

# مجلة التربوي

مجلة علمية محكمة تصدر عن كلية التربية

جامعة المرقب

العدد الثاني عشر

يناير 2018م

## هيئة التحرير

- |                           |                |
|---------------------------|----------------|
| د. عطية رمضان الكيلاني    | رئيس التحرير:  |
| د. علي أحمد ميلاد         | مدير التحرير:  |
| م. عبد السلام صالح بالحاج | سكرتير المجلة: |

المجلة ترحب بما يرد عليها من أبحاث وعلى استعداد لنشرها بعد التحكيم .  
المجلة تحترم كل الاحترام آراء المحكمين وتعمل بمقتضاها .  
كافة الآراء والأفكار المنشورة تعبر عن آراء أصحابها ولا تتحمل المجلة تبعاتها .  
يتحمل الباحث مسؤولية الأمانة العلمية وهو المسؤول عما ينشر له .  
البحوث المقدمة للنشر لا ترد لأصحابها نشرت أو لم تنشر .  
حقوق الطبع محفوظة للكلية .

### بحوث العدد

- "تحفة الأنام بتوريت ذوي الأرحام" دراسة وتحقيقاً
- الاستفهام ودلالاته في شعر خليفة التليسي
- قراءة في التراث النقدي عند العرب حتى أواخر القرن الرابع الهجري
- الكناية في النظم القرآني ( نماذج مختارة )
- حذف حرف النداء "يا" من اسم الإشارة واسم الجنس واختلاف النحاة في ذلك
- (أي) الموصولة بين البناء والإعراب
- موج النحاة في الوصف بـ(إلا)
- تقنية المعلومات ودورها في تنمية الموارد البشرية بجامعة المرقب
- دراسة الحل لمنظومة المعادلات التفاضلية الخطية باستخدام تحويل الزاكي
- أساليب مواجهة ضغوط الحياة اليومية لدى طالبات كلية التربية
- برنامج علاج معرفي سلوكي مقترح لخفض مستوى القلق لدى عينة من المراهقات
- هجرة الكفاءات الليبية إلى الخارج
- صيد الأسماك في منطقة الخمس وأثاره الاقتصادية
- Determination of (ascorbic acid ) in Vitamin C Tablets by Redox Titration
- Physical and Chemical Properties Analysis of Flax Seed Oil (FSO) for Industrial Applications
- Catalytic Cracking of Heavy Gas Oil (HGO) Fraction over H-Beta, H-ZSM5 and Mordinite Catalysts
- Monitoring the concentration (Contamination)of Mercury and cadmium in Canned Tuna Fish in Khoms, Libyan Market
- EFFECT CURCUMIN PLANT ON LIVER OF RATS TREATED WITH TRICHLOROETHYLENE
- Comparative study of AODV, DSR, GRP, TORA AND OLSR routing techniques in open space long distance simulation using Opnet

- Solution of some problems of linear plane elasticity in doubly-connected regions by the method of boundary integrals
- Common Fixed-Point Theorems for Occasionally Weakly Compatible Mappings in Fuzzy 2-Metric Space
- THE STARLIKENESS AND CONVEXITY OF P-VALENT FUNCTIONS INVOLVING CERTAIN FRACTIONAL DERIVATIVE OPERATOR
- Utilizing Project-Based Approach in Teaching English through Information Technology and Network Support
- An Acoustic Study of Voice Onset Time in Libyan Arabic



أحمد سالم الأرقع  
كلية تقنية المعلومات - جامعة المرقب

سالم مصطفى الديب  
قسم الحاسوب - كلية التربية  
جامعة المرقب

### المقدمة

أصبحت تنمية الموارد البشرية على مدى العقدين الماضيين أسرع مجالات التنمية الإدارية تطورا، ومن ناحية الدور المهني في هذا المجال أصبحت العديد من المنظمات الاستشارية تتخصص بصفة رئيسية في هذا المجال، كما قامت المنظمات الكبرى بإنشاء إدارات متخصصة لتنمية الموارد البشرية و تدريب العاملين بها على المناهج و الجوانب المهنية المختلفة في هذا المجال عن طريق تدريب العاملين في برامج مكثفة تتناول تحسين الاتصالات أو زيادة الإنتاجية من خلال بناء فرق العمل.

تعتبر تنمية الموارد البشرية من أهم العمليات الحديثة التي اعتمدها الدول المتقدمة لغرض النهوض بكافة قطاعاتها، والانتقال من وضع إلى وضع أفضل منه، فهي عبارة عن عملية استغلال للموارد المتاحة بهدف تطوير ورفع كفاءة العمل في الميادين الحياتية المختلفة، وذلك بالاعتماد على الخبرات، والقدرات، والكفاءات، والعقول البشرية، والأفكار الخلاقة، وعن طريق توظيف التقنيات الحديثة بهدف التغيير للأفضل، وتشمل التنمية كافة المجالات الحياتية، على مستوى الأفراد، والجماعات، ومنظمات الأعمال، والدول والأقاليم والعالم بشكل عام، فهناك التنمية المستدامة، والتنمية الشاملة، والتنمية الإدارية، والاجتماعية، والثقافية، والسياسية، والثقافية، وتشمل كذلك الإنسان.

إن تنمية الموارد البشرية هي التي تعنى بصورة مباشرة بالعنصر البشري، بحيث تركز على النهوض بقدراته، ومهاراته الشخصية، والعقلية، والبدنية أو العضلية والنفسية، وذلك بهدف استغلال هذه القدرات الهائلة في سبيل تحقيق أهداف المنظمات المختلفة على اختلاف ميادينها، وهي عملية التمكين والتطوير التي تستهدف الجانب التعليمي للأفراد، بحيث تهدف بصور مباشرة إلى توسيع مداركهم، وقدراتهم العلمية والفكرية والثقافية، والانتقال بهم من ظلمات الجهل إلى نور العلم والمعرفة، لتحقيق مستوى معيشي أفضل على مستوى الأفراد والجماعات والدول في العالم.

تعتبر تكنولوجيا المعلومات ذات تأثير بالغ في التنمية البشرية حيث أن استخدام هذه التكنولوجيا مثل الكمبيوتر والانترنت وأجهزة الهاتف المحمولة والوسائط التقليدية مثل الراديو والتلفزيون

يعزز التقدم الانساني والتطوير الاجتماعي، وبشكل أكثر دقة فإنها تساهم في تطوير مجالات التعليم والصحة والحوكمة الرشيدة والتطوير الاقتصادي .  
إن أهمية تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات تكمن في ارتباطها الوثيق بكل مجالات النشاط الانساني، وهنا تكمن حكمة انشأتين عندما ذكر أن الكمبيوتر هو آلة سريعة ودقيقة ولكنها غبية بشكل غير معقول، أما الانسان فهو بطيء وغير دقيق ولكنه ذكي، فإذا جمعت الاثنين حصلت على قوة خارقة لا يمكن تخيلها.

### منهجية البحث

#### أولاً: مشكلة البحث:

تعد تكنولوجيا المعلومات من أبرز الوسائل المستخدمة في التنمية البشرية وأكثرها استخداماً، حيث لا تكاد تخلو محاولة لتنمية الموارد البشرية من استخدامها لأحد وسائل التقنية، وفي المقابل فإن هناك قصور واضح في استخدام تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات التعليمية والمراكز التدريبية، وهذا ما قادنا لنطرح الاسئلة الآتية والتي تعبر عن مشكلة البحث.

1- ما هي الآثار الإيجابية المتعلقة باستخدام تقنية المعلومات على أداء الأفراد.

2- هل هناك علاقة بين وسائل تقنيات المعلومات المختلفة وبين أساليب تنمية الموارد البشرية.

3- ما هي العوائق التي تحول دون استغلال وسائل التقنية في تنمية الموارد البشرية الاستغلال الأمثل.

#### ثانياً: أهمية البحث:

إن أهمية هذا البحث يمكن تلخيصها في عدة نقاط وهي:

1- يسهم هذا البحث في التعرف على أثر تكنولوجيا المعلومات في تنمية قدرات الافراد ومهاراتهم وذلك من خلال استخدام الاساليب الحديثة التي توفرها وسائل تقنية المعلومات المختلفة.

2- الأخذ بالنظم والأساليب التكنولوجية الحديثة وإمكانية الاستفادة منها من خلال الاستخدام الجيد الأمر الذي من شأنه الإقلال من المشاكل التي تعاني منها الادارات الخاصة بتنمية الموارد البشرية.

3- المساهمة في دعم استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات في تنمية الافراد من خلال التعرف على المشاكل التي تعرقل استخدامها وإيجاد حلول لها.

## ثالثاً: أهداف البحث

- 1- تسليط الضوء على بعض المفاهيم الأساسية للبحث، مثل تكنولوجيا المعلومات وأهميتها، وتنمية الموارد البشرية وأهميتها.
- 2- الوقوف على مدى استخدام تكنولوجيا المعلومات ومعرفة أهم العوائق والمشكلات التي تعوق استخدام هذه التكنولوجيا أو تحد من فعالية استخدامها في مجتمعنا.
- 3- معرفة مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في رفع كفاءة الفرد، وكذلك دراسة الدور الذي تقوم به تكنولوجيا المعلومات في تحسين أدائه في مختلف أنشطته اليومية.

## رابعاً: فرضيات البحث

انطلاقاً من أهداف البحث التي تم ذكرها فإن فرضيات البحث تتمثل في الآتي:

- 1- هناك دور فعال لاستخدام تقنيات المعلومات في حياة الفرد العلمية والعملية
- 2- تكنولوجيا المعلومات تساهم في رفع المعرفة والخبرة والمهارة لدى الفرد.
- 3- تكنولوجيا المعلومات لها آثار إيجابية على أداء الفرد في مختلف مناحي حياته.
- 4- وجود علاقة قوية بين تكنولوجيا المعلومات وأساليب تنمية الموارد البشرية في العملية التدريبية.
- 5- وجود صعوبات تعرقل استخدام تقنيات المعلومات المختلفة لدى الكثير من الأفراد

## الدراسات السابقة

## مفهوم تكنولوجيا المعلومات

يمر العالم اليوم في الكثير من التغيرات المتسارعة بسبب التطورات في مجال تكنولوجيا المعلومات والتي لها الدور الكبير في احداث الكثير من التغيرات في العديد من المجالات كالتطور السريع في مجال صناعة الحاسبات وتطور نظم الاتصالات وتوفرها، ولقد استطاعت تكنولوجيا المعلومات القضاء على الحواجز الزمانية والمكانية لاسيما في مجال التجارة والاعمال والمجال المصرفي والمجال الصناعي والمجال الطبي ومجال الاتصالات، ولقد تباينت آراء الكتاب بخصوص مفهوم تكنولوجيا المعلومات فمنهم من عرفها بأنها تشير إلي الاجهزة والمعدات والبرامج والاتصالات(1)، ومنهم من عرفها بأنها مجموعة من المستلزمات المادية والبرمجيات وشبكات الاتصال(2)، ومنهم من عرفها بأنها مجموعة من الاجهزة المادية والبرمجيات والملك البشري او صانع المعرفة(3).

