.

الدالة الإحصائية	قيمة f	متوسط مجموع المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
دالة إحصائية عند مستوى 0.05	3.70	2663.8	3	6123.34	بين المجموعات
		755.15	259	16891.69	داخل المجموعات
			262		المجموع الكلي

يتضح من خلال نتائج الجدول السابق أن قيمة (f) المحسوبة قد بلغت (3.70) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) ذلك أن هذه القيمة أكبر من قيمتها الجدولية عند درجة 3 و 259 ومستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) والبالغة قيمتها (2.68) وهذه النتيجة تؤيد فرضية الدراسة القائلة بوجود تباين في أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء الموارد البشرية بجامعة بني وليد وفقاً لسنوات الخبرة.

رابعاً: حسب الوضع الوظيفي

تنص الفرضية على:

وجود تباين في أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء الموارد البشرية وفقاً للوضع الوظيفي للموظف (موظف أكاديمي - موظف غير أكاديمي) وتم التحقق من هذه الفرضية باستخراج اختبار t-test للفروق بين عينين حيث بلغ عدد الموظفين الأكاديميين (40) موظفاً بينما بلغ عدد الموظفين غير الأكاديميين (223) موظفاً والجدول التالي يوضح نتائج التحليل.

جدول (7) اختبار t للفروق في متوسطات استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وفقاً للوضع الوظيفي.

الدالة الإحصائية	قيمة f	درجة الحرية	انحراف المعياري	متوسط المربعات	العدد	الوضع الوظيفي
دالة إحصائية عند مستوى 0.05		261	10.88	76.44	40	موظف أكاديمي
	4.01		12.34	66.14	223	غير أكاديمي

عرض ومناقشة الفرضية الثالثة

تنص الفرضية الثالثة على أن الدورات التدريبية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تعتبر المنهج السليم لتحسين استخدام الموارد البشرية على مستوى الجامعة. وللتحقق من صحة الفرضية تم استخراج معامل الارتباط بين المتغيرين والذي بلغت قيمتها 0.71 ويعتبر ذلك مؤشراً عالياً، وهي قيمة تبين وجود قوة ارتباط بين المتغيرين، ويمكن اعتمادها كنتيجة يستفاد منها لزيادة التركيز على إعطاء الدورات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ودورها في تنمية الموارد البشرية بالجامعة.

عرض ومناقشة الفرضية الرابعة

تم استخراج النسب المئوية لفقرات البعد المتعلق بتوطين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الجامعة والتطلع لتطويرها، والجدول التالي يوضح النتائج.

جدول (8) تطلعات الجامعة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

النسبة	التكرار	توطين استخدام تكنولوجيا المعلومات والتطلع لتطويرها
76.42	201	تعتبر الجامعة مشروع استخدام التكنولوجيا جدير بالثقة ويحتاج إلى التطوير
67.68	178	إن توطین الأعمال الإلكترونية منهج إداري يصلح لكافة المنظمات
71.14	188	يعتقد أن نتائج العلاقة بين المورد البشري والتغير التكنولوجي يدل على ضرورة التطوير
70.72	186	تخطط الجامعة إلى تعميم استخدام التكنولوجيا على مستوي جميع إداراتها
63.81	168	نعتقد أن الأجهزة الحاسوب في جامعة كافية لتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية فيها
74.52	195	نعتقد ان الجامعة تحرص على تبنى ما هو جديد من وسائل تكنولوجيا المعلومات
66.92	174	تطمح الجامعة إلى تكثيف مواقعها الإلكترونية لتسهيل العمل
67.68	172	توفر الجامعة المساعدة الفنية لموظفيها في حالة وجود مشاكل الاستخدام
73.76	194	تطوير استخدام التكنولوجيا في الجامعة أدى إلى تحسين أدائها ووضع صورة جديدة لها
76.80	184	تسعى الجامعة لأن تكون مركزاً لجذب الأجانب والخبرات لتنشيط دورات تدريبية على مستواها

يتضح من خلال الجدول (8) أن الجامعة تعتبر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مشروعاً جديداً بالثقة ويحتاج إلى تطوير كان نسبته 76.42 ونسبة 76.80 تتمثل في رأي الموظفين أن تسعى الجامعة لأن تكون مراكزاً لجذب الخبرات وتنشيط الدورات بخصوص استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

