



The Impact of Integrating Information Technology on the Efficiency of Human Resource Management: An Applied Study on the Iraqi Telecommunications Company

تأثير تكامل تكنولوجيا المعلومات في كفاءة إدارة الموارد البشرية
دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات العراقية

*م. د. حيدر إبراهيم حسون غاكه
**م. د. ايفان ماضي حمزه
***م. د. فوزي علاوي رستم الطائي

Abstract

The study aims to investigate the impact of integrating information technology on the efficiency of human resource management in the Iraqi Telecommunications Company. The descriptive-analytical approach was adopted to conduct the study, and a questionnaire was used as the primary tool for data collection. The questionnaire was distributed to 386 individuals from the study population, which included employees of the Iraqi Telecommunications Company.

The data were analyzed using the SPSS 25 statistical analysis

* وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - دائرة الدراسات والتخطيط والمتابعة

** جامعة بابل / كلية الهندسة

جامعة المستقبل / كلية العلوم الادارية

program. The researchers reached several conclusions, the most significant of which are: there is a significant impact of integrating information

technology on the efficiency of human resource management in the Iraqi Telecommunications Company. Additionally, no significant differences were found in the average responses of the sample regarding the impact of integrating information technology on the efficiency of human resource management based on the experience variable.

The researchers proposed several recommendations, the most notable of which are: the human resource management department in the Iraqi Telecommunications Company should continue updating and developing its infrastructure and technical equipment in line with advancements in information technology. Furthermore, the automated system used should be updated to enable employees to synchronize with the latest developments in information technology and to provide information sources to beneficiaries with high speed and minimal effort.

Keywords: Information Technology, Human Resource Management, Iraqi Telecommunications Company.

المستخلص

تهدف الدراسة لمعرفة تأثير تكامل تكنولوجيا المعلومات في كفاءة إدارة الموارد البشرية في شركة الاتصالات العراقية، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي لاستكمال الدراسة، وتم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة، وقد تم توزيع الاستبانة على (٣٨٦) فرد من مجتمع الدراسة التي تضمنت العاملين في شركة الاتصالات العراقية، وقد تم تحليل البيانات وفقاً لبرنامج التحليل الإحصائي Spss٢٥. وتوصل الباحثين إلى مجموعة من النتائج أهمها: يوجد تأثير معنوي لتكامل تكنولوجيا المعلومات في كفاءة إدارة الموارد البشرية في شركة الاتصالات العراقية، لا

يوجد فروق معنوية بين متوسط إجابات العينة حول تأثير تكامل تكنولوجيا المعلومات في كفاءة إدارة الموارد البشرية في شركة الاتصالات العراقية تبعاً لمتغير الخبرة.

واقترح الباحثين عدداً من التوصيات وأبرزها: ينبغي أن تعمل إدارة الموارد البشرية في شركة الاتصالات العراقية على الاستمرار في تحديث وتطوير البنية التحتية والتجهيزات التقنية، وفقاً لتطورات تكنولوجيا المعلومات، بالإضافة إلى أن العمل على تحديث النظام الآلي المستخدم فيها، بحيث يستطيع العاملون من مزامنة التطورات المستجدة لتكنولوجيا المعلومات، وتوفير مصادر المعلومات للمستفيدين بسرعة عالية وأقل جهد.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات _ إدارة الموارد البشرية _ شركة الاتصالات العراقية.