كذلك فقد جاء في تعريف آخر من خلال معجم اصطلاحاً بوصفها جميع الوسائل التقنية المستخدمة لتوفير الحاجات الضرورية للمجتمع وانها العلم التطبيقي والمصطلحات التقنية التي تستخدم العلم والفن، كما عرفها بأنها مرادف لنظام المعلومات الادارية وما يتبعه من خدمات

تتعلق بالافراد والصيانة في الموازنة المركزية لنظام المعلومات ،كما اشار الي تقنية المعلومات تعتبر اسلوبا من اساليب الاداء الذي يتضمن مزيجا مركزيا متفاعلا من التجهيزات الالية المتطورة مثل الحاسوب و الانترنت من اجل تشغيل البيانات لتقديمها كمعلومات حديثة ومتطورة الي المستخدمين في جميع انحاء العالم ،وبنفس الاتجاه يقول ان تقنية المعلومات تتمثل بالبرامج والاجهزة الالكترونية الصلبة المستخدمة في معالجة المعلومات والاتصالات ، كما عرفها بانها مجموعة من المكونات المادية والبرامجيات والقوة البشرية الي جانب القدرات الثقافية العالية المستخدمة في الاتصالات بأنواعها، وبنفس الاتجاه يشير الي ان مصطلح تقنية اشكالها المختلفة (نصوصاً، اصوات ، نقاشا ،وسائط متعددة ) بمعنى اخر تمثل تقنية المعلومات نطاقا واسعا من المكونات والقدرات والعناصر المتنوعة المستخدمة في خزن ومعالجة البيانات وتوزيع المعلومات فضلا عن دورها في خلق المعرفة(4) .

#### أهمية تكنولوجيا المعلومات

ان التطور السريع الذي يشهده العالم في مجال تقنية المعلومات ودخول العديد من الظواهر الي بيئة الاعمال في عصرنا الحالي مثل ظاهرة العولمة والتحول الاقتصادي الي اقتصاد خدمي مبني علي المعرفة والمعلومات جعل لتقنية المعلومات اهمية كبيرة لذا اصبح الإهتمام الاول لمنظمات الاعمال هو مواكبة هذه التقنية من اجل تحقيق النجاح والبقاء في سوق المنافسة ، حيث شهدت نهاية القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين تقدما هائلا في التقنية بصورة عامة وتقنية المعلومات بصورة خاص.

لقد كان للتزاوج الكبير الذي حدث بين اجهزة الاتصالات واوعية المعلومات وظهور مفهوم تقنية المعلومات والاتصالات الأثر الكبير الذي سهل تبادل المعلومات وتوفرها في أي جزء من أجزاء الكرة الأرضية مما جعل المعلومات تنتشر مباشرة في جميع أنحاء الأرض بمجرد الانتهاء من اعدادها بعد أن كانت لغزا كبيرا وعلما خفيا لا يطلع عليه سوى الفئة المسؤولة من الناس وبكمية محدودة ،اذ أشار الي أن توفر تقنية معلومات متطورة لأية شركة تعد وسيلة فاعلة في تحقيق أهدافها والاستراتيجيات التي تتبناها لتلائم الظروف البيئية المحيطة بها فضلا عن تحقيق رغبتها في البقاء والتجديد والنمو و اشار الي اهمية الاستثمار في تقنية المعلومات بوصفها من الوسائل المساعدة في تعزيز المركز التنافسي للشركة فضلا عن انها تسهم في تحسين أدائها(5).

إن أهمية تقنية المعلومات يمكن حصرها في النقاط الآتية(6):

1. جعل وظائف الإدارة تعتمد علي ما تنتجه هذه الأنظمة من معلومات في انجاز أعمالها .

2. تراجع أسعار نظم تقانة المعلومات وتكلفة استخدامها ، الأمر الذي مكن معظم المنظمات باختلاف طبيعتها من مواكبة التطور واستخدام هذه التقانة في مجال أعمالها .

3. عدم اعتماد تقنية المعلومات علي المواد الاولية أو الأسواق أو غيرها من عوامل الانتاج بل أن اعتمادها ومحركها الأساسي هو العقل البشري وعليه لن تكون هذه التقنية حكرا على الدول أو المجتمعات ذات الموارد الغنية أو الكبيرة .

4. أدى استخدام تقنية المعلومات الي تحسين وزيادة دوران الفرص التجارية فيما بين المنظمات من جهة وفيما بين المنظمات والحكومة من جهة اخرى مما أدى الي انتشار أوسع للمعلومات . يرى (HODEG & ANTHONY) بأن تكنولوجيا المعلومات ساهمت بشكل فاعل في تحقيق ثورة المعلومات وايجاد الاقتصاد المستند الي المعرفة ولا تنحصر اهميتها في جانب واحد وانه يمكن عد التغيرات التي تحصل في المنظمات نتيجة لظهور تكنولوجيا المعلومات واستخداماتها تعادل في اهميتها التغيرات التي احدثتها الثورة الصناعية قبل قرنين من الان ولا يستطيع متخصص واحد ان ينكر او يستطيع تجاهل التأثير الكبير لثورة تكنولوجيا المعلومات في العصر الحالي(7).

ويرى(8) بان تكنولوجيا المعلومات اصبحت عنصرا اساسيا في التطور الحضاري لأي منظمة ولقد ساهمت في تحول المنظمات في استخدام الحاسبات الالكترونية في انجاز العديد من اعمالهم وساهمت في توفير المعلومات بشكل سريع ومتكامل مما ساعد المنظمات على اتخاذ القرارات بسرعة كما وساهمت في زيادة المهارة للافراد العاملين في تلك المنظمات التي تستخدم تكنولوجيا المعلومات .

واظهرت دراسات اهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في مساعدة المنظمات علي التغير والنمو وزيادة المهارة للعاملين مثل دراسة ( BARTON BEAR )، ( FERRAND HAVERS ) . كما أكدت هذه الدراسات على أن أسباب فشل استخدام تكنولوجيا المعلومات في تطوير المنظمات هو عدم تقرير القائمين على نظم المعلومات فيها لأهميتها وأكدت دراسات اخرى ان ضعف المهارات الادارية المتأجرة وضعف برامج تطوير المهارات الادارية وعدم القدرة على الاحتفاظ بالعمال ذوي المهارة في مجال تكنولوجيا المعلومات وهي من الاسباب الرئيسية للحد من استخدام تكنولوجيا المعلومات . وفي دراسة ( الموهيني ) تبين ان مهارات اللغة الانجليزية هي من العوامل المؤثرة على اتجاهات موظفي القطاع العام في السعودية نحو استخدام تكنولوجيا المعلومات(9).

مكونات تكنولوجيا المعلومات



لقد قام الباحثون بتقديم عدد من مكونات تكنولوجيا المعلومات وكل واحد ينطلق من وجهة نظرة الخاصة في تحديد تلك المكونات، فيتفق كل من (10) (11) بأن مكونات تكنولوجيا المعلومات هي الأجهزة والمعدات و البرامجيات والاتصالات والافراد (الافراد الذين يمتلكون المعرفة من اجل ادارة هذه التكنولوجيا .اكذ (12) الي ضرورة امتلاك المنظمة الي الافراد ذوي المهارة والخبرة العالية في مجال تكنولوجيا المعلومات وذو كفاءة في الحاسوب. من ناحية أخرى فإنه يمكن اقول بأن مكونات تكنولوجيا المعلومات تتكون من ثلاثة اجزاء وهي(7):

- ❖ الحاسوب (الاجهزة ،البرامجيات ،المعلومات )
- ❖ الاتصالات (الاجهزة ،البرامجيات ،المعلومات )
- ❖ معرفة كيف (الافراد ،التطبيقات ،الاجراءات )

ويرى (13) بأن مكونات تكنولوجيا المعلومات تضم الاجهزة والمعدات والبرامجيات وشبكات الاتصال، ولقد وضع (14) بان تكنولوجيا المعلومات تتكون من جزئين رئيسيين هما:  
**ا. المكونات المادية**

وتشمل المعدات المستخدمة لادخال المعلومات و تخزينها ونقلها وتداولها واسترجاعها واستقبالها و بثها للمستخدمين وكما انها تتضمن الحاسبة وما يرتبط بها من اجهزة وتتضمن وحدة المعالجة المركزية (CPU) والوحدة الاساسية والشاشة وغيرها وتسمى بالمكونات المادية واذ تمثل تحسين ذاكرة الحاسوب وقدرتها علي معالجة البيانات وسرعتها .ويعد العلماء والمهندسين في شركات الحاسبات مصدرا لهذه الاتصالات والتطورات الهائلة .

#### ب. البرمجيات

وتعنى برامج الحاسوب التي تعمل علي تشغيل وادارة المكونات المادية وتقوم بمختلف التطبيقات .وتسهم البرامجيات في معالجة المعلومات وتسجيلها وتقديمها كمخرجات مفيدة لاداء العمل وادارة اليات ولذلك تتضمن البرامجيات انظمة التشغيل النهائية مثل معالج الكلمات و برامجيات التطبيقات المرتبطة بمهام الاعمال المتخصصة.

#### مفهوم تنمية الموارد البشرية

إن تنمية الموارد البشرية على مدى العقدين الماضيين أصبحت أسرع مجالات التنمية الإدارية تطورا، ومن ناحية الدور المهني في هذا المجال أصبحت العديد من المنظمات الاستشارية تتخصص بصفة رئيسية في هذا المجال، كما قامت المنظمات الكبرى بإنشاء إدارات متخصصة لتنمية الموارد البشرية و تدريب العاملين بها على المناهج و الجوانب المهنية المختلفة في هذا المجال. كما عمل عدد من المنظمات على الاستفادة من طفرة تنمية

الموارد البشرية عن طريق تسويق حزم من برامج التنمية البشرية للعلاء الذين يسعون إلى إحراز تحسين ملموس في هذا المجال، وذلك عن طريق تدريب العاملين في برامج مكثفة تتناول تحسين الاتصالات أو زيادة الإنتاجية من خلال بناء فرق العمل.

