Journal of Business Economics for Applied Research, Vol. (6), No. (1), Part (1): 9-26
Doi: https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2024.6.1.1

Journal of Business Economics for Applied Research
مجلة اقتصاديات الأعمال للبحوث التطبيقية
ISSN 2709-6475

The role of information and communications technology in enhancing human resources management functions

An exploratory study of the opinions of a sample of teachers from the College of Medicine, Tikrit University

Researcher: Muhammad Abdel Wahab Jamar Al-Janabi
Tikrit University, College of Medicine
Mohammed.Abdulwahab@tu.edu.iq

Key words:
Information and Communication Technology, Human Resource Management, Tikrit University Faculty of Medicine.

A R T I C L E I N F O

***Article history*:**
Received 09 Mar. 2023
Accepted 23 Mar. 2023
Avaliabble online 30 Jun. 2024

©2023 College of Administration and Economy, University of Fallujah. THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE
e.mail CAE.jabe@uofallujah.edu.iq

*Corresponding author:
Muhammad Abdel Wahab Jamar Al-Janabi
College of Medicine, Tikrit University

Abstract:
The aim of the study is to shed light on the tremendous development and rapid modernity of advanced information technology and communication skills and techniques that prevailed in all organizations, and this work came to put the compass on them based on their jobs and positions in developing their advanced technical skills and expertise in parallel with those administrative and functional ones. Information technology has become one of the important topics that has Impact on business organizations. The College of Medicine was chosen as a field for the study, and the questionnaire was distributed to a random sample of the College of Medicine's teaching staff, numbering (100). (65) were retrieved, and (14) invalid questionnaires were excluded. The valid forms for statistical analysis became (51) forms, and the approval was made. Based on the descriptive and analytical approach, the study reached a number of results, the most important of which was that successful organizations are those that pay necessary attention to their human resources as a source of development and creativity and provide them with the appropriate atmosphere for work through the facilities and services they provide to them to achieve good job performance. The study recommended the need for organizations to pay attention Following up on recent developments in information and communications technology.

Journal of Business Economics for Applied Research, Vol. (6), No. (1), Part (1): 9-26
Doi: https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2024.6.1.1

دور تقانة المعلومات والاتصالات في تعزيز وظائف إدارة الموارد البشرية

دراسة استطلاعية لآراء عينة من تدريسي كلية الطب جامعة تكريت

م.م. محمد عبدالوهاب جمار الجنابي
جامعة تكريت
كلية الطب
Mohammed.Abdulwahab@tu.edu.iq

المستخلص

الهدف من الدراسة تسليط الضوء عل التطور الهائل والحداثة المتسارعة للتقنية المتطورة للمعلوماتية ومهارات وتقنيات الاتصال التي سادت عموم المنظمات، وجاء هذا العمل ليضع البوصلة عليها انطلاقاً من وظائفهم ومناصبهم في تنمية مهاراتهم وخبراتهم التقنية المتطورة موازاة مع تلك الإدارية والوظيفية، فتقانة المعلومات صارت من الموضوعات المهمة التي لها تأثير على منظمات الأعمال، وتم اختيار كلية الطب ميداناً للدراسة، وتم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية من تدريسي كلية الطب بلغ عددهم (100) وتم استرجاع (65) واستبعدت (14) استمارة غير صالحة، وأصبحت الاستمارات الصالحة للتحليل الاحصائي هي (51) استمارة وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان أهمها أن المنظمات الناجحة هي التي تولي اهتماماً ضرورياً بمواردها البشري باعتباره مصدراً للتطور والإبداع وتوفر له الجو المناسب للعمل، وذلك من خلال ما تقدمه له من تسهيلات وخدمات لتحقيق أداء وظيفي جيد. وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام المنظمات بمتابعة التطورات الحديثة في تقانة المعلومات والاتصالات.

الكلمات المفتاحية: تقانة المعلومات والاتصالات، إدارة الموارد البشرية، كلية الطب جامعة تكريت.

المقدمة:

يعد موضوع إدارة الموارد البشرية من أهم الموضوعات التي ألقت اهتمام الكثير من المفكرين والباحثين في مجال إدارة الأعمال، نظراً لأنه يتعلق بأهم عنصر من عناصر الإنتاج، وأكثرها مورد للمنظمة فهو يعد مفتاح من مفاتيح نجاحها فهي تعمل على الاستفادة من مواردها من خلال العمل على تطويرهم وتوجيهم وتدريبهم والاهتمام بهم والعمل على تنمية كفاءاتهم وقدراتهم من أجل تحقيق أهدافها بفعالية.

إذ شهد العالم في الآونة الأخيرة ثورة معلوماتية هائلة أدت إلى فتح آفاق واسعه لتطوير مختلف الإدارات وتجديد أساليبها وآلية العمل فيها من أجل إنجاز مختلف الوظائف والخدمات بصورة أكثر تطوراً، ومن أبرز هذه التطورات الثورة التكنولوجية خاصة تلك المتعلقة بمعالجة المعلومات التي تعرف بتكنولوجيا المعلومات وذلك بالاعتماد المتزايد نحو استخدام أحدث الوسائل والتقنيات وتوظيفها بقوة في مختلف المنظمات لدورها الكبير في مختلف الجوانب الإدارية وهذا لما توفره من سرعة في إنجاز الأعمال والحصول على خدمات دقيقة في الوقت والشكل المناسبين وسبب اختيار الموضوع:

1. الانتشار الواسع لاستعمال تكنولوجيا المعلومات في أغلب المؤسسات أحد أهم الأسباب لاختيار الموضوع.

2. تسليط الضوء على إدارة الموارد البشرية باعتباره المحرك الأساسي لأي مؤسسة.
3. الارتباط الوثيق بين المعلومة وإدارة الموارد البشرية.

ونتيجة لهذه التغيرات والتطورات الهائلة التي طالت كافة المؤسسات والتي تفاعلت العديد من العوامل لخلق هذه التحولات وعلى رأسها الثورة التكنولوجية نجد المؤسسات الجزائرية تشهد مبادرات كثيرة تهدف إلى التعامل مع هذه التطورات التي فتحت أبواب عديدة لتحسين وتفعيل إدارة الموارد البشرية.

المحور الأول: منهجية الدراسة:

أولاً: مشكلة البحث:

تعد مشكلة الدراسة عملية مفصلية لتبين الدور الواضح للتقنية الحديثة للمعلوماتية ومهارات وتقنيات الاتصال التي سادت عموم التنظيمات والمؤسسات، جاء هذا العمل ليركز على دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية الموارد البشرية انطلاقاً من وظائفهم ومناصبهم في تنمية مهاراتهم وخبراتهم التقنية الحديثة موازاة مع تلك الإدارية والوظيفية، فتكنولوجيا المعلومات أصبحت من الموضوعات المهمة والتي لها تأثير على منظمات الأعمال، من خلال تأثيرها على الاستراتيجية العامة في ظل البيئة التنافسية. ومن هنا تظهر معالم إشكالية الدراسة في التساؤلات التالية:

1. هل تساعد تقانة المعلومات في تعزيز وظائف إدارة الموارد البشرية؟
2. هل تساهم الوسائل والتقنيات المتطورة في رفع أداء العاملين؟
3. هل توجد علاقة بين تقانة المعلومات وتعزيز إدارة الموارد البشرية؟
4. ما هو دور تقانة المعلومات في تعزيز إدارة الموارد البشرية؟

ثانياً: أهمية البحث:

تتضح أهمية الدراسة من خلال المحاكاة المباشرة بواقع الاستعمال والاستغلال للتقنية المعلوماتية من قبل إدارة الموارد البشرية للمنظمات والمؤسسات، والتعرف على مدى مساهمة الوسائل والتقنيات المتطورة في رفع أداء العاملين، والارتباط الوثيق ما بين تقنية المعلومات والإدارة في تطوير ومساهمة التقنيات المتطورة في العمليات الإدارية.