مقدمة

إن التطورات والتغيرات التي أحدثتها التقنيات المعلوماتية لمصلحة الموارد البشرية غيرت من أساليب إجراءاتها وتحسين مكانة المنظمات، ورفع الأداء فيها، ومعالجة البيانات والمعلومات، والتعامل مع الحاسوب وبرامجه لحفظها، وجمعها، وترتيبها وتخزينها، واسترجاعها بسرعة، ودقة مرتفعة، مما أدى لتحسين خدمات العمل المقدمة من طرف العنصر البشري، وتعد إدارة الموارد البشرية من أهم مكونات المنظمات وعلى اختلاف مجالاتها، التي تهتم بأهم مورد يرتكز ويتوقف عليه عملها وسيرها، فهي مجبرة على تفسير وتحديث أسلوب هذا المورد بما يوافق ضروريات العصر ومقتضياته كونها أصبحت ضرورة حتمية، وسلاح استراتيجي لمواجهة التحديات العصرية، وقد ازدادت أهميتها، مع زيادة اعتمادها على الشبكات التي سهلت من إجراءات استقطاب الموارد البشرية، واستثمارهم، والاهتمام بشؤونهم الإدارية، والوظيفية، والعلمية المختلفة، ومتابعة تدريبهم، وتطويرهم من أجل تأهيلهم معلوماتياً بصورة مستمرة (السراجي، ٢٠٢٣، ص ١٩٢)، وعليه فقد أضحت المعلومات قوة فعالة تهيمن على كافة جوانب الحياة من ضمنها شركات الاتصال، التي تتكفل بجميع أنشطتها ومهامها وعملياتها على حجم ونوعية المعلومات المتاحة لها، ولا يمكن لأي شركة اتصال جمع المعلومات وتخزينها وتحليلها ونشرها والانتفاع منها بدون توافر أدوات تكنولوجية وتقنيات حديثة ومتقدمة وعنصر بشري خبير قادر على العمل بها وإدارة قادرة على توجيه هذا المورد البشري على كيفية استثمار هذه التكنولوجيا ضمن نطاق عمل الشركة ومجال خدماتها (بن حمزة وبوقرة، ٢٠٢٣، ص ٧).

وتتضمن الدراسة مجموعة من المباحث، والمحاور وهي على النحو الآتي:

- المبحث الأول: منهجية الدراسة، ويتضمن (مشكلة الدراسة وأسئلتها، أهمية الدراسة، وأهدافها وفرضياتها، والمنهجية المعتمدة لإتمام الدراسة).
- المبحث الثاني: الإطار النظري، ويتضمن: (ماهية تكنولوجيا المعلومات وماهية إدارة الموارد البشرية ومجموعة من المحددات التي تتعلق بكلا المفهومين) بالإضافة إلى عرض عدد من الأبحاث ذات الصلة.
- المبحث الثالث: الجانب التطبيقي للدراسة، ويتضمن: (مجتمع وعينة الدراسة، تصميم الأداة واختبار صدقها وثباتها، اختبار الفرضيات، الاستنتاجات، التوصيات).

المبحث الأول: منهجية الدراسة

١. مشكلة الدراسة وأسئلتها

شهدت السنوات الأخيرة دخول تكنولوجيا المعلومات إلى مختلف مجالات المجتمع بسرعة كبيرة، ولم يكن عمل قسم إدارة الموارد البشرية في شركات الاتصال استثناءً. بل شهد هذا القسم استثمار فعال لها في جميع مراحل عمل هذا القسم: من اختيار الموظفين إلى الرواتب، ومحاسبة مساهمات التقاعد وتسجيل التسلسل الزمني للدورات التدريبية المتقدمة التي أكملها كل موظف إلى الترقية أو الطرد. وذلك في الشركات التي لديها عدد كبير من الموظفين، لأن معالجة مثل هذا الحجم الهائل من المعلومات يستغرق وقت كبير؛ لذا سيكون من المهم أن يزداد عدد موظفي الإدارة نفسها، مما سيفضي لارتفاع تكاليف التشغيل للشركة. وتجدر الإشارة إلى أن اقتناء واستخدام أحدث المعدات التكنولوجية من قبل قسم إدارة الموارد البشرية يستلزم أيضًا عددًا من التفويضات المرتفعة اللازمة لتطوير البنى الأساسية واقتناء الأدوات والوسائل والمعدات التكنولوجية وتدريب العمال على استخدام هذه الأدوات، وهذا التكاليف الباهظة تشكل العقبة الرئيسية أمام شركات الاتصال لتحديث وسائلها. فليسوء الحظ، ليست كل الشركات اليوم مستعدة لتحمل تكاليف امتلاك أحدث المعدات والأدوات وفي الوقت نفسه، سيؤثر هذا بشكل مباشر على بقاء الشركة في السوق (Alimova , 2024)، ونظراً لأهمية تعزيز الكفاءة البشرية وإدارتها ضمن الشركات بشكل عام، والاتصالات بشكل خاص، لكونها تعتمد على المستحدثات في عالم التقنية، وأن تلك الأخيرة تتعلق بكافة أقسام الشركة بما فيها مواردها البشرية، فلا بد من الإضاءة عليها وتركيز التوجيه نحو تنميتها من خلال تعزيز الإدارة المسؤولة عنها، وتقويمها والعمل على زيادة كفاءتها بما يتوافق ومتطلبات الشركة ويتقاطع مع