و يقصد بتنمية الموارد البشرية بمعناها العام "مساعدة العاملين على مواجهة التحديات التي تخلقها التطورات التكنولوجية وغيرها من أنواع التطور في بيئة العمل، وتستهدف أيضا معاونتهم على التكيف إزاء المتطلبات الجديدة لتحقيق مستويات الأداء المطلوبة للبقاء و الحفاظ على القدرة التنافسية.(15)

و تعرف تنمية الموارد البشرية كذلك بـ "زيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات، والتي يتم انتقاؤها واختيارها في ضوء ما أُجريمن اختبارات مختلفة بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن."(16)

و من التعاريف الشاملة لتنمية الموارد البشرية " كل جهد علمي منظم يبذل من أجل تعظيم الاستفادة من الموارد البشرية التي تمتلكها المنشأة، وبما يضمن الارتقاء بالمستوى المهاري و المعرفي للعنصر البشري من الوضع الحالي إلى الوضع المستهدف و بصورة مستمرة."(17)

#### تكنولوجيا المعلومات ودورها في تنمية الموارد البشرية

لقد اصبحت تحظى التنمية البشرية وتطوير الأداء البشري بأهمية كبيرة في وقتنا الحالي خاصة مع المنافسة الشرسة التي يعرفها قطاع الأعمال، لذا فان السبيل الوحيد لأي تنظيم للبقاء هو العمل على تطوير كفاءاته البشرية المتاحة والكامنة داخله.

وفي هذا المجال ساهمت تكنولوجيا المعلومات مساهمة فعالة ، حتى أصبح يدرج ضمن المؤشرات الفاعلة في عملية التنمية البشرية هي درجة اتاحة والتحكم في هذه التكنولوجيا.

ان العملية التدريبية تعد السبيل الأمثل لرفع وتنمية قدرات الأفراد ، ولقد ساهمت تكنولوجيا المعلومات هنا مساهمة عظيمة .لذا سوف نأتي في اخر هذا الفصل للحديث عن الانعكاسات الايجابية الي أحدثتها تكنولوجيا المعلومات في هذا المجال ،وهذا من خلال مراحل ثلاث هي:

مرحلة التخطيط والاعداد للعملية التدريبية .

مرحلة تنفيذ العملية التدريبية .

مرحلة أو تقييم كفاءة العملية التدريبية .

أولا: مرحلة التخطيط والاعداد للعملية التدريبية

لقد ساهمت نظم المعلومات الحديثة في تفعيل و ترشيد عملية التخطيط للعملية التدريبية ، وذلك بتوفيرها لمعلومات حديثة وفي الوقت الحقيقي للمشرفين على هذه العملية وذلك فيما يخص:

### 1- قياس الاحتياجات

وذلك بتوفير معلومات عن كل من:

- الأهداف والتوجهات و السياسات المتبعة ،وتحليل عناصر القوة ومواطن الضعف ، وهذا أحد المداخل الأساسية لتحديد الاحتياجات.
- أتاحت شبكة الانترنت امكانية تحديد التغيرات الخارجية ،والتعرف على الفرص والتهديدات التي تتعرض لها، وبصورة يمكن من خلالها تحديد الجديد من الاحتياجات مع الاستفادة من الفرص وتفادي المخاطر.
- أتاحت شبكة الانترنت امكانية تتبع اجراءات العمليات المختلفة ،وتحديد نقاط الاختناق وأسبابها ،وهي ناتجة عن نقص الخبرة والمهارة ، وهذا ما يمكن من التحديد الدقيق لهذه الاحتياجات.
- التخطيط للاحتياجات
- وتؤدي هنا كذلك تكنولوجيا المعلومات دورا حيويا وهذا من خلال :
- أن شبكة الانترنت تتيح للمديرين المسؤولين عن العملية التدريبية معرفة برامج وخطط العمل الانتاج لكافة الادارات الأخرى ، وبهذا يمكن وضع خطط واقعية لتنفيذ هذه البرامج.
- تتيح بعض برامج الحاسبات وضع خطط مسبقة للعملية التدريبية أو المساعدة في ذلك ، حيث توجد بعض البرامج الاحصائية المساعدة في ذلك ك: SPSS، كما هناك كذلك بعض الأنظمة الخبيرة المتاحة مثل (jean M) Parys).
- تتيح امكانات الوسيط الذكي امكانية التخطيط الديناميكي للبرامج التدريبية ، بصورة مناسبة مع الواقع الحقيقي.

### 2- تحديد أسلوب ومتطلبات التنفيذ

حيث تتيح الشبكة العالمية الانترنت امكانية التعرف على البرامج التدريبية المتاحة عالميا ، وخطط تنفيذ هذه البرامج و أساليب تنفيذها وتكلفتها ، بحيث يتمكن المسؤول من تحديد الأسلوب الأمثل للتنفيذ (داخلي، خارجي )، ومتطلبات تنفيذ هذه البرامج .

### 3- إعداد المحتوى

ان اعداد محتوى العملية التدريبية امر غاية في الأهمية، لذا ينبغي وضع البرامج التدريبية وموادها التعليمية بعناية شديدة بحيث تناسب الهدف من العملية ، وكذلك مستوى الأفراد المكونين ،وتكنولوجيا المعلومات ساعدت على ذلك من خلال :

- ❖ ان الشبكة العالمية سمحت بإثراء و اعداد المحتوى ، وذلك بالاستفادة من النماذج المتاحة على الشبكة فهناك الآن العديد من البرامج المعلوماتية التي تسمح بإثراء العملية التدريبية .
- ❖ ان الغرض من تصميم هذه البرامج هو توفير محتوى علمي أكاديمي يعمل على تنمية قدرات الأفراد العاملين سواء القيادية منها أو اتحاد القرار أو التفكير الاستراتيجي .... الخ
- ❖ كما تتكامل شبكة المعلومات الداخلية الانترنت في اتاحة كل المحتويات السابقة التي تم تنفيذها، وفكر المؤسسة المكتسب خلال فترة عمل الشبكة، وكذا فكر عناصر الخبرة ومؤهلاتهم بما يحقق سرعة بناء المحتوى . فعن طريق الشبكة أمكن الولوج السريع لقاعدة المعطيات المتوفرة داخل التنظيم والاطلاع على كافة البرامج التي سطرت ، وكيف أنها طبقت، وكذلك معرفة النتائج التي حققتها هذه البرامج وهل هي حسنة فيقتدي بها أم أنها سلبية فيعمل المشرف على العملية التدريبية على تفاديها ، وهذا سيؤدي الي اثراء وتثمين العملية التدريبية شكلا ومحتوى.

#### ثانيا : مرحلة تنفيذ العملية التدريبية

ساعدت تكنولوجيا المعلومات بطريقة فعالة في تنفيذ البرامج التدريبية ، حيث أتاحت طرق تختلف تماما عن الطرق التقليدية ، حيث أوجدت هذه الأخيرة أنماطا جديدة وسهلة في ممارسة العملية التدريبية في كافة مراحلها وذلك وفق ما يلي:

#### 1)التدريب عن البعد

التدريب عن بعد طريقة اكتساب المعرفة من خلال الآخرين، فالتدريب عن البعد ليس له حدود معينة أو وسيلة واحدة . فأى حصة تلفزيونية ، أو شريط فيديو ، برنامج معلوماتي يمكن ان يعد برنامج تدريب عن بعد (20).

ان الدور المهم للتدريب عن بعد هو تسهيل وتبسيط العملية التدريبية. فاليوم وعن طريق الشبكة أصبح بمقدور أي شخص تطوير كفاءاته بمختلف أنواعها ،دون الحاجة للتواجد المكاني، حيث توجد على الشبكة تنظيمات افتراضية تعمل على مد الأفراد المشتركين فيها بالمحاضرات والدروس القيمة حول المجال المطلوب، كما يمكن تعميم هذه البرامج التدريبية داخل التنظيم عن طريق الشبكة الداخلية حتي يستفيد منها عدد كبير من العمال ، فالتدريب عن بعد لا يهمله عدد المتدربين ، فالقاعات هنا قاعات افتراضية مبنية على الشبكة ، ولعل من أهم مميزات التدريب عن بعد بالاعتماد على الشبكة الداخلية هو طابعه التفاعلي الذي يعادل في تأثيره الواقع

الحقيقي. فعن طريق تطبيقات الواقع الافتراضي أمكن خلق بيئة افتراضية للتدريب والعمل تحاكي الواقع الحقيقي في درجة التأثير والتعامل. وهذا ما يسمح بتحصيل نتائج أحسن خاصة في بعض الميادين الحساسة كالطب والطيران، الكيمياء.... الخ ، وهذه الميادين لا تكتفي فقط بالدروس النظرية ولكن بدرجة أكبر بالتطبيق .

إضافة الى ما سبق ذكره فان التدريب عن بعد يمنح المزايا الآتية :

أ – أنه موجه للعمال في مكان اقامتهم أو في ترحالهم .

ب – انه يسمح بمتابعة العملية التدريبية وفق الأوقات المناسبة بحيث يمكن متابعتها في :

. خارج أوقات العمل ، أثناء الراحة والعطل.... الخ .

. متابعتها في أي وقت .

. اختيار موضوع التدريب حسب النقاط الغامضة لدى المتدرب .

ج – تسمح بالقيام بالعملية التدريبية وفق الامكانيات المالية والاقتصادية .

### (2) التدريب بالمنزل

حيث سمحت هنا تكنولوجيا المعلومات من خلال استخدام الوسائط المتعددة امكانية تنمية المهارات بالاعتماد على النفس و دون الحاجة للاتصال بالشبكة المعلوماتية ، فالآن توجد عدة برامج تساعد على التنمية الذاتية ، كما هناك عدة برامج تلفزيونية وقنوات متخصصة في تنمية مهارات الأفراد في مختلف المجالات .