ونظراً لأهمية البحث وحلاً لإشكالية الموضوع قمت بتقسيم البحث إلى ثلاث مباحث، تضمن المبحث الأول اساسيات ومفاهيم تقانة المعلومات، والمبحث الثاني تضمن اساسيات ومفاهيم إدارة الموارد البشرية، فيما خصص المبحث الثالث لدور تقانة المعلومات في تطوير إدارة الموارد الشرية.

Journal of Business Economics for Applied Research, Vol. (6), No. (1), Part (1): 9-26
Doi: https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2024.6.1.1

ثالثاً: مخطط الدراسة الفرضي:

الشكل (1) المخطط الفرضي للدراسة

المصدر: الشكل من إعداد الباحث.

رابعاً: فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين كل بُعد من أبعاد تقانة المعلومات والاتصالات وتعزيز إدارة الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة.

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذات دلالة معنوية لتقانة المعلومات والاتصالات (المكونات المادية، شبكات الاتصالات، قواعد البيانات) في تعزيز إدارة الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة.

المحور الثاني: الاطار النظري:

توطئة:

لقد تزايد اعتماد المنظمات في الوقت الحالي على تقانة المعلومات بكل أنواعها، وذلك نتيجة لما تحققه في جميع الميادين الاجتماعية، الاقتصادية، الثقافية... فكلما اعتمدت المنظمات على التقانة كلما أدى ذلك إلى استمراريتها ونجاحها، وبالتالي تطورها وعليه يتم التطرق في هذا الفصل إلى مراحل تطورها ومحتويات تقانة المعلومات وخصائصها وأسباب التسارع نحوها وأهم الشبكات المعلوماتية، يعتبر سنتناول في هذا المبحث مفهوم تقانة المعلومات، محتوياتها، خصائصها، مزاياها، مراحل تطورها.

أولاً: مفهوم تقانة المعلومات:

تشير مفهوم تقانة المعلومات إلى جميع أنواع التقنيات المستخدمة في تشغيل، نقل وتخزين المعلومات في شكل إلكتروني، وتشمل تقانة الحاسبات الآلية ووسائل الاتصال وشبكات الربط، ومعدات الفاكس وغيرها من المعدات التي تستخدم بشدة في الاتصالات (التركي، 2010: 245)، وتعرف أيضاً بأنها مجموع التقنيات المترابطة والمتصلة فيما بينها ترتكز عادة على الحاسوب ولها قدرة هائلة على رقمنة، معالجة، تناول، وتحويل المعطيات بكميات غير محدودة وبطرق متنوعة (Lamrani,2016:15)، أو هي: الانفجار المعلوماتي المرتبطة بصناعة وإدارة المعلومات وتسويقها وتخزينها واسترجاعها وعرضها وتوزيعها من خلال وسائل تقنية حديثة ومتطورة وسريعة، وذلك من خلال الاستعمال المشترك للحاسبات ونظم الاتصالات المتطورة (نوفل، 2007: 53)، وتعرف كذلك بأنها الجزء المهم من الاستراتيجية المؤسسية الإلكترونية، إذ تسعى إلى تأكيد تغيير أعمالها بشكل رقمي، ووفقاً لنفس المفهوم تعد تقانة المعلومات والاتصالات أداة قوية تهيئ فرصاً جديدة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومنه فإن اللجوء إلى استعمال هذه التقانة وتعزيزها يخلق تحولاً هاماً في أساليب التنظيم وفق سرعة عالية، ويزيد من عمل المؤسسات مما يتيح لها

فرص الانتشار، وتعزيز تعظيم العلاقات مع العملاء أو الأفراد (Ouramdane Mehenni, 2017:2).

ثانياً: فوائد التقانة:

سرعة تقانة المعلومات الذي حدث في العشرين سنة الأخيرة من القرن العشرين وبداية القرن الحالي على منظمات الأعمال بصورة كبيرة بفضل ما تتمتع بها من مزايا ومن أهمها يلي: (موسي، 2007: 33-35)

1. زيادة المبيعات والأرباح: إذ تشغل تقانة المنتظمة في إشباع حاجات ورغبات المستهلكين، ويترتب على زيادة المبيعات تعظيم الربحية خاصة في ظل تخفيض التكاليف والذي يتحقق أيضا باستعمال تقانة المعلومات.
2. الحصول على مزايا تنافسية: إذ تستخدم العديد من المنظمات تقانة المعلومات لتعظيم وضعها في البيئة التنافسية والحصول على مزايا تنافسية من خلال تصميم برامج وتطبيقات مبتكرة تسمح لتلك المنظمات بالمنافسة بصورة أكثر فعالية.
3. تخفيض التكاليف: يمكن القول بأن تخفيض التكاليف يعتبر من أهم الفوائد الحاصلة عن استعمال تقانة المعلومات في منظمات الأعمال، فالمنظمات تقوم بأداء الأعمال والمهام الكتابية بطريقة آلية لتخفيض التكاليف ومن ناحية أخرى فإن المنظمات الصناعية توفر مبالغ طائلة من خلال استعمال الحاسبات الآلية في رقابة الإنتاج والمخزون، كما تستخدم بعض المنظمات تقانة المعلومات في تنفيذ الإنتاج حسب الطلب.
4. تعظيم الجودة: إن أهم أسباب استعمال تقانة المعلومات تعظيم مستوى جودة المخرجات، والتصميم بمساعدة الحاسب الآلي (Design Aided Computer) خير مثال على ذلك، فالمهندس يستخدم محطات العمل (Station Work) أو ما يعرف بالوحدات الطرفية للحاسب الآلي (Terminal) لعمل رسومات هندسية ويقوم بتخزين هذه الرسومات في ملف بالحاسب الآلي، ويستطيع استرجاع هذه الرسومات لإجراء أي تعديلات عليها بسهولة من أجل تعظيم جودتها، وهذا النظام يوفر المجهود المبذول في التصميم ومن ثم يقلل الحاجة إلى مهندسين آخرين.

فضلاً عن المزايا الرئيسية السابقة لتقانة المعلومات توجد العديد من المزايا الإضافية الأخرى لاستعمال تقانة المعلومات في المنظمات منها:

1. تعظيم الإنتاجية وكفاءة العمليات التشغيلية.
2. زيادة القدرة على الخلق والابتكار.
3. مواجهة التهديدات الخارجية.
4. توفير المعلومات المناسبة في الوقت المناسب.
5. دعم و تعظيم عملية اتخاذ القرار.
6. تعظيم وتنشيط حركة الاتصالات بالمنشأة.
7. صياغة وتنفيذ استراتيجية المنظمة.