أهدافها المستقبلية لكونها العامل الرئيس في تهيئة الفرص نحو الانطلاق للنجاح وتحقيق الخطط المرسومة، ومن هنا يطرح الباحثين السؤال الأساسي للدراسة وهو:

- ما تأثير تكامل تكنولوجيا المعلومات في كفاءة إدارة الموارد البشرية في شركة الاتصالات العراقية؟

٢. أهمية الدراسة:

تمثلت أهمية الدراسة فيما يأتي:

- معالجتها لقضية عملية وواقعية تحتاجها العديد من المؤسسات وهي مدى الإفادة من التكنولوجيا ضمن شركات الاتصال، وذلك لتحقيق المهام المطلوبة، والمضي بخطتها نحو النجاح والتقدم.
- إبرازها لأهمية الموارد البشرية التي تمتلكها المؤسسة، لكونها الحجر الأساس في استدامتها وتحقيقها لأهدافها.
- الإضافة العلمية للمكتبة الجامعية، بدراسة حديثة تتعلق بمدى الانتفاع من التكنولوجيا ضمن المجال الأهم لها وهي شركات الاتصال.

٣. أهداف الدراسة

- تحديد تأثير تكامل تكنولوجيا المعلومات على كفاءة إدارة الموارد البشرية في شركة الاتصالات العراقية.
- تحديد الفروق المعنوية بين متوسط إجابات العينة حول تأثير تكامل تكنولوجيا المعلومات على كفاءة إدارة الموارد البشرية في شركة الاتصالات العراقية تبعاً لمتغير الخبرة.
- توضيح ماهية تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية وعرض مفهومهما وأهميتهما وخصائصهما.
- تقديم النتائج والتوصيات للإداريين والعاملين في شركة الاتصالات العراقية وفقاً للدراسة الميدانية مما يساهم بتحسين كفاءة مواردها البشرية مع تبيان ضرورة الاتكال على التقنيات التكنولوجية.

٤. فرضيات الدراسة

- يوجد تأثير ذي دلالة معنوية لتكامل تكنولوجيا المعلومات في كفاءة إدارة الموارد البشرية في شركة الاتصالات العراقية.

- لا يوجد فروق معنوية بين متوسط إجابات العينة حول تأثير تكامل تكنولوجيا المعلومات في كفاءة إدارة الموارد البشرية في شركة الاتصالات العراقية تبعاً لمتغير الخبرة.

٥. منهجية الدراسة:

ويتضمن هذا الجزء توضيح لمجتمع وعينة الدراسة، وحدودها، ومنهجها، والمخطط الفرضي لها وفق الآتي:

٥_١ المجتمع والعينة:

شمل مجتمع الدراسة كافة العاملين في شركة الاتصالات العراقية، وكانت العينة قصدية متضمنة مجموعة من العاملين ويبلغ عددها (٣٨٦) فرداً.

٥_٢ حدود الدراسة:

- المكانية : شركة الاتصالات العراقية _ جمهورية العراق.
- الزمانية : العام ٢٠٢٤ م.
- البشرية: العاملين في شركة الاتصالات العراقية.
- الحدود الموضوعية: (دراسة تأثير تكامل تكنولوجيا المعلومات وكفاءة إدارة الموارد البشرية).

٥_٣ المنهج:

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي كمنهج عام للدراسة، حيث انطلق الباحثين من الاستنباط كقاعدة عامة في التفكير، حيث يتناسب هذا المنهج مع أهداف وفرضيات الدراسة، ويعرف هذا المنهج بأنه المنهج الذي يصف فيه الباحث العلمي مختلف الظواهر والمشكلات العلمية، ويحل المشكلات والأسئلة التي تقع ضمن دائرة البحث العلمي، ثم تحلل البيانات بحيث يمكن استخلاص الشرح المناسب والنتائج (تيسير، ٢٠٢٣).