### (3) التدريب المستمر

لقد جعلت تكنولوجيا المعلومات من العملية التدريبية هوائية، يستطيع أي فرد ممارستها دون انقطاع على مدى حياته ، خاصة مع وقتنا الحالي والذي يتميز بسرعة التحولات والتغيرات فيه ،فأنماط وطرق العمل اليوم تشهد طفرات نوعية غير مسبوقه تجعل من المهارات التي نتعلمها منذ فترات قصيرة مهارات قديمة .

فاليوم وعلى هناك برامج وأقسام تدريبية مفتوحة 24 ساعة على 24 ساعة خلال أيام الأسبوع دون عطل أو اجازات ، فالعملية التدريبية اليوم على الشبكة لا تعترف بالحدود الزمانية والمكانية .

## (4) التدريب أثناء العمل

هذا النمط من العملية التدريبية معروف سابقا لكن بشرط انقطاع العامل عن عمله وتوجيهه لمتابعة برنامج التدريري ، لكن مع تكنولوجيا المعلومات حولت العملية التدريبية أثناء وقت العمل نفسه دون الانقطاع عن العمل.

فتكنولوجيا المعلومات تتيح اليوم امكانية تنفيذ البرنامج التدريري بالموازنة مع العمل الحقيقي دون شعور الفرد بالفارق بين ما يقوم بتنفيذه فعلا للوظيفة وما يقوم بتنفيذه للتدريب حيث التفاعل بين المستخدم وقاعدة البيانات حقيقية في حالة العمل وبين المستخدم وقاعدة البيانات هيكلية عن التدريب .

وهذا ما يمكن التنظيم من الاستفادة نت انتاجية العامل حتى أثناء المرحلة التدريبية ، وبالتالي تقليل التكاليف نتيجة استغلال مخرجات العملية التدريبية أثناء القيام بها ، والحكم على مدى فعالية البرنامج التدريري قبل الانتهاء منه.

## (5) التدريب وفق المستوى

حيث تتيح تكنولوجيا المعلومات – ونظرا لما تقدمه من تسهيلات ومزايا- امكانية تقديم برامج التدريب بأكثر من مستوى من الأيسر، متوسط، المتقدم، تبعا لطبيعة وقدرات المتلقي ،حيث يقوم البرنامج بالاستعانة على مجموعة اختبارات وتطبيقات الذكاء الصناعي والأنظمة الخبيرة في تحديد مستوى الطالب ، ونقاط القوة والضعف فيه . وتقدم له المادة التدريبية بطريقة تناسب مستواه مع مراعاة تغير المستوى نع تقديم الدارس في البرنامج التدريري .

وهذا يخلص المتدرب من الضغوطات النفسية نتيجة عدم ملائمة في كثير من الأحيان البرنامج التدريري لنقاط ضعفه أو احتياجاته هذا من جهة ، ومن جهة أخرى فان هذا سيساعد على ترشيد السياسة التدريبية ككل.

## ثالثا: مرحلة التقييم

لقد ساهمت تكنولوجيا المعلومات في اثراء وتسريع مرحلة تقييم العملية التدريبية حيث يمكن ان نلمس ذلك من خلال ثلاث نقاط وهي :

أ- تتيح تكنولوجيا المعلومات امكانية التقييم المستمر لكفاءة العملية التدريبية من خلال التفاعل بين المستخدم والبرنامج التدريري بصورة كاملة يمكن من خلالها تحديد نقاط القوة والضعف .

ب- تتيح برامج التدريب الذكية امكانية تتبع المتدرب في جميع حالات التدريب ، حيث يقوم البرنامج الذكي بتجميع وتوفير جميع المعلومات أثناء العملية التدريبية وليس فقط أثناء مرحلة التقييم .

4- تتيح امكانية شبكات العمل الداخلية الانترنت استخدام أساليب تدفق العمل Workflow امكانية قياس تدفق العمل قبل العملية التدريبية وبعدها لمعرفة القيمة الفعلية للعملية وليس النظرية فقط .

وعليه يمكن القول ان تكنولوجيا المعلومات غيرت في عملية تنمية الموارد البشرية في النواحي الآتية:

أ – أوجدت نمطا جديدا لمتطلبات العملية التدريبية ألا وهو نمط قائم على معرفة ، فالكفاءات البشرية اليوم لم تعد تلك التي تتحكم في الأمور التقنية للعمل فقط بل بالعكس يعمل النموذج التدريبي على تطوير المهارات الفكرية والذهنية أكثر لدى الأفراد ، خاصة وان أغلب المهام التقنية الروتينية داخل التنظيم قد تم اسنادها – بصفة تكاد تكون كلية – للآلة .

ب – أوجدت تكنولوجيا المعلومات أساليب جديدة للقيام بالعملية التدريبية ، فأصبحنا نسمع بالواقع الافتراضي ، تدريب عن بعد ، تعلم عن بعد .... الخ كل هذه الأنماط الجديدة في التدريب أثبتت جدارتها خاصة في الدول المتقدمة – عند تطبيقها خاصة أنها أساليب تفاعلية .

ج – أوجدت تكنولوجيا المعلومات نمطا جديدا للمنظمات أو الهيئات المشرفة على العملية التدريبية فأصبحنا نسمع بمؤسسات بلا حدود ، فمقرها وحدودها هي الشبكة تمنح شهادات عالية الجودة ومعترف بها عالميا .

#### نتائج تحليل الدراسة الميدانية لمجتمع الدراسة (جامعة المرقب)

يتناول هذا الجزء نتائج التحليل الاحصائي للدراسة الميدانية والتي تم الحصول عليها عبر تحليل البيانات التي شمله الاستبيان لمن لهم علاقة بموضوع الدراسة، وسوف يكون العرض وفقاً لمجموعة المحاور الرئيسية المذكورة سابقا. تتمثل عينة البحث في موظفي الادارة الاكاديميين والاداريين والعاملين، كل حسب علاقته بموضوع الدراس، و بلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة (28).

أولا: خصائص عينة الدراسة طبقاً لمتغيرات الجنس -الخبرة الوظيفية- المؤهل العلمي.

## 1- تصنيف الجنس

جدول (1) يوضح خصائص عينة الدراسة طبقاً لمتغير الجنس

التوزيع التكراري لمفردات عينة الدراسة حسب الجنس		
النسبة %	العدد	الفئة
85.71429	24	ذكر
14.28571	4	أنثى

يتضح من الجدول (1) أن أعلى نسبة قد أجابت على الاستبيان هم من الذكور

## 2- تصنيف المؤهل العلمي

جدول (2) يوضح خصائص عينة الدراسة طبقاً لمتغير المؤهل الدراسي

التوزيع التكراري لمفردات عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي		
النسبة %	العدد	الفئة
3.571429	1	ثانوية عامة
3.571429	1	ليسانس
17.85714	5	بكالوريوس
57.14286	16	ماجستير
10.71429	3	دكتوراة
7.142857	2	أخرى
100	28	المجموع

يتضح من الجدول (2) أن أعلى نسبة قد أجابت على الاستبيان هم حملة الماجستير، ويعزى ذلك إلى أن أعلى نسبة موظفين داخل جامعة المرقب هم من حملة الماجستير .

## 3- تصنيف فئة الخبرة الوظيفية:

جدول (3) يوضح خصائص عينة الدراسة طبقاً لمتغير الخبرة الوظيفية

التوزيع التكراري لمفردات عينة الدراسة حسب الخبرة الوظيفية		
النسبة %	العدد	الفئة
21.42857	6	أقل من 5 سنوات
28.57143	8	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنة
50	14	من 10 سنوات فما فوق
100	28	المجموع

بين الجدول (3) أن أعلى نسبة قد أجابت على الاستبيان تمتلك خبرة تفوق العشر سنوات، وهي نسبة يمكن الاعتماد عليها في تحليل إجابات الاستبيان، ذلك أن هؤلاء ممن يتمتعون بخبرة



وظيفية عالية قد مروا بتجارب عديدة تمكنهم من التمييز بين مقدرة تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية من عدمها.

### ثانياً: نتائج تحليل إجابات عينة الدراسة

لقد تم استخدام برنامج الأكسيل Excel لتحليل فقرات الدراسة، وتم وضع كل مجموعة من الأسئلة التي تخص متغيرات كل فرضية في جدول مستقل حسب الترتيب التالي:

### (1) تحليل متغيرات الفرضية الأولى: هناك دور فعال لاستخدام تقنيات المعلومات في حياة الفرد العلمية والعملية

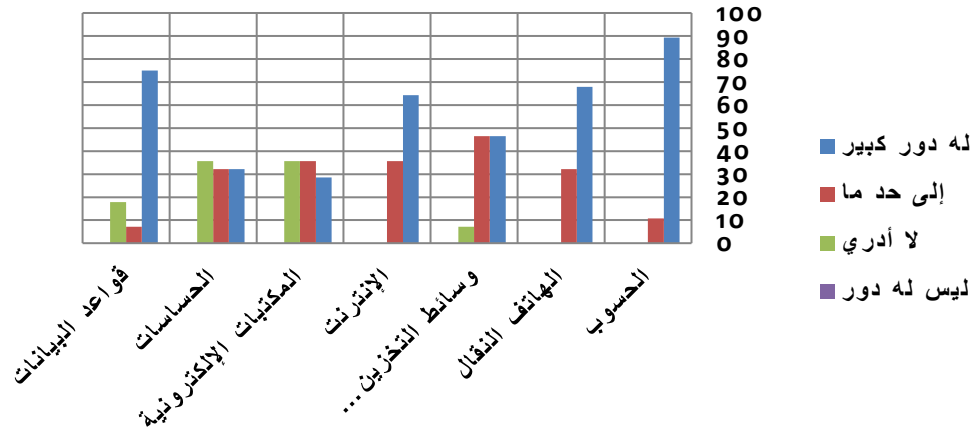
يوضح الجدول (4) نتائج التحليل الإحصائي لمتغيرات الدراسة والتي تشمل الوسط المرجح والوزن النسبي للأسئلة الخاصة بدور تقنية المعلومات في حياة الفرد العلمية والعملية.