وتشهد تقانة المعلومات تطوراً واضحاً يرتبط بتطور الحاسبات ووسائل الاتصالات والتي تسير باتجاهات عدة أهمها: (قادري، 2018: 76-77)

1. التجميع والتقريب: أي التقريب والدمج بين المؤسسات والأفراد من خلال لغة الحاسوب.

2. إمكانات النقل والحمل: أي الاستخدام في أي مكان يختاره المستفيد ويلائم حركته.
3. الخصوصية: أي الحرية الفردية التي يحتاجها المستخدم في تعامله مع المعلومات المطلوبة.

ثالثاً: خطوات اساسية لتطور تقانة المعلومات:

أصبحت السرعة التقنية المتطورة لمنظمات الإدارة المتطورة الساعية للوصول إلى الأداء العالي ان تخلق انسجاماً فنياً واقتصادياً بين القطاعات الانتاجية من جهة وقطاع الخدمات من جهة أخرى بواسطة التزاوج بين حداثة المعلومات وحداثة الاتصالات (فاسم، 2000: 60).

أحدث العالم تطوراً كبيراً في التعامل مع تقنية المعلومات وعملت الدول بالتعاون والتنسيق المشترك فيما بينها على تنظيم هذه التقنية فصار الانترنيت ووسائل المعلومات والاتصالات الأخرى عاملاً حاسماً ومؤثراً في اقتصاديات العالم ويشكل تحدياً كبيراً للزبائن تحاول المنظمات الافادة منه في تقديم الخدمات الالكترونية إلى زبائنها لإشباع حاجاتهم وتحقيق الرضا لديهم والريادة في المنافسة (طالب، 2003: 2)، ويمكن ايجاز المراحل الذي مر به بما يلي: (النقشبندي، 1999: 7)

المرحلة الأولية: تتمثل بالانفجار المعلوماتي والاتصالات ابتداء من اختراع الكتابة والطباعة وجميع أنواع مصادر المعلومات المسموعة والمرئية، واختراع الحاسوب، والتزاوج فيما بين تقانة الحسابات المتطورة وتقانة الحسابات المتطورة وتقانة الاتصالات الجميعة الأنواع والتطورات وصولا إلى شبكة المعلومات الجميعة وعلى رأسها الأنترنت.

المرحلة المتوسطة: منذ أوائل محاولات بناء الحاسوب والجيل الأول للحسابات، وبدايات مرحلة تناقل المعلومات عبر الاقمار الصناعية، والجيل الثاني للحسابات، ومرحلة مخرجات الحاسوب المصغرة.

المراحل المتطورة: وتبدأ بالطور 3 للحسابات وبناء النظم المحلية والتي أطلقت عليها اسم الدوائر الالكترونية المتكاملة، والجيل الرابع للحسابات والذي يتميز بالتطورات الكبيرة للمحتويات المادية والبرمجيات وظهور المعالجات المايكروية ونظم البحث بالاتصال المباشر، والجيل الخامس للحسابات الذي يتميز بتطور الحاسبات المايكروية ونظم الأقراص المكتنزة والانترنت والتطورات الأخرى: (قادري، 2018: 76-77)

1. التجميع والتقريب: أي التقريب والدمج بين المؤسسات والأفراد من خلال لغة الحاسوب.
2. إمصارات النقل والحمل: أي الاستعمال في أي مصار يختاره المستفيد ويلائم حركته.
3. الخصوصية: أي الحرية الفردية التي يحتاجها المستخدم في تعامله مع المعلومات المطلوبة.

رابعاً: مكونات تقانة المعلومات:

محتويات التقانة مجموعة متجانسة من الأفراد والتقانة تتكئ على تبادل ما تمتلكه من معلومات، إذ تؤدي في بعض حالاتها بشكل برمجيات محددة تمكن من رفع المستويات وتمكن من تحقيق ما تسعى إليه بالشكل الذي يجعلها مورداً مهماً يعجز تمثيله ببساطة وفيما يأتي عرض مبسط لهذه المحتويات: (البرزنجي، 2017: 13) والتي تم اعتمادها كأبعاد لمتغير تقانة المعلومات والاتصالات :

1. المكونات المادية والبرمجيات (Hardware ,Software): تمثل جميع الأدوات التي تودي إلى معالجة البيانات كالات الحاسبة بجميع اشكالها، فضالً عن جميع المعدات الملحقة بها ومستودعات العمل، والشبكة العنكبوتية، ووسائل النقل، ومستودع البيانات.

أما البرمجيات فهي توصيات رمزية يستخدمها المبرمجون أو العاملون عليها لإبلاغ الانظمة الحاسوبية عن الأساليب التي يفضل العمل بها، ويمكن وصفها باختصار (المدخلات، العمليات، المخرجات، التغذية الراجعة).

2. شبكات الاتصال (Networks Communication): تعتبر أهم الوسائل التي تستخدم لإرسال البيانات والمعلومات واستقبالها، إذ تتكون من مجاميع من المحطات تتواجد في أماكن جميعه ومتشابكة مع بعضها بوسائل تمكن للمستخدمين إجراء عمليات إرسالها وتلقيها. وتعد قنوات الاتصال مجموعة كبيرة من مستلزمات النصوص المترابطة على الأنترنيت، ويرجع تسميتها المنظومة الشبكية و تشابك أجزاءها الكثيرة بين الادلة التي تكون روابط هذه المنظومة واسعة الانتشار في كل دول العالم، بنقل جميع المعلومات من برامج واشكال فيدوية ونصوص باستعمال المفاتيح الخاصة.
3. قواعد البيانات (Base Data): هي تلك المستودعات التي تحوي كل بياناتها والمواضيع المهمة والمتماسكة بكثافة والتي تعطي وصفاً إلى الأساليب والاحداث الحالية للمؤسسة والشركة بجميع حيثياتها، بصورة فولدرات وتخزن على معدات واقراص مغناطيسية منفصل للبرامج التي تشغل بيانتها واستعمالها، ويتم تشكيل القواعد المحفوظة من خلالها المواد الأساسية التي تستخرج منها المعرفة والمعلومة، ويمكن ان تضاف قواعد معالجة البيانات وتصويبها وتحديثها بشكل مستمر لتواكب المتغيرات لمساعدة المدراء اتخاذ قراراتهم الاستراتيجية وفق الأسس الحقيقية، وليتمكن باقي المستفيدين من القيام بوظائفهم بشكل كفوء وفاعل.

الاطار النظري لإدارة الموارد البشرية:

توطئة:

تعد إدارة الموارد البشرية إحدى الوظائف الرئيسية في المنظمة إلى جانب الوظائف الأخرى، ويتوقف نجاح المنظمة على مدى نجاح هذه الإدارات من خلال تسليط الضوء على العنصر البشري والذي يعتبر أثمن مورد لديها، فهي تسعى جاهدة للاهتمام به وتنمية مهاراته وكفاءاته بجميع الطرق، والتي عن طريقه ستحقق كل إدارة داخل المنظمة أهدافها الاستراتيجية ومن ثم تحقيق أهداف المنظمة ككل. وعليه سوف يستعرض في هذا المبحث مفهوم إدارة الموارد البشرية مفهومها، أهميتها، أهدافها، وظائفها، نظرياتها، واستراتيجياتها.