في حين كانت أقل نسبة في ردود الموظفين بخصوص عدد أجهزة الحاسوب كافية لتطبيق لمشروع الإدارة الإلكترونية وهذا يظهر خلافاً بسيطاً في توزيع أجهزة الحاسوب على الإدارات ويظهر كذلك وجود نقص في الأجهزة لإنجاح المشروع كما ينبغي له:

إن آلية عمل جامعة بني وليد في عملية استخدام تكنولوجيا المعلومات وتعميمها على جميع الإدارات والعمل على استخدامها من قبل كل الموظفين بالجامعة في ظل مجتمع المعلومات والإدارة الإلكترونية يعد مشروعاً، يستحق العناية أكثر والتركيز على تخصيص ميزانية أكبر لهذه الإدارة من خلال تكثيف الدورات واستجلاب التكنولوجيا المناسبة وأرشفة الإدارة الإلكترونية... الخ.

الخلاصة

لقد كان الهدف من هذه الدراسة التعرف على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأثر ذلك على أداء الموارد البشرية بجامعة بني وليد، التي أظهرت نسبة جيدة أعلى من المتوسط في الاعتماد على التكنولوجيا في تيسير المورد البشري مما ينعكس على الأداء لديه والذي بدوره سيؤدي إلى معرفة نقاط القوة والضعف والانطلاق من ذلك نحو بناء إدارة إلكترونية ونظام معلومات يساهم في أداء المورد البشري بشكل يؤدي إلى زيادة فعالية الجامعة وإنتاجيتها.

المراجع

1. إبراهيم، بختي وفوزي شعوبي محمود. دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية قطاع السياحة والفندقة، مجلة الباحث، ع 7، (2010).
2. بن جاب الله، محمد. أثر تكنولوجيا المعلومات على تحديث وسائل الدفع لخدمات التأمين في الجزائر: حالة بطاقة الشفاء في التأمينات الاجتماعية. مجلة الإصلاحات الاقتصادية والاندماج في الاقتصاد العالمي. مج 6، ع 11 (2011)
3. بوجعادة، الياس. تفعيل الموارد البشرية وأثره في تحسين الأداء الاقتصادي للمؤسسة، (رسالة ماجستير تخصص اقتصاد وتسيير، جامعة 20 اوت، 1955-2006).
4. حسن، راوية. إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: الدار الجامعية، 2001.
5. السلمي، على. تطوير الأداء وتجديد المنظمات. بيروت: دار الرقباء، 1998.
6. شوقي، شادلي. أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (رسالة ماجستير - جامعة قاصدي مرباح تخصص علوم اقتصادية، ورقلة الجزائر، 2007).
7. طويهي، فاطمة. أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية -دراسة حالة شركة انتاج الكهرباء بتيارت (رسالة ماجستير في إدارة الأعمال - كلية العلوم الاقتصادية - جامعة وهران-الجزائر، 2015).
8. العتيبي، عزيزة عبد الرحمن. أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية: دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الأسترالية، (رسالة ماجستير الأكاديمية البريطانية للتعليم العالي، 2010).
9. العربي، عطية. أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية، مجلة الباحث، ع 10 (2012).
10. الفارس، سليمان. دور إدارة المعرفة في رفع كفاءة أداء المنظمات: دراسة ميدانية على شركات الصناعات التحويلية الخاصة بدمشق. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مج 26، ع 2 (2010).
11. القري، عبد الرحمن. تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثرها على إدارة الموارد البشرية دراسة حالة (رسالة ماجستير قسم علوم تجارية، فرع إدارة العمال - جامعة محمد بوضياف بالمسيلة - الجزائر 2007).
12. مشعلي، بلال. دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، دراسة حالة: مؤسسة ALIF SATPAP لتحويل الورق والبلاستيك، (رسالة ماجستير تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة فرحات عباس سطيف الجزائر، 2011).
13. ميلاد، عبد الرحمن بشير. إثر تكنولوجيا المعلومات على تفعيل وتنمية الخدمات المالية في شركات التأمين: دراسة حول كفاءة شركات التأمين الليبية وأفاق استثمار الإلكتروني. مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية، ع 12، ص 117-156 (2018).