جدول (4) يوضح أستجابات أفراد العينة حول دور تقنيات المعلومات في حياة الفرد العلمية والعملية

الوزن النسبي	الوسط المرجح	ليس له دور		لا أدري		إلى حد ما		له دور كبير		العبرة
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
96.4%	2.9	0.0	0	0.0	0	10.7	3	89.3	25	الحسوب
89.3%	2.7	0.0	0	0.0	0	32.1	9	67.9	19	الهاتف النقال
79.8%	2.4	0.0	0	7.1	2	46.4	13	46.4	13	وسائط التخزين المختلفة
88.1%	2.6	0.0	0	0.0	0	35.7	10	64.3	18	الإنترنت
64.3%	1.9	0.0	0	35.7	10	35.7	10	28.6	8	المكتبات الإلكترونية
96.4%	2.9	0.0	0	35.8	10	32.1	9	32.1	9	الحساسات
89.3%	2.7	0.0	0	17.9	5	7.1	2	75	21	قواعد البيانات

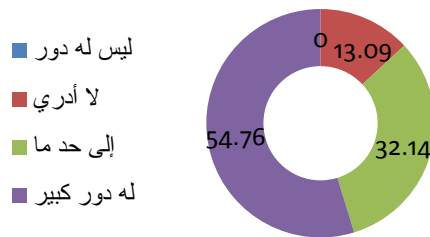
نلاحظ من الجدول (4) أن أفراد العينة يقررون بأن لتقنية المعلومات دور كبير في حياة الفرد العلمية والعملية، فقد تراوحت الأوزان النسبية للفقرات ما بين 64% كأقل قيمة إلى 96% كأعلى قيمة، مما يشير إلى شعور أفراد العينة بالدور الكبير لتقنية المعلومات في حياة الفرد العلمية والعملية. والشكل (1) يوضح النسبة المئوية لإجابات أفراد عينة الدراسة على تساؤلات الفرضية الأولى.

### متغيرات الفرضية الأولى (هناك دور فعال لاستخدام تقنيات المعلومات في حياة الفرد العلمية والعملية)



شكل (1) يوضح استجابات عينة الدراسة لمتغيرات الفرضية الأولى

يوضح الشكل (2) المتوسط الحسابي لدرجات موافقة أفراد مجتمع الدراسة على الفرضية الأولى، حيث نلاحظ أن أعلى نسبة موافقة تلك التي تحصلت عليها الفقرة (له دور كبير) يليها الفقرة (إلى حد ما)، وهذا ما يعني أن أفراد مجتمع الدراسة يقرون أن لتقنية المعلومات دور كبير في حياة الفرد العلمية والعملية، ذلك أنه كلما اقتربت القيمة من 100 يتأكد بذلك رأي أفراد مجتمع الدراسة على الفرضية، في حين تزداد شدة المعارضة كلما اقتربت القيمة من 0.0.



شكل (2) يوضح المتوسط الحسابي لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة على الفرضية الأولى

### (2) تحليل متغيرات الفرضية الثانية: تكنولوجيا المعلومات تساهم في رفع المعرفة

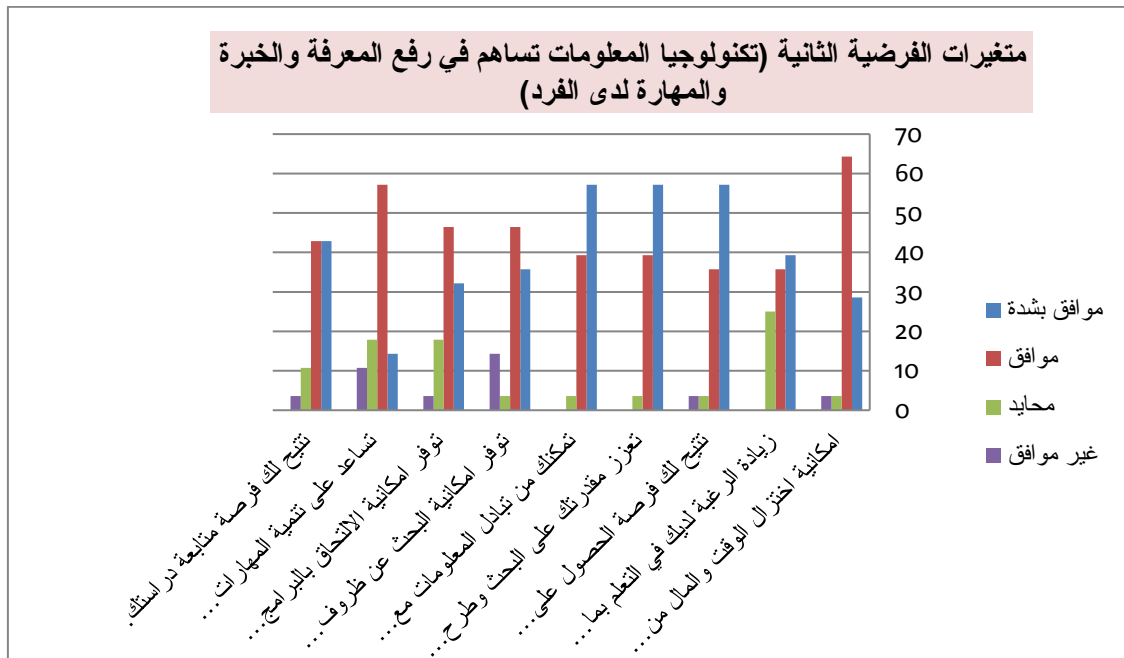
#### والخبرة والمهارة لدى الفرد

يوضح الجدول (5) نتائج التحليل الإحصائي لمتغيرات الدراسة والتي تشمل الوسط المرجح والوزن النسبي للأسئلة الخاصة بالدور الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات عند مساهمتها في رفع المعرفة والخبرة والمهارة لدى الفرد.

جدول (5) يوضح استجابات أفراد العينة حول دور اسهام تكنولوجيا المعلومات في رفع المعرفة والخبرة والمهارة لدى الفرد

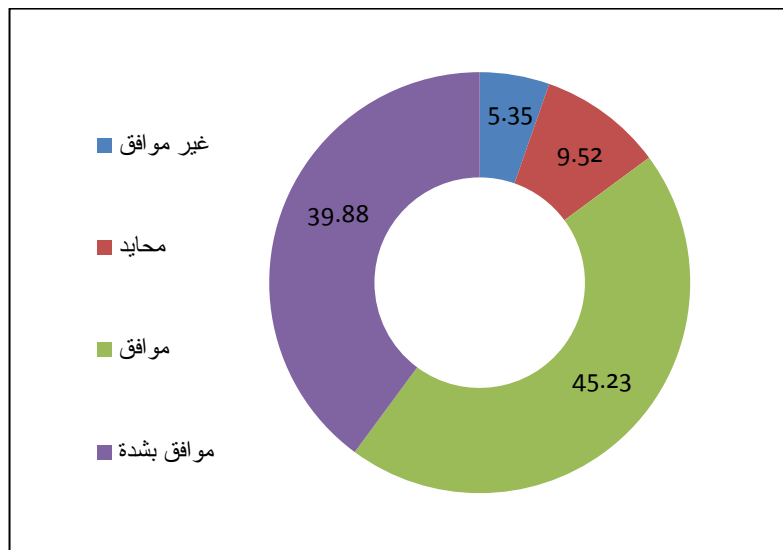
العبارة	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		الوزن النسبي
	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
امكانية اختزال الوقت والمال من خلال الالتحاق ببرامج تعليمية وتدريبية في المنزل.	28.6	8	64.3	18	3.6	1	3.6	1	79.5
زيادة الرغبة لديك في التعلم بما تقدمه من بساطة وتنوع في المواضيع.	39.3	11	35.7	10	25.0	7	0	0	78.6
تتيح لك فرصة الحصول على المعلومات بسهولة	57.1	16	35.7	10	3.6	1	3.6	1	86.6
تعزز مقدرتك على البحث وطرح التساؤلات والحصول على إجابات لها.	57.1	16	39.3	11	3.6	1	0	0	88.4
تتمكن من تبادل المعلومات مع الآخرين ببسر وسهولة.	57.1	16	39.3	11	3.6	1	0	0	88.4
توفر امكانية البحث عن ظروف عمل جيدة.	35.7	10	46.4	13	3.6	1	14.3	4	75.9
توفر امكانية الالتحاق بالبرامج التدريبية.	32.1	9	46.4	13	17.9	5	3.6	1	76.8
تساعد على تنمية المهارات كتصميم المنظومات.	14.3	4	57.1	16	17.9	5	10.7	3	68.8
تتيح لك فرصة متابعة دراستك.	42.9	12	42.9	12	10.7	3	3.6	1	81.3

من بيانات الجدول (5) نجد أن أفراد العينة يقررون بأن تكنولوجيا المعلومات تساهم في رفع المعرفة والخبرة والمهارة لدى الفرد، فقد تراوحت الأوزان النسبية للفقرات ما بين 68% كأقل قيمة إلى 88% كأعلى قيمة، مما يشير الى اعتراف أفراد العينة بإسهم تكنولوجيا المعلومات في رفع المعرفة و الخبرة و المهارة لدى الفرد والشكل (3) يوضح النسبة المئوية لإجابات أفراد عينة الدراسة على تساؤلات الفرضية الثانية.



شكل (3) يوضح استجابات عينة الدراسة لمتغيرات الفرضية الثانية

ويبين الشكل (4) المتوسط الحسابي لدرجات موافقة أفراد مجتمع الدراسة على الفرضية الثانية، حيث نلاحظ أن أعلى نسبة موافقة تلك التي تحصلت عليها الفقرة (موافق) يليها الفقرة (موافق بشدة)، وهذا ما يوضح أن أفراد مجتمع الدراسة يقرون أن تكنولوجيا المعلومات تساهم في رفع المعرفة والخبرة والمهارة لدى الفرد ، ذلك أنه كلما اقتربت القيمة من 100 يتأكد بذلك رأي أفراد مجتمع الدراسة على الفرضية، في حين تزداد شدة المعارضة كلما اقتربت القيمة من 0.0.