أولاً: مفهوم إدارة الموارد البشرية:

يشير مفهوم إدارة الموارد البشرية في الواقع إلى ترشيد الممارسات التي تؤثر على الموظفين كالتطوير، التدريب، قياس الأداء، والحفاظ على الدافع ونظم الحوافز، وما إلى ذلك، كما تعرف على أنّها من بين الأنشطة الأساسية للمؤسسة ومجال الممارسة وإدارة القوى العاملة، إذ صار يشار إليها سابقاً بإسم "إدارة شؤون الموظفين" ليتطور مفهومها نتيجة التطورات الدائمة في أساليب إدارة العمل (Frédérique Pigeyre,2006:7).

ويمكن عرض بعض المفاهيم الخاصة بإدارة الموارد البشرية لبعض الباحثين كما يلي:

1. هي تخطيط وتنظيم وتوظيف وقيادة ورقابة الأفراد العاملين في المنظمة (الهيتي، 2005: 30).

2. التي تعنى بصياغة الاستراتيجيات وسياسات الموارد البشرية بالتوافق مع الفرص والتهديدات بالإضافة إلى استراتيجيات الاعمال والهياكل التنظيمية من اجل تحقيق المزايا التنافسية بواسطة العنصر البشرى (عباس، 2006: 26).
3. الإدارة المسؤولة عن زيادة فاعلية الموارد البشرية في المنظمة لتحقيق اهداف الفرد والمنظمة والمجتمع (عباس، 2011: 31).
4. الإدارة التي تلعب دورا اساسيا في صياغة مستقبل المؤسسات من خلال مواردها البشرية (بربر، 2012: 111).

وهذا التنسيق يتطلب الجمع بين جميع الوظائف والاستراتيجيات لإدارة الموارد البشرية بشكل يودي إلى تنسيق جميع العاملين فيها (الربيدي، 2019: 33).

وقد مر هذا المصطلح للموارد البشرية بسلسلة تحويلات المرافق للتسمية. إذ بدأت هذه الإدارة تحت مسمى إدارة القوى العاملة أو إدارة الأفراد التي تتضمن إدارة الأفراد العاملين في المنظمة. من حيث اختيارهم وتعيينهم وتدريبهم وتطويرهم وتحفيزهم وانتهاء بتقاعدهم وانهاء خدمتهم، ويلاحظ من هذا المفهوم ان إدارة الأفراد ماهي إلا نشاطات أو وظائف تبدأ مع الأفراد منذ دخولهم المنظمة، كما وان هذه الوظائف هي لتنظيم عمل الأفراد مع المنظمة اكثر من كونها استثماراً للجوانب الانسانية لهذا العنصر، وهذا هو المدخل الوظيفي في مفهوم هذه الإدارة (عباس، 2006: 26). وهناك وجهتي نظر أساسيتين فيما يتعلق بمفهوم إدارة الموارد البشرية وهما: (عبدالباقي، 1999: 15)

1. النظرة الكلاسيكية: ينظر البعض من المدراء أن وظيفة إدارة الموارد البشرية في المنظمة هي مجرد وظيفة قليلة الأهمية، وتقتصر وظائفها بمجرد القيام بأعمال تنفيذية وتكرارية مثلاً إدخال المعلومات الخاصة بالعاملين في أضابير وسجلات خاصة ومتابعة القضايا المتعلقة بالعاملين على سبيل المثال متابعة أوقات الحضور والانصراف للعاملين، وكذلك الانجازات والترقيات ويبدو أيضاً ان إدارة الموارد البشرية لم تختص بالاهتمام بالمديرين، باذ يرون ان تأثيرها ضعيف على كفاءة المنظمة وقد انعكس هذا على دور مدير ومسؤول الموارد البشرية الذي يمارسه في المنظمة، وايضاً على المناخ التنظيمي لتلك الإدارة.
2. النظرة الجديدة: يعتقد البعض الآخر من مدراء المنظمات أن وظيفة إدارة الموارد البشرية هي من أهم الوظائف الإدارية في المنظمة وهي ايضا لا تقل أهمية عن بقية وظائف المنظمة الأخرى مثل إدارة التسويق، الإنتاج والمالية ونظراً لأهمية ودور المورد البشري وكذلك تأثيره الفعال على الكفاءة الإنتاجية للمنظمة، اتسع بشكل كبير وسريع مفهوم إدارة الموارد البشرية ليصبح يشمل انشطة ومهام رئيسية ومتعددة، بالإضافة إلى الانشطة التقليدية والخاصة بإدارة شؤون الموارد البشرية في المنظمة.

ثانياً: أهمية إدارة الموارد البشرية:

تكتسب إدارة الموارد البشرية أهمية كبيرة في المنظمة، و يمكن إرجاع هذه الأهمية إلى مجموعة من العوامل، تأتي في مقدمته: (قادري، 2018: 43-44)

1. اتصالاتها المباشرة بالانسان الذي يعتبر من عناصر الإنتاج الرئيسية.

2. الانتشار في حجم المنشآت، الذي ترتب عليه زيادة حجم العمالة فيها وهذا أدى إلى زيارة مشاكل القوى العاملة، مما ترتب عليه ضرورة وجود وحدة إدارية متخصصة تهتم بمعالجة مشاكل العمال وترعى شؤونهم.
3. ارتفاع وعي وثقافة العاملين، والذي ترتب عليه زيادة رغبة وطموح العاملين في تعظيم أوضاعهم و ظروفهم، وجعل من الأهمية بمصار إيجاد إدارة متخصصة تضم مجموعة من الخبراء والمتخصصين، تقوم بدراسة سلوك الأفراد، ورسم السياسات التي تتعامل مع قضايا وشؤون العاملين.
4. ظهور النقابات العمالية كجهة مدافعة عن حقوق العاملين وأصبحت جهة شبه رسمية لها صوتها بالدفاع وايصال صوت العاملين والمطالبة بحقوقهم.

ثالثا: أهداف إدارة الموار البشرية:

تهدف إدارة الموارد البشرية إلى مساعدة المنظمة في تحقيق البقاء والنجاح من خلال الأفراد العاملين فيها وكذلك تحقيق أهداف المنظمة (عبدالوهاب والبرادعي، 2006: 15)، فيعتبر يمكن تصنيف أهداف إدارة الموارد البشرية إلى صنفين وهما: (علاقي، 1999: 67)

1. على مستوى المنظمة.
   أ. الكفاءة والفاعلية.
   ب. الاستقرار.
   ت. التجانس.
   ث. تحقيق الانتماء والولاء.
   ج. تطوير وتنمية المهارات.
2. على مستوى العاملين:
   أ. ظروف ومناخ عمل جيد.
   ب. فرص عمل جديدة.
   ت. العدالة في المعاملة والأجور.
   ث. فرص للمتقدم الوظيفي.
   ج. تقديم الخدمات والرعاية الصحية.

رابعاً: وظائف إدارة الموارد البشرية:

اختلف الكتاب والباحثين حول الوظائف ولأعمال التي يجب أن تقوم بها إدارة الموارد البشرية، إذ هناك من اعتبرها نوعين من الوظائف رئيسية ومساعدة وآخرون تنفيذية واستشارية والبعض الآخر تخصصية وإدارية، إلا أننا يمكن أن نقسمها إلى ثلاثة أنواع من الوظائف هي: (المبيضين والأكلبي، 2013: 34-36)

1. الوظائف التخصصية:

وهي الوظائف المتخصصة التي تزاولها إدارة الموارد البشرية في المنظمة سواء كانت هذه المنظمة تابعة لقطاع الدولة أو القطاع الخاص، ويختلف عدد هذه الوظائف من منظمة لأخرى تبعاً لفلسفة الإدارة العليا وحجم المنظمة ونوع التكنولوجيا المستخدمة وخصائص سو ق العمل، وكفاءة

ومهارة العاملين فيها، وتتمثل أهم هذه الوظائف التخصصية بالآتي: (المبيضين والأكلبي، 2013: 34-36) وأهم هذه الوظائف هي:

أ. تحليل وتوظيف الوظائف.

ب. التخطيط.

ت. التوظيف، ويشمل:

* الاستقطاب.
* الاختيار.
* التعيين.
* التقييم.
* تحديد الأجر والمكافئة التي تتناسب مع متطلبات الوظيفة.
* التصميم.
* مراقبة وتقييم بيئة العمل لغرض تحقيق الصحة والسالمة المهنية ورفع الروح المعنوية للعاملين.

2. الوظائف الإدارية:

تحتاج كل وظيفة من الوظائف التخصصية لإدارة الموارد البشرية لإنجازها القيام بعدد من الوظائف الإدارية الأخرى التالية:

أ. التخطيط: تطويع المستقبل المجهول لإرادة الادرة قدر المستطاع.

ب. التنظيم: تنسيق العمل بين جميع اقسام المنظمة .

ت. التنسيق: تشجيع التعاون بينهم لتحقيق أهداف المنظمة.

ث. القيادة: فن التأثير على العاملين لتحقيق أهداف المنظمة.

ج. الرقابة: المقارنة بين الأداء الفعلي والمخطط.

3. الوظائف الاستشارية:

هي تلك الوظائف التي تقدم استشارة إلى المدير لكي يتم اتخاذ القرار الصحيح وبالوقت المناسب.

العلاقة الترابطية بين تقانة المعلومات وتطوير إدارة الموارد البشرية:

توطئة:

إن الاعتماد على تقانة المعلومات لا يقتصر أثره على وظيفه محدده فقط بل تشمل كل وظائف المؤسسة، ومن بينها إدارة الموارد البشرية، ويسمى استعمال التقانة في إدارة الموارد البشرية قصد تعظيمها الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، إذ تمس تقانة المعلومات كل وظائف إدارة الموارد البشرية من اجل تطويرها وخدمة أهداف المؤسسة، إذ تتغير المهام إلى الإلكترونية: التخطيط الإلكتروني، التوظيف الإلكتروني، تسيير الأجور الإلكترونية، التدريب الإلكتروني.

ويمكن تحديد أهم التغيرات والتطورات التي تحدثها تقانة المعلومات لتعزيز إدارة الموارد البشرية في ما يلي: (باسي، 2013: 268-270) و(قادري، 2018: 10)

1. تطبق المعالجة الآلية على مستوى الأجور من خلال احتساب معدلات الأجور، عدد ساعات العمل، وكل المحددات التي تدخل في الأجر مما يؤدي إلى ربح الوقت وتقليل الأخطاء.

2. تساعد تقانة المعلومات الموجودة في المؤسسة في تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية من خلال الاستخدام الأمثل للبرامجيات الحديثة.
3. الوسائل والتقنيات المتطورة في الأداء تساهم في رفع من أداء العاملين.
4. تساهم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في خلق ميزة تنافسية للمؤسسة.
5. إن تقانة المعلومات تساهم بشكل كبير في تقليل الجهد والوقت المطلوب للعمل وبالتالي تسهيل العمل وإنجاز جميع المهام بدقة وكفاءة عالية مما سيساهم في الرفع من أداء العاملين وذلك عن طريق توفير الوسائل والمعدات المتطورة باعتبارها وسيلة وأداة فعالة وينبغية لنجاح أي مؤسسة .من خلال استخدام الوسائل التكنلوجية الحديثة والائتمتة المكتبية.
6. إن تقانة المعلومات جزء مهم في إدارة الموارد البشرية لا يمكن الاستغناء عنه للدور الذي تلعبه في تعظيمها وتطويرها هذا ما أدى بها أن تولي اهتمام بالغ لها ما يجب ارادت النجاح والتطور.
7. الاعتماد على الشبكات يسهل من إجراءات التوظيف ويسرعها ويقلل من تكاليفها.
8. الاعتماد على تقانة المعلومات في التدريب يقلل من الوقت والأساليب المتعلقة به، الشيء الذي يحفز المؤسسة على القيام به لمواكبة التطورات وتحقيق الميزة التنافسية.
9. الشبكات خاصة الأنترنت منها تشجع على تبادل المعارف و تدعيم الابتكار والتعلم.

المحور الثالث: وصف الأساليب المتبعة بالدراسة:

أولاً: المنهج المستخدم:

استخدم أحد اهم مناهج البحث العلمي وهو الوصفي التحليلي لغرض الوصول إلى النتائج و بما يتناسب وأغراضها الميدانية.

ثانياً: مجتمع الدراسة والعينة المبحوثة:

تكون مجتمع الدراسة من العاملين في كلية الطب جامعة تكريت؛ أما عينة المبحوثة شملت عينة من التدريسيين في كلية الطب ووزع الباحث (100) استمارة استبيان، وتم إعادة (65) استمارة؛ ومنها (14) غير صالحة؛ يعتبر ما يصلح من الاستمارات (51) استمارة صالحة أي ما يشكل (51%) وهو عدد جيد لإجراء الدراسة.

ثالثاً: عرض النتائج الوصفية:

يهتم هذا الجزء من المبحث الأول في تحليل إجابات أفراد العينة للمتغيرات الرئيسية والفرعية للاستبانة من خلال استعمال الأساليب الإحصائية المتمثلة بالـ(الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية ومعامل الاختلاف)، ولمعرفة تقييمها واهميتها نسبياً من اجل وإعطاء درجات الموافقة من عدمها وحسب مقياس ليكرت الخماسي ومتوسطاتها حسابياً بالأوزان (كرجة، 1997: 236).

الجدول (1) الأهمية النسبية على مقياس ليكرت الخماسي

الإجابة	الوسط	نسبة الأهمية	المستوى
لا اتفق بشدة	1.80-1.00	%35.9-%20	ضعيف بشكل كبير
لا اتفق	2.60-1.81	%51.9-%36	ضعيف
أتفق إلى حد ما	3.40-2.61	%67.9-%52	متوسط
اتفق	4.20-3.41	%83.9-%68	عالي
اتفق بشدة	5.00-4.21	%100-%84	عالي بشكل كبير

Journal of Business Economics for Applied Research, Vol. (6), No. (1), Part (1): 9-26
Doi: https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2024.6.1.1

1. وصف وتشخيص متغير تقانة المعلومات والاتصالات:

المتغير المستقل للدراسة تضمن (تقانة المعلومات والاتصالات)، موزعة إلى ثلاثة من الأبعاد وحسابها بما تتناسب ومعطيات البحث.