شكل (4) يوضح المتوسط الحسابي لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة على الفرضية الثانية

## (3) متغيرات الفرضية الثالثة: تكنولوجيا المعلومات لها آثار إيجابية على أداء الفرد في

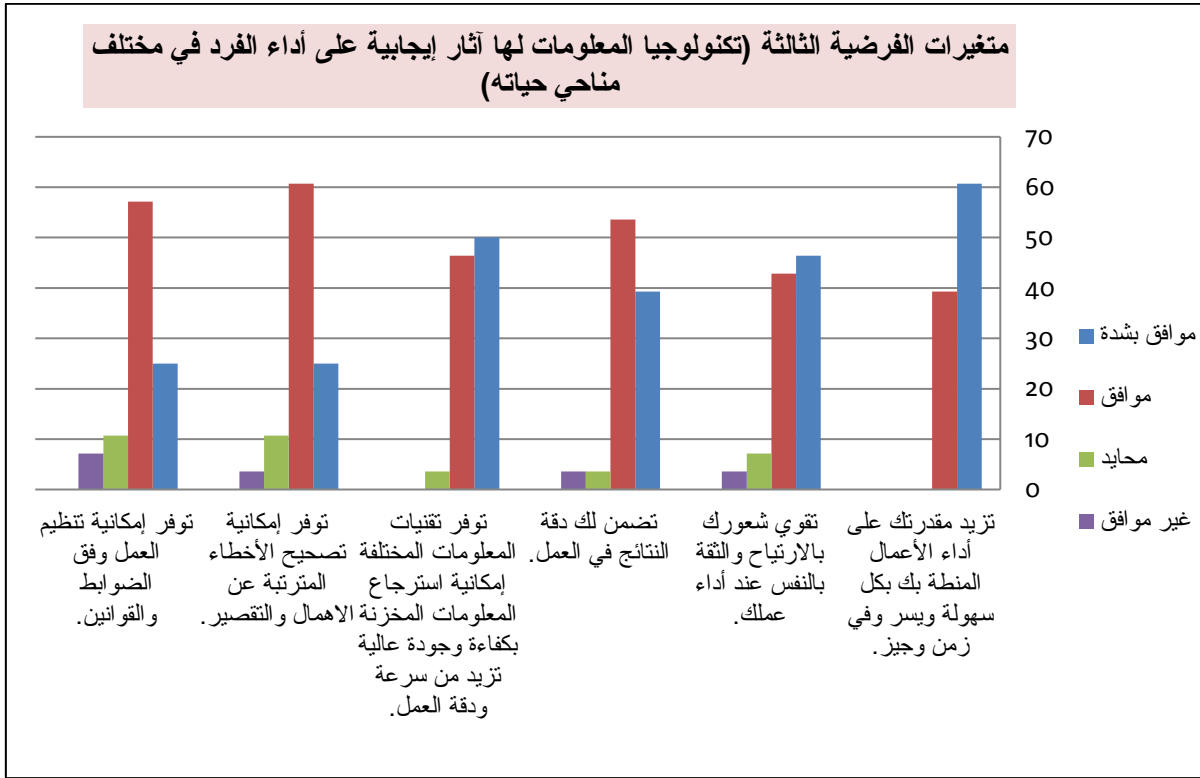
## مختلف مناحي حياته

يوضح الجدول (6) نتائج التحليل الإحصائي لمتغيرات الدراسة والتي تشمل الوسط المرجح والوزن النسبي للأسئلة الخاصة بالآثار الإيجابية لتكنولوجيا المعلومات على أداء الفرد في مختلف مناحي حياته

جدول (6) يوضح استجابات أفراد العينة حول الآثار الإيجابية لتكنولوجيا المعلومات على أداء الفرد في مختلف مناحي حياته

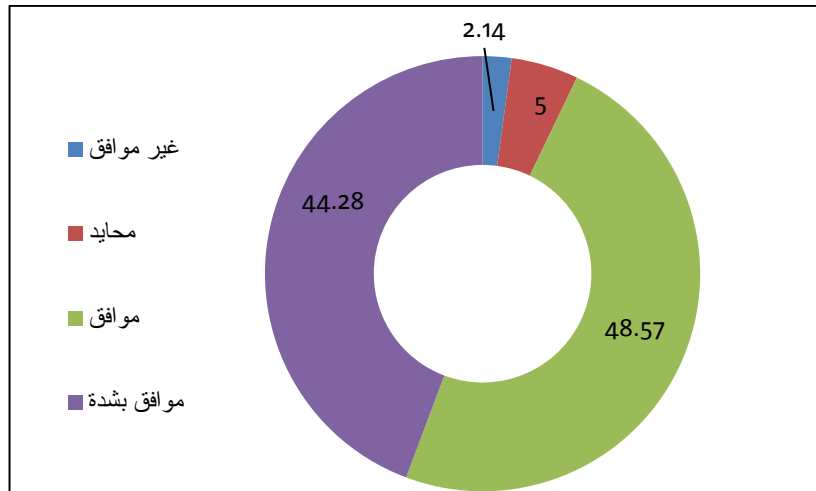
العبارة	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		الوزن النسبي
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
تزيد مقدرتك على أداء الأعمال المنطة بك بكل سهولة ويسر وفي زمن وجيز.	17	60.7	11	39.3	0	0	0	0	90.2
تقوي شعورك بالارتياح والثقة بالنفس عند أداء عملك.	13	46.4	12	42.9	2	7.1	1	3.6	83.0
تضمن لك دقة النتائج في العمل.	11	39.3	15	53.6	1	3.6	1	3.6	82.1
توفر تقنيات المعلومات المختلفة إمكانية استرجاع المعلومات المخزنة بكفاءة وجودة عالية تزيد من سرعة ودقة العمل.	14	50.0	13	46.4	1	3.6	0	0	86.6
توفر إمكانية تصحيح الأخطاء المترتبة عن الإهمال والتقصير.	7	25.0	17	60.7	3	10.7	1	3.6	76.8
توفر إمكانية تنظيم العمل وفق الضوابط والقوانين.	7	25.0	16	57.1	3	10.7	2	7.1	75.0

من بيانات الجدول (6) نجد أن أفراد العينة يقررون بأن تكنولوجيا المعلومات لها آثار إيجابية على أداء الفرد في مختلف مناحي حياته، فقد تراوحت الأوزان النسبية للفقرات ما بين 64% كأقل قيمة إلى 96% كأعلى قيمة، مما يشير إلى شعور أفراد العينة بالدور الكبير الذي تلعبه تقنيات المعلومات في تحسين أداء الفرد في مختلف مناحي حياته والشكل (5) يوضح النسبة المئوية لإجابات أفراد عينة الدراسة على تساؤلات الفرضية الثالثة.



شكل (5) يوضح استجابات عينة الدراسة لمتغيرات الفرضية الثالثة

ويبين الشكل (6) المتوسط الحسابي لدرجات موافقة أفراد مجتمع الدراسة على الفرضية الثالثة، حيث نلاحظ أن أعلى نسبة موافقة تلك التي تحصلت عليها الفقرة (موافق) يليها الفقرة (موافق بشدة)، وهذا ما يوضح أن أفراد مجتمع الدراسة يقرون أن لتقنية المعلومات دور فعال في تحسين أداء الفرد في مختلف في حياة الفرد العلمية والعملية، ذلك أنه كلما اقتربت القيمة من 100 يتأكد بذلك رأي أفراد مجتمع الدراسة على الفرضية، في حين تزداد شدة المعارضة كلما اقتربت القيمة من 0.0.



شكل (6) يوضح المتوسط الحسابي لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة على الفرضية الثالثة

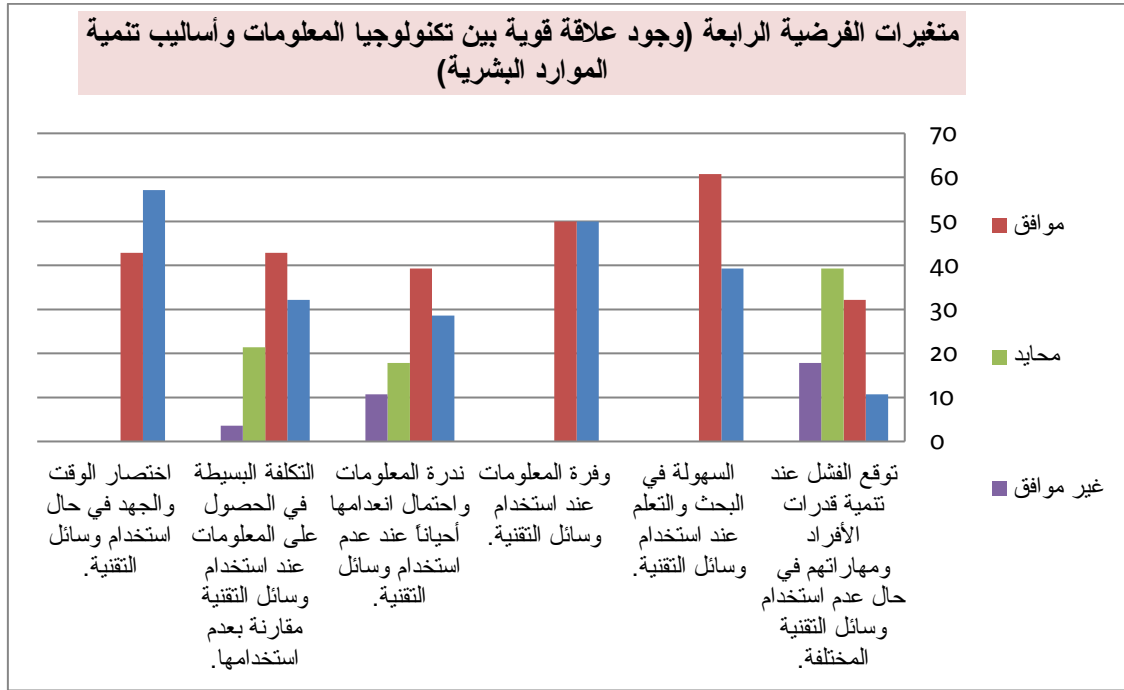
(4) متغيرات الفرضية الرابعة: وجود علاقة قوية بين تكنولوجيا المعلومات وأساليب تنمية الموارد البشرية في العملية التدريبية.