الجدول (2) رأي العينة بشأن فقرات أبعاد تقانة المعلومات والاتصالات (N=51)

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	ترتيب الأهمية	مستوى التقييم
1	تساعد على تطوير عمل المعدات الخاصة بعمل الكلية.	2.313	0.905	%46.2	7	منخفض
2	توجد معرفة لكليتنا وخطة عمل بأهداف واضحة حول المحتويات المادية من اجل التحول الرقمي.	2.647	1.035	%52.9	1	متوسط
3	توجد كفاءات معرفية يمكن الاعتماد عليها في الاتجاهات التي تسرع من استعمال المعدات الموجودة في الكلية.	2.352	1.073	%47.1	6	منخفض
	المحتويات المادية	2.437	0.873	%48.7	-	منخفض
4	تساعد شبكات الاتصالات من تمكين العاملين من روية المستقبل بصورة واضحة.	2.451	0.986	%49	3	منخفض
5	يمكن استعمال شبكات الاتصالات بما يخدم التحول الرقمي في كليتنا.	2.431	1.044	%48.6	4	منخفض
6	تطور شبكات الاتصالات من ايجاد رؤية جديدة لاستدامة النجاح في المستقبل.	2.627	0.915	%52.5	2	متوسط
	شبكات الاتصالات	2.503	0.795	%50	-	منخفض
7	تمتلك كليتنا قواعد بيانات تمكن من تشجيع العمل كفريق لمواجهة التحديات.	1.529	1.222	%30.5	9	منخفض جداً
8	يستطيع التدريسيين في كليتنا حل المشكلات الادارية والفنية الجميعة التي تواجهها من خلال استرجاع المعلومات من قواعد البيانات.	1.568	1.204	%31.3	8	منخفض جداً
9	تتبنى الإدارة العليا في كليتنا العمل الجماعي لتحديث قواعد البيانات.	2.411	1.023	%48.2	5	منخفض
	قواعد الاتصالات	1.836	0.661	%36.7	-	منخفض
	تقانة المعلومات والاتصالات	2.259	0.489	%45.1	-	منخفض

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSSv23.

تظهر مخرجات الجدول (2) بأن ليس هناك توافق تام حول الفقرات المتعلقة بتقانة المعلومات والاتصالات، لأن جميع أبعادها حصلت على انحراف معياري منخفض، مما يدعى إلى ان هناك تقارب وتماسك في آراء العينة المدروسة نحو أهمية تقانة المعلومات والاتصالات التي تمارسها المنظمة المبحوثة, وعلى مستوى الفقرات الفرعية المرتبطة بتقانة المعلومات والاتصالات فقد نالت الفقرة رقم (2) التابعة لمتغير المحتويات المادية والتي تنص على (توجد معرفة لكليتنا وخطة عمل بأهداف واضحة حول المحتويات المادية من اجل التحول الرقمي) على الوسط الحسابي الذي كان قدره (2.647) وعند أهمية نسبيه (52.9%) والتي تشير إلى مستوى تقييم متوسط؛ بينما حصلت الفقرة رقم (7) التابعة لمتغير قواعد البيانات والتي نصها (تمتلك كليتنا قواعد بيانات تمكن من تشجيع العمل كفريق لمواجهة التحديات) على أدنى وسط حسابي بلغت قيمته (1.529) عند أهمية نسبية (30.5%) الذي يشير إلى مستوى تقييم منخفض جداً, وتشير تلك النتائج إلى أن إدارة كلية الطب في صلاح الدين لا تحرص بشكل واضح على متابعة قواعد البيانات والعمل على توفيرها وتحدثيها على مستوى العمل والموظفين والتي تمكنهم من مواجهة التحديات التي تواجههم في كافة الظروف؛ بالرغم من امتلاك إدارة الكلية للمحتويات المادية التي تشمل جميع المستجدات في العمل والخطط وسير العمل وفقاً التحول الرقمي. وهذا أثر بشكل عام على مستوى تقانة

المعلومات والاتصالات إذ جاءت عند وسط حسابي (2.259) وأهمية نسبية (45.1%) وانحراف معياري (0.489) حيث كان ذو تشتتاً واطئاً؛ وهذا يوكد التماسك بين الأفراد المبحوثين حول أبعاد تقانة المعلومات والاتصالات في كلية الطب.

2. الوصف والتشخيص إدارة الموارد البشرية:

متغير الدراسة المعتمد هو (إدارة الموارد البشرية)، يحوي ثلاث فقرات فرعية قيست بما تتناسب ومعطيات البحث.

الجدول (3) آراء المبحوثين بما يخص إدارة الموارد البشرية (n=51)

	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	ترتيب الأهمية	مستوى التقييم
10	تختار كليتنا القيادات الادارية حسب معايير علمية وإدارية موثوقة.	2.058	0.946	%41.1	2	منخفض
11	تحرص كليتنا على استقطاب ذوي المهارات القيادية والإدارية المميزة.	2.549	0.965	%50.9	1	منخفض
12	تحرص كليتنا بتوفير موارد بشرية مناسبة لنجاح العملية التعليمية.	1.352	0.594	%27.1	3	منخفض جداً
	إدارة الموارد البشرية	1.986	0.646	%39.7	-	منخفض

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSSv23.

تشير مخرجات الجدول (3) بأنه لا يوجد توافق تام الأفراد المبحوثين في كلية الطب حول العبارات الخاصة بإدارة الموارد البشرية، وهذا يدل على تماسك إجابات الأفراد المبحوثين نحو أهمية إدارة الموارد البشرية التي تمارسها المنظمة المبحوثة, وعلى مستوى الفقرات الفرعية فقد نالت الفقرة رقم (11) والتي تنص على (تحرص كليتنا على اختيار القيادات من ذوي مهارات ادارية وقيادية مميزة) على أعلى وسط حسابي؛ بينما حصلت الفقرة رقم (12) والتي نصها (تحرص كليتنا بتوفير موارد بشرية مناسبة لنجاح العملية التعليمية) على أدنى وسط حسابي بلغت قيمته (1.352) عند أهمية نسبية (27.1%) الذي يشير إلى مستوى تقييم منخفض جداً, وتشير تلك النتائج إلى أن إدارة كلية الطب في صلاح الدين لا تحرص بشكل واضح على اختيار القيادات المؤهلة لإدارة الموارد البشرية بشكل متميز وقيادي في كافة الظروف؛ من أجل إنجاح العملية التعليمية المرتبطة بالكلية. وهذا أثر بشكل عام على مستوى إدارة الموارد البشرية اذ جاءت عند وسط حسابي (1.986) وأهمية نسبية (39.7%) وانحراف معياري (0.646) وهذا يعبر عن تماسك الأفراد المبحوثين في اجاباتهم يعبر على أهمية إدارة الموارد البشرية في كلية الطب.

رابعاً: اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى الرئيسة: هناك علاقة ارتباط معنوية بين تقانة المعلومات والاتصالات بجميع الأبعاد وإدارة الموارد البشرية فى كلية طب جامعة تكريت.

نلاحظ من الجدول (4) وجود علاقة ارتباط بين تقانة المعلومات وإدارة الموارد البشرية، إذ بلغ معامل الارتباط قيمة للمؤشر الكلي (0.400) لدى مستوى دلالة إحصائية (0.004) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.01)، وهي قيمة إيجابية قوية تؤشر إلى قوة العلاقة بين المتغيرين؛ وعلى مستوى الأبعاد الفرعية لتقانة المعلومات والاتصالات صارت اعلى علاقة ارتباط مع (0.549) بين (شبكات الاتصالات وإدارة الموارد البشرية)؛ لتؤكد ما أبرزته الدراسة في جانبها النظري، وتؤيد

هذا النتيجة إلى أنَّه كلما اهتمت إدارة الكلية في طب تكريت حول ممارسة الموظفين لتقانة شبكات الاتصالات والعمل على تطبيقها ضمن سياق عملهم كلما أدى ذلك إلى تعزيز إدارة الموارد البشرية لدى كلية الطب والاستفادة من التغذية الراجعة الحاصلة عن التواصل والتجانس لدى الموظفين، وتعكس هذه النتيجة تطابقاً مع المنطق النظري للدراسة.

الجدول (4) نتائج علاقات الارتباط بين تقانة المعلومات والاتصالات بدلالة أبعاده وإدارة الموارد البشرية

المتغير التفسيري / المتغير الاستجابي	تقانة المعلومات والاتصالات			المؤشر الكلي
	المكونات المادية	شبكات الاتصالات	قواعد البيانات	
المؤشر الكلي	-0.131	**0.549	**0.401	**0.400
	0.358	0.000	0.004	0.004
	** (0.01)		* (0.05)	

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSSv23.

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير معنوي لتقانة المعلومات والاتصالات بدلالة أبعاده في إدارة الموارد البشرية في كلية طب تكريت.

الجدول (5) نتائج الانحدار المتعدد لأثر تقانة المعلومات والاتصالات بدلالة أبعاده في إدارة الموارد البشرية

المتغير التابع	Model Summary نموذج الانحدار		تحليل التباين ANOVA					معاملات الانحدار Coefficients		
	R^2	Adjusted R^2	F المحسوبة	Sig* الدلالة الإحصائية	df درجة الحرية		أبعاد الارتجال الاستراتيجي	معامل ميل الانحدار الخطي Beta	T المحسوبة	Sig* الدلالة الإحصائية
إدارة الموارد البشرية	0.414	0.377	11.069	0.000	3	الانحدار	المحتويات المادية	-.185	-1.608	0.114
					47	البواقي	شبكات الاتصالات	.521	4.451	0.000
					50	المجموع	قواعد البيانات	.259	2.222	0.031

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSSv23.

يبين الجدول (5) وجود تأثير معنوي لتقانة المعلومات والاتصالات في إدارة الموارد البشرية في المؤسسة المبحوثة, إذ إنَّ ما يفسره وفقاً لقيمة R^2 قد بلغت نحو (0.414)، وهذا يعني انها فسرت ما نسبته (41.4%) من التغيرات الحاصلة في تعزيز إدارة الموارد البشرية لدى كلية طب صلاح الدين ناتجة عن اهتمام إدارة الكلية من التدريسين في ممارسة تقانة المعلومات والاتصالات؛ في حين أنَّ النسبة المتبقية تعزى إلى عوامل أخرى لم تدخل في أُنموذج الانحدار، وما يؤكد معنوية انموذج الانحدار قيمة F) المحسوبة التي بلغت (11.069) أكبر من القيمة الجدولية (3.85) عند درجتي حرية (3,50) ذات دلالة إحصائية بلغت (0.000) اقل من مستوى الدلالة المعنوية 0.05، ووفقاً لتلك النتائج تشير إلى أهمية ممارسة تقانة المعلومات والاتصالات من قبل كلية الطب قيد الدراسة؛ وذلك بسبب نتيجة تأثيرها الواضح في تعزيز إدارة الموارد البشرية والوصول إلى موارد بشرية تمتاز بإداء الجيد الذي ينعكس على أداء الكلية ككل.

وعلى مستوى الأبعاد الفرعية لتقانة المعلومات والاتصالات؛ توضح معاملات الانحدار وجود تأثير معنوي لكل من (شبكات الاتصالات وقواعد البيانات) في إدارة الموارد البشرية, إذ إنَّ مجموع ما تفسره وفقاً لقيمة معامل الانحدار (B_1) المعيارية والبالغة (0.521؛ 0.259) على التوالي والتي تشير إلى أنّه عند ارتفاع ممارسة إدارة التدريسين في كلية الطب لشبكات الاتصالات وقواعد البيانات بمقدار وحدة واحدة فإنّ إدارة الموارد البشرية ستتزداد بمقدار (0.521؛ 0.259)، وهي زيادة إيجابية ومعنوية, وما يؤكد ذلك قيمة (T) المحسوبة (شبكات الاتصالات وقواعد البيانات) والبالغة (4.451؛ 2.222) على التوالي وهي أكبر من القيمة الجدولية لها (1.960) عند درجتي حرية (3,50) ذات دلالة إحصائية بلغت (0.000؛ 0.031) اقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، ووفقاً لتلك النتائج تشير إلى أهمية ممارسة التدريسين التواصل مع موظفيهم وطلابهم من خلال شبكات الاتصالات وفق ما توفره إدارة كلية الطب من قواعد بيانات تساعدهم على مواجهة التحديات التعليمية.

المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة حول دراسة **دور تقانة المعلومات والاتصالات في تعزيز إدارة الموارد البشرية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من تدريسي كلية الطب جامعة تكريت**، يعتبر سيتناول هذا المبحث عرضاً للنتائج التي تم الحصول عليها ومناقشتها وتقديم أهم الاستنتاجات المتعلقة بها، ومن ثم تقديم مجموعة من التوصيات التي قد تفيد إدارة كلية الطب في جامعة تكريت للوقوف على نقاط الضعف وإيجاد الحلول الممكنة لها، وعلى النحو الآتي:

أولاً: الاستنتاجات:

1. يوجد توجه ضعيف من خلال وجهة نظر إجابات أفراد العينة لمجتمع الدراسة حول اهتمام إدارة كلية الطب في تقانة المعلومات والاتصالات التي يمكن ان يمارسها التدريسين في كلية الطب ومدى تأثيرها على تعزيز إدارة الموارد البشرية من خلال العمل على توظيف المعدات المتوفرة في المؤسسة وتنظيمها وفق متطلبات احتياجات الكوادر الإدارية والتدريسية لخدمة المؤسسة التعليمية.
2. إدارة الموارد البشرية لدى إدارة كلية الطب بسبب بعض الانحرافات الحاصلة عن تطبيق تقانة المعلومات والاتصالات من قبل التدريسين تواجه مشاكل مثل تدني توفر قواعد البيانات التي تمتلكها كلية الطب وتشجع على استعمالها لمواجهة التحديات.
3. ضعف من قبل إدارة كلية الطب في تعزيز إدارة الموارد البشرية وحث التدريسين على التحلي به من خلال ما تملكه من معرفة وخطة عمل بأهداف واضحة حول المحتويات المادية من اجل التحول الرقمي.
4. شبكات اتصالات لدى كلية الطب يعمل على جمع البيانات والعمل على تحليلها الا انها لا تستخدم هذه الشبكات وتستثمرها بما يخدم التحول الرقمي في الكلية.
5. ان العمل في كلية الطب يحتاج إلى الكثير من الجهود والقدرات والمهارات للقدرة حل المشكلات الادارية والفنية التي تواجه التدريسين من خلال استرجاع المعلومات من قواعد البيانات.