يوضح الجدول (7) نتائج التحليل الإحصائي لمتغيرات الدراسة والتي تشمل الوسط المرجح والوزن النسبي للأسئلة الخاصة بالعلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وأساليب تنمية الموارد البشرية

جدول (7) يوضح أستجابات أفراد العينة حول العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وأساليب تنمية الموارد البشرية

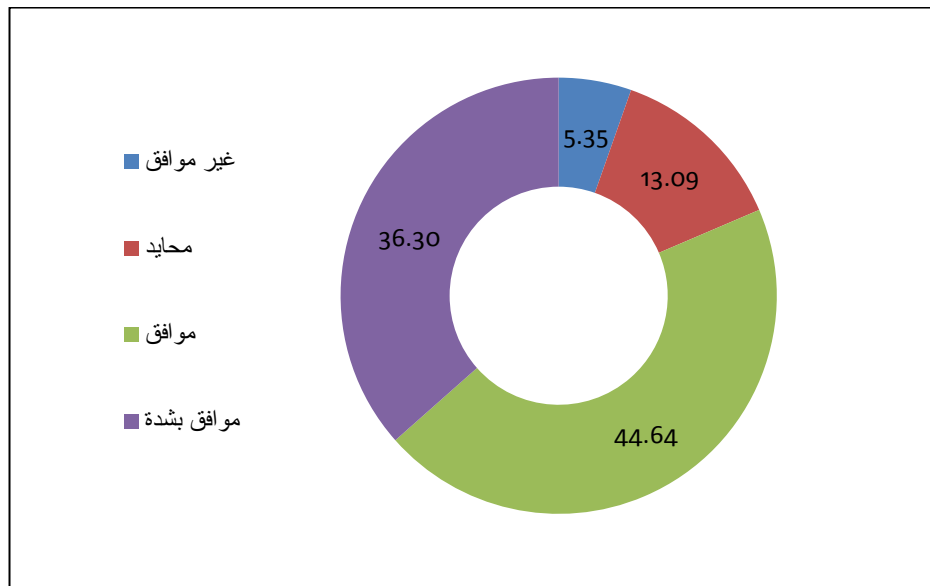
العبارة	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		الوزن النسبي
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
توقع الفشل عند تنمية قدرات الأفراد ومهاراتهم في حال عدم استخدام وسائل التقنية المختلفة.	3	10.7	9	32.1	11	39.3	5	17.9	58.9
السهولة في البحث والتعلم عند استخدام وسائل التقنية.	11	39.3	17	60.7	0	0	0	0	84.8
وفرة المعلومات عند استخدام وسائل التقنية.	14	50.0	14	50.0	0	0	0	0	87.5
ندرة المعلومات واحتمال انعدامها أحياناً عند عدم استخدام وسائل التقنية.	8	28.6	11	39.3	5	17.9	3	10.7	69.6
التكلفة البسيطة في الحصول على المعلومات عند استخدام وسائل التقنية مقارنة بعدم استخدامها.	9	32.1	12	42.9	6	21.4	1	3.6	75.9
اختصار الوقت والجهد في حال استخدام وسائل التقنية.	16	57.1	12	42.9	0	0	0	0	89.3

من بيانات الجدول (7) نجد أن أفراد العينة يقررون بأن لتقنية المعلومات دور كبير في حياة الفرد العلمية و العملية , فقد تراوحت الأوزان النسبية للفقرات ما بين 64% كأقل قيمة إلى 96% كأعلى قيمة, مما يشير الى أن أفراد العينة يقررون بوجود علاقة قوية بين تكنولوجيا المعلومات وأساليب تنمية الموارد البشرية في العملية التدريبية والشكل (7) يوضح النسبة المئوية لإجابات أفراد عينة الدراسة على تساؤلات الفرضية الرابعة.



شكل (7) يوضح استجابات عينة الدراسة لمتغيرات الفرضية الرابعة

ويبين الشكل (8) المتوسط الحسابي لدرجات موافقة أفراد مجتمع الدراسة على الفرضية الرابعة، حيث نلاحظ أن أعلى نسبة موافقة تلك التي تحصلت عليها الفقرة (موافق) يليها الفقرة (موافق بشدة)، وهذا ما يوضح أن أفراد مجتمع الدراسة يقرون بوجود علاقة قوية بين تكنولوجيا المعلومات وأساليب تنمية الموارد البشرية في العملية التدريبية، ذلك أنه كلما اقتربت القيمة من 100 يتأكد بذلك رأي أفراد مجتمع الدراسة على الفرضية، في حين تزداد شدة المعارضة كلما اقتربت القيمة من 0.0.



شكل (8) يوضح المتوسط الحسابي لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة على الفرضية الرابعة



(5) متغيرات الفرضية الخامسة: وجود صعوبات تعرقل استخدام تقنيات المعلومات المختلفة لدى الكثير من الأفراد

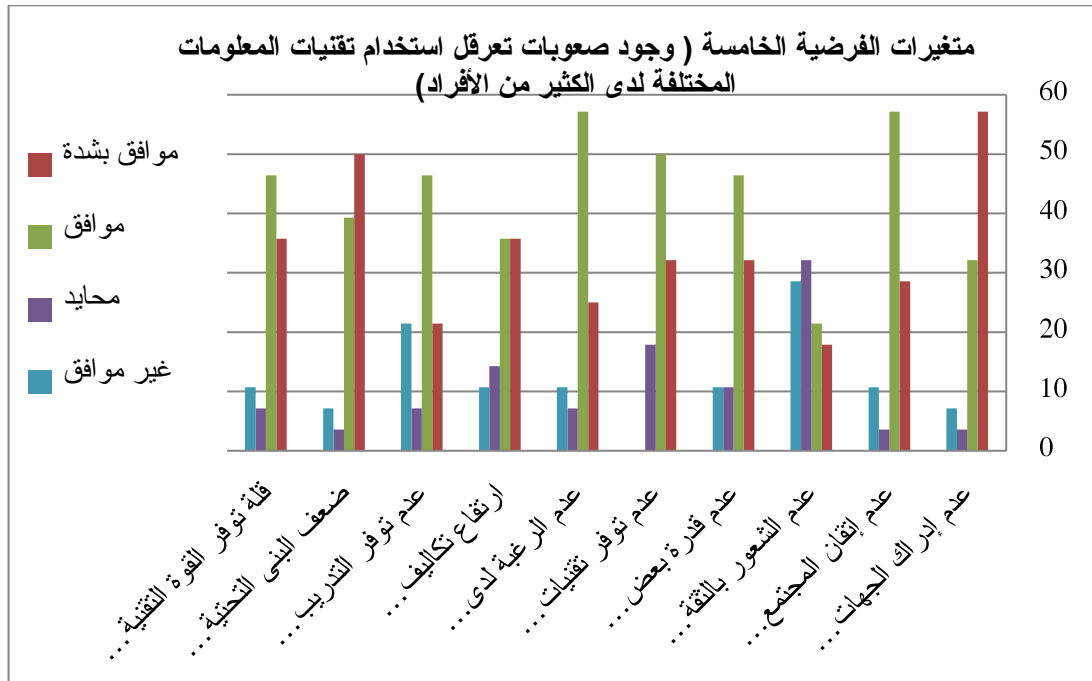
يوضح الجدول (8) نتائج التحليل الإحصائي لمتغيرات الدراسة والتي تشمل الوسط المرجح والوزن النسبي للأسئلة الخاصة بالصعوبات التي تعرقل استخدام تقنيات المعلومات المختلفة لدى الكثير من الأفراد.

جدول (8) يوضح أستجابات أفراد العينة حول وجود صعوبات تعرقل استخدام تقنيات المعلومات المختلفة لدى الكثير من الأفراد

الوزن النسبي	الوسط المرجح	غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		العبارة
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
84.8	3.4	7.1	2	3.6	1	32.1	9	57.1	16	عدم إدراك الجهات المسؤولة على تنمية الموارد البشرية لأهمية تقنية المعلومات.
75.9	3.0	10.7	3	3.6	1	57.1	16	28.6	8	عدم إتقان المجتمع لمهارات التعامل مع تقنيات المعلومات.
57.1	2.3	28.6	8	32.1	9	21.4	6	17.9	5	عدم الشعور بالثقة بالنفس عند استخدام الحاسب الآلي والإنترنت.
75.0	3.0	10.7	3	10.7	3	46.4	13	32.1	9	عدم قدرة بعض أعضاء هيئة التدريس على فهم المصطلحات والكلمات التي تتعلق باستخدام تقنيات المعلومات في التعليم.
78.6	3.1	0	0	17.9	5	50.0	14	32.1	9	عدم توفر تقنيات المعلومات (أجهزة الحاسب والانترنت وغيرها) لدى الكثير.
74.1	3.0	10.7	3	7.1	2	57.1	16	25.0	7	عدم الرغبة لدى الكثيرين في الحصول على التدريب اللازم لاستخدام تقنيات المعلومات.

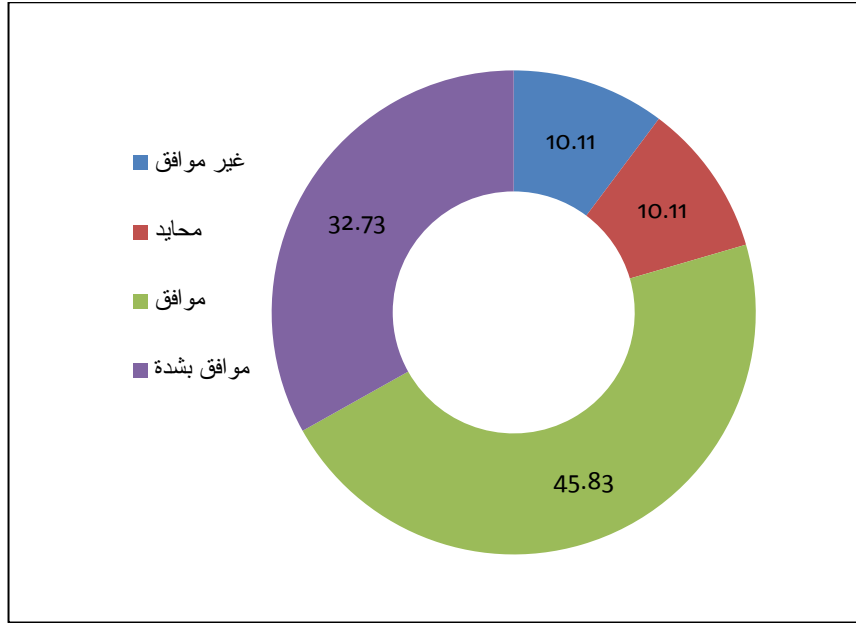
72.3	2.9	10.7	3	14.3	4	35.7	10	35.7	10	ارتفاع تكاليف التدريب اللازم لإتقان استخدام تقنيات المعلومات.
65.2	2.6	21.4	6	7.1	2	46.4	13	21.4	6	عدم توفر التدريب اللازم محلياً للأفراد والذي يمكنهم من التعامل مع تقنيات المعلومات.
83.0	3.3	7.1	2	3.6	1	39.3	11	50.0	14	ضعف البنى التحتية التقنية الملائمة لاستخدام تقنيات المعلومات.
76.8	3.1	10.7	3	7.1	2	46.4	13	35.7	10	قلة توفر القوة التقنية العاملة والمدرّبة في هذا المجال

من بيانات الجدول (8) نجد أن أفراد العينة يقررون بأن هناك صعوبات تعرقل استخدام تقنيات المعلومات المختلفة لدى كثير من الافراد, فقد تراوحت الأوزان النسبية للفقرات ما بين 64% كأقل قيمة ألى 96% كأعلى قيمة, مما يشير الى شعور أفراد العينة بالدور الكبير لتقنية المعلومات في حياة الفرد العلمية و العملية والشكل (9) يوضح النسبة المئوية لإجابات أفراد عينة الدراسة على تساؤلات الفرضية الخامسة.