6. هناك ضعف في إدارة الموارد البشرية بعدم توفر موارد بشرية كافية وعدم توظيف تلك الموارد من اجل مواكبة التغيرات البيئية في الوقت المناسب وفق معايير المناقلة للموارد وانجاح العملية التعليمية.
7. ان نجاح تقييم إدارة الموارد البشرية لا يرتبط فقط بالالتزام التدريسين بمعايير كفاءة العمل من حيث تجنب عدم تكرار الأخطاء في العمل فحسب؛ ولكن يرتبط بتوفر تقانة المعلومات والاتصالات والعمل على تطبيقها بالوقت المناسب.
8. تبين بأن هنالك تباين بين أبعاد تقانة المعلومات والاتصالات التي تمارسها إدارة كلية الطب، إذ تظهر بأن الاهتمام بشبكات الاتصالات وقواعد البيانات بشكل هادف وفق متطلبات العمل سيؤدي إلى تعزيز مستوى إدارة الموارد البشرية لدى كلية الطب في جامعة صلاح الدين بكفاءة وفاعلية.

ثانياً: التوصيات:

أهم التوصيات التي تراها الدراسة هي:

التوصية الأولى:

ينبغي على إدارة كلية الطب ان تحرص في مساهمة التدريسين بشكل إيجابي بما يتلاءم مع متطلبات تطبيق تقانة المعلومات والاتصالات.

آلية تنفيذ التوصية:

من خلال إعداد دورات تدريبية لكافة التدريسيين للتعرف على وتطبيق كافة التقنيات الحديثة سواء كانت دورات داخلية أو خارجية.

التوصية الثانية:

الحفاظ على تطوير إجراءات سير العمل وفق توفير شبكات اتصالات.

آلية تنفيذ التوصية:

من خلال الاستجابة من قبل إدارة كلية الطب وفق مبدأ الشفافية.

التوصية الثالثة:

ينبغي على إدارة كلية الطب توظيف اهتمامها نحو تصحيح الانحراف الإداري الذي يظهر لدى التدريسين ومنع حدوثها مستقبلاً في العمل.

آلية تنفيذ التوصية:

من خلال ضمان سياسة توفير قواعد بيانات واضحة.

التوصية الرابعة:

توجيه إدارة كلية الطب في نصب اهتمامهم نحو توفير بيئة ملائمة لجميع التدريسين التي تساعد على انجاز المهام الوظيفية في أحسن الظروف.

آلية تنفيذ التوصية:

وفق استراتيجية توظيف الموارد البشرية بالوقت المناسب.

المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر العربية:

1. باسي، الهام، (2013)، دور تقانة المعلومات في تعظيم إدارة الموارد البشرية في مصحة الفارابي: دراسة ميدانية في مصحة الفارابي، جامعة عنابة – الجزائر، مجلة علوم الانسان والمجتمع، ع3، سبتمبر.
2. بربر، كامل، (2012)، إدارة الموارد البشرية: اتجاهات وممارسات، ط1، دار المنهل، بيروت، لبنان.
3. بن بريكة، عبدالوهاب وبن التركي، زينب، (2010)، أثر تقانة الإعلام والاتصال في دفع عجلة التنمية، مجلة الباحث، ع7، مارس.
4. رايس، مراد، (2005-2006)، تكنولوجية المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة، رسالة ماجستير في علوم التسيير فرع إدارة الأعمال، جامعة الجزائر.
5. الزبيدي، غني دحام تناي والزيدي، ناظم جواد عبد سلمان وعباس، حسين وليد حسين، (2016)، إدارة الموارد البشرية: مفاهيم وتوجهات معاصرة دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
6. طالب، علاء فرحان، (2003)، دور تقانة المعلومات في تسويق الخدمات المصرفية، مجلة جامعة كربلاء، مج1، ع2.
7. العبادي، باسمة عبود، (2006)، أثر نظام المعلومات في دعم صناعة القرار، رسالة ماجستير، هيئة التعليم التقني – الكلية التقنية الإدارية، بغداد، العراق.
8. عباس، انس عبدالباسط، (2011)، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
9. عباس، سهيلة محمد، (2006)، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، ط2، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
10. عبدالباقي، صلاح الدين محمد، (1999)، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
11. عبدالوهاب، سمير والبرادعي، ليلى، (2006)، إدارة الموارد البشرية، مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة، القاهرة، مصر.
12. علاقي، مدني عبد القادر، (1999)، إدارة الموارد البشرية، ط2، دار زهران للنشر والتوزيع، جدة، المملكة العربية السعودية.
13. قادري، سارة، (2018)، دور تقانة المعلومات في تعظيم إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية بمديرية البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والرقمنة بأم البواقي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، الجزائر.
14. قاسم، منير وحيد اسعد، (2000)، أثر الهندسة المالية وتقانة المعلومات في بناء المحافظ الاستثمارية، اطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية.
15. لالوش، غنية، (2001-2002)، دور المعلومات في توجيه استراتيجية المؤسسة: دراسة حالة مجمع صيدال، مذكرة ماجستير، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، جامعة الجزائر.
16. المبيضين، صفوان محمد والأكلبي، عائض بن شافي، (2013)، تحليل الوظائف وتصميمها في الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
17. موسي، عبدالله فرغلي علي، (2007)، تقانة المعلومات ودورها في التسويق التقليدي والإلكتروني، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، مصر.
18. النقشبندي، ليلى محمد عمر، (1999)، اختيار معايير تقويم نظم المعلومات في بعض شركات قطاع المقاولات، رسالة ماجستير في إدارة الإعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية.
19. نوفيل، حديد، (2007)، تقانة الانترنت وتأهيل المؤسسة للاندماج في الاقتصاد العالمي، أطروحة دكتوراه دولة، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر.
20. الهواسي، محمود حسن والبرزنجي، حيدر شاكر، (2017)، تقانة وأنظمة المعلومات في المنظمات المعاصرة، ط2، السيسبان للطباعة والنشر والتوزيع، بغداد، العراق.
21. الهيتي، خالد عبدالرحيم مطر (2015)، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

ثانياً: المصادر الأجنبية:

22. Frédérique Pigeyre, Management et gestion des ressources humaines: stratégies, acteurs et pratiques, Les actes de la DGESCO, eduscol.education.fr/ D0033, Cité internationale universitaire, Paris, 14 juin, 2006.
23. Ivancevich, John & Konopaske, Robert, "Human Resource Management ",McGraw-Hill, New York, 2013.

24. Moulay Youssef Lamrani, Rôle de la GRH dans la participation des cadres intermédiaires a la mise en œuvre des réformes publiques: le cas du plan Maroc vert, thèse pour obtenir le grade de Docteur en Economie et Gestion, université de Montpellier, Décembre, 2016.
25. Ouramdane Mehenni, TIC en Algérie: la 6ème édition de ,Alegria 2.0 Afrique et Pays émergents, du 5 au 9 décembre, 2017.