شكل (9) يوضح استجابات عينة الدراسة لمتغيرات الفرضية الخامسة

ويبين الشكل (10) المتوسط الحسابي لدرجات موافقة أفراد مجتمع الدراسة على الفرضية الخامسة، حيث نلاحظ أن أعلى نسبة موافقة تلك التي تحصلت عليها الفقرة (موافق) يليها الفقرة (موافق بشدة)، وهذا ما يوضح أن أفراد مجتمع الدراسة يقرون أن هناك صعوبات تعرقل استخدام تقنيات المعلومات المختلفة لدى كثير من الأفراد، ذلك أنه كلما اقتربت القيمة من 100 يتأكد بذلك رأي أفراد مجتمع الدراسة على الفرضية، في حين تزداد شدة المعارضة كلما اقتربت القيمة من 0.0.



شكل (10) يوضح المتوسط الحسابي لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة على الفرضية الخامسة

## المراجع

- 1- Willcocks,Lp.Lester,s.(In search of information technology productivity assessment issues) jstor,Vol48,No11,(nov,1997).
- 2- Turban, Efraim.Leidner,Northy.Mclean,Ephraim.Wetherbe,James.(Information Technology to management transforming organizations in the digital Economy).6ed.John Wiley&Sons.inc.2008.
- 3- Sidney, I. Landua , ( 1984 ) , Webstar ILL A Started Contemporary as dictionary the English Language .
- 4- المحيسن، إبراهيم، (2001)، صناعة المعلومات، بحث مقدم إلى جامعة الملك عبد العزيز في المدينة المنورة.
- 5- البكري ، سونيا محمد، (1997)، نظم المعلومات الإدارية، المفاهيم الاساسية.

- 6- الطائي، احمد كاظم بريس، اثر تكنولوجيا المعلومات في اختيار الاستراتيجية التسويقية للمنظمة، دراسة تطبيقية في الشركة العامة لصناعة الاطارات، رسالة ماجستير منشورة.كلية الادارة والاقتصاد جامعة كربلاء20 .
- 7- Haag, Stephen. Baltzan, Paige. Phillips, Amy ( Business Driven Technology) .2ed.Mc Graw-Hill,Irwin.2008.
- 8- الشمري، انتصار احمد. نظرة شمولية نحو دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير القيادات الادارية في المنظمات العراقية, مجلة الادارة والاقتصاد الجامعة المستنصرية، العدد2005 ، 54.
- 9- Krajewski, Lee J. Ritzman, Larryp. (Operations Management strategy and analysis),5ed, Addison-Wesley,1999.
- 10- Williams, Brian K. Sawyer, Stacey C. (Using information technology, a practical introduction to computers& communications)7ed, Mc Graw-Hill.irwin,2007.
- 11- Laudon,Kennethc.Laudon,Janep.(Management information systems managing the digital firm),10ed,Pearson-prentice hall,2007.
- 12- اللامي، غسان قاسم، تقنيات ونظم معاصرة في ادارة العمليات، اثناء للنشر والتوزيع، 2008.
- 13- Mcnurlin, Barbarac. Sprague, jr, Ralph H, (Information systems management in practice) ,7ed, Pearson-Prentice Hall, 2006.
- 14- Schwalbe, Kathy. (Information Technology project management),4ed, Thomson-course technology, 2006.
- 15- عبد الرحمان توفيق، إستراتيجيات الاستثمار البشري بالمؤسسات العربية، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك)، 1996، ص 40.
- 16- موقع منتديات إدارة الموارد البشرية ( www.hrm-group.com ).
- 17- عبد الرحمان توفيق، التدريب الأصول و المبادئ العلمية، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارية، 1994، ص 133.
- 18- Jean Lochard, Distance education, Paris, France, 1995, P15.

## الفهرس

الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث	ر.ت
5	أ. مختار عبدالسلام أبوراس	"تحفة الأنام بتوريث ذوي الأرحام" دراسةً وتحقيقاً	1
39	د. عبدالله محمد الجعكي د. محمد سالم العابر	الاستفهام ودلالاته في شعر خليفة التليسي	2
49	د. بشير أحمد الميري	قراءة في التراث النقدي عند العرب حتى أواخر القرن الرابع الهجري	3
72	د. مصطفى رجب الخمري	الكتابة في النظم القرآني ( نماذج مختارة )	4
101	أ. امباركة مفتاح التومي أ. عبير إسماعيل الرفاعي	حذف حرف النداء "يا" من اسم الإشارة واسم الجنس واختلاف النحاة في ذلك	5
114	أ. آمنة عمر البصري	(أي) الموصولة بين البناء والإعراب	6
131	د. حسن السنوسي محمد الشريف	موج النحاة في الوصف بـ (إلا)	7
151	أ. سالم مصطفى الديب أ. أحمد سالم الأرقع	تقنية المعلومات ودورها في تنمية الموارد البشرية بجامعة المرقب	8
176	أ. عبدالله معنوق محمد الأحول أ. فاروق مصطفى ابوروي	دراسة الحل لمنظومة المعادلات التفاضلية الخطية باستخدام تحويل الزلكي	9
188	د. آمنة محمد العكاشي د. صالحة التومي الدروقي د. حواء بشير أبوسطاش	أساليب مواجهة ضغوط الحياة اليومية لدى طالبات كلية التربية	10
210	د. جمال منصور بن زيد أ. تهاني عمر الفورتية	برنامج علاج معرفي سلوكي مقترح لخفض مستوى القلق لدى عينة من المراهقات	11
230	د. ميلاد امحمد عريشه	هجرة الكفاءات الليبية إلى الخارج	12
250	د. الهادي عبدالسلام عليوان د. الصادق محمود عبدالصادق	صيد الأسماك في منطقة الخمس وأثاره الاقتصادية	13

267	Rabia O. Eshkourfu Layla B. Dufani Hanan S. Abosdil	Determination of (ascorbic acid) in Vitamin C Tablets by Redox Titration	14
274	Hawa Imhemed Ali Alsadi	Physical and Chemical Properties Analysis of Flax Seed Oil (FSO) for Industrial Applications	15
284	Osama A. Sharif Ahmad M. Dabah	Catalytic Cracking of Heavy Gas Oil (HGO) Fraction over H-Beta, H-ZSM5 and Mordinite Catalysts	16
288	Elhadi Abdullallah Hadia Omar Sulaiman Belhaj Rajab Emhemmed Abujnah	Monitoring the concentration (Contamination)of Mercury and cadmium in Canned Tuna Fish in Khoms, Libyan Market	17
321	أ. ليلي منصور عطية الغويج د. زهرة بشير الطرابلسي	EFFECT CURCUMIN PLANT ON LIVER OF RATS TREATED WITH TRICHLOROETHYLENE	18
329	Mohamed M. Abubaera	Comparative study of AODV, DSR, GRP, TORA AND OLSR routing techniques in open space long distance simulation using Opnet	19
344	A.S. Deeb Entesar Omar Alarabi A.O.El-Refaie	Solution of some problems of linear plane elasticity in doubly-connected regions by the method of boundary integrals	20
368	Amal Abdulsalam Shamila Soad Muftah Abdurahman Fatma Mustafa Omiman	Common Fixed-Point Theorems for Occasionally Weakly Compatible Mappings in Fuzzy 2-Metric Space	21
379	Somia M. Amsheri	THE STARLIKENESS AND CONVEXITY OF P-VALENT FUNCTIONS INVOLVING CERTAIN FRACTIONAL DERIVATIVE OPERATOR	22

العدد 12		الفهرس	
391	Ismail Alhadi Aldeb Abdualaziz Ibrahim Lawej	Utilizing Project-Based Approach in Teaching English through Information Technology and Network Support	23
415	Foad Ashur Elbakay Khairi Alarbi Zaglom	An Acoustic Study of Voice Onset Time in Libyan Arabic	24
432	الفهرس		25

يشترط في البحوث العلمية المقدمة للنشر أن يراعى فيها ما يأتي :

- أصول البحث العلمي وقواعده .
- ألا تكون المادة العلمية قد سبق نشرها أو كانت جزءا من رسالة علمية .
- يرفق بالبحث تزكية لغوية وفق أنموذج معد .
- تعدل البحوث المقبولة وتصحح وفق ما يراه المحكمون .
- التزام الباحث بالضوابط التي وضعتها المجلة من عدد الصفحات ، ونوع الخط ورقمه ، والفترات الزمنية الممنوحة للتعديل ، وما يستجد من ضوابط تضعها المجلة مستقبلا .

#### تنبيهات :

- للمجلة الحق في تعديل البحث أو طلب تعديله أو رفضه .
- يخضع البحث في النشر لأولويات المجلة وسياستها .
- البحوث المنشورة تعبر عن وجهة نظر أصحابها ، ولا تعبر عن وجهة نظر المجلة .



### **Information for authors**

- 1- Authors of the articles being accepted are required to respect the regulations and the rules of the scientific research.
- 2- The research articles or manuscripts should be original, and have not been published previously. Materials that are currently being considered by another journal, or is a part of scientific dissertation are requested not to be submitted.
- 3- The research articles should be approved by a linguistic reviewer.
- 4- All research articles in the journal undergo rigorous peer review based on initial editor screening.
- 5- All authors are requested to follow the regulations of publication in the template paper prepared by the editorial board of the journal.

### **Attention**

- 1- The editor reserves the right to make any necessary changes in the papers, or request the author to do so, or reject the paper submitted.
- 2- The research articles undergo to the policy of the editorial board regarding the priority of publication.
- 3- The published articles represent only the authors' viewpoints.