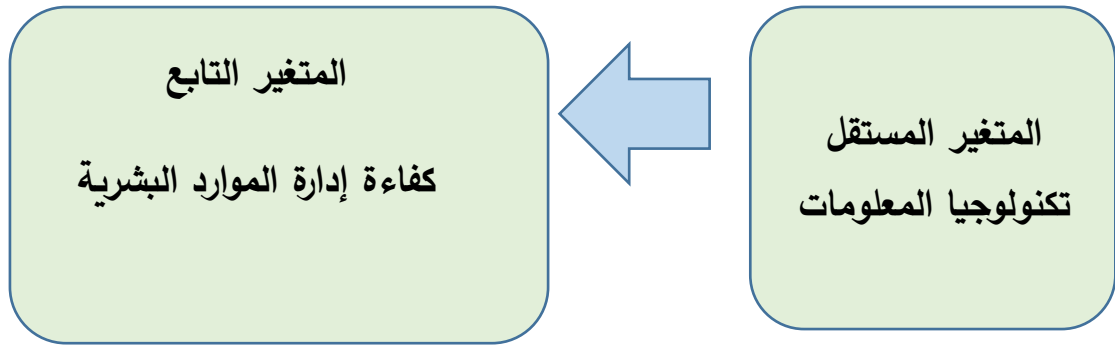
وتم اعتماد الاستبانة كأداة لاستكمال الجزء الميداني عن طريق توزيعه على عينة قصدية من العاملين في شركة الاتصالات العراقية والبالغ عددها (٣٨٦) فرد، ومن ثم تحليل الاستجابات المتحصل عليها وفقاً لبرنامج التحليل الإحصائي SPSS ٢٥.

٥_٤ متغيرات الدراسة و أنموذجها

المستقل: تكنولوجيا المعلومات.

التابع: كفاءة إدارة الموارد البشرية.

الشكل (١): أنموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحثين

٦. مصطلحات الدراسة:

- تكنولوجيا المعلومات: هي تُلَّة من الأطر التنظيمية والعمليات الرقمية التي تعمل على تدعيم الأهداف الاستراتيجية للشركة والتأكد من تحقق الاستثمارات الرقمية فيها بشكل جيد للاستفادة من القيمة التي تضيفها الثورة الرقمية لها وفي نفس الوقت ضمان الرقابة والوقاية من المخاطر (المكصوسي وآخرون، ٢٠٢٣، ص ٢).
- إدارة الموارد البشرية: هي وظيفة مسؤولة عن تنظيم الموظفين وتختص بإمداد الموارد بالمهارة والتدريب اللازمين وإمداد المنظمة بالعدد المطلوب من العاملين ويتضمن الأمر التفكير بالقدر المطلوب من الأفراد النشيطة (أبو عساف والمرعي، ٢٠١٩، ص ٣١).

المبحث الثاني : الإطار النظري

أولاً : تكنولوجيا المعلومات

- مفهومها

لا بد في البداية من الإشارة إلى ن لا يوجد أي من المفاهيم الإدارية قد وجد وليد اللحظة، بل لكل منها تاريخ طويل مر بعدة مراحل سبقت ذلك التبلور للمفهوم، الأمر الذي يزيد الاهتمام به، وقد ساهم التطور العلمي والتقني بتحقيق مهام عديدة وإنجازات مختلفة بسرعة ، ومن ضمن ما توصلت إليه التحديثات ما ارتبط بالتكنولوجيا والمعلومات والاتصالات المرتبطة بها، وما تفضيه من مكانة باعتباره توفر البيانات التي تلزم للأشخاص المستفيدين منها، وبالتالي تسهيل الاتصال بين الأفراد ومبادلة البيانات بينهم في أي وقت وأي مكان حيث أنها تعمل على توفير الجهد والوقت وتختصر المسافات والتعب من خلال التقنيات التي تمتلكها بموجب التحول

الرقمي الذي بات يحد مجالات العمل كافة. بالإضافة إلى نشر الرسائل الخاصة بحل المشاكل المتعلقة بالأشخاص والمنظمات وغيرها، كذلك عملت على إنشاء مسافات افتراضية بين الأشخاص والإدارات، مما يساعد العاملين على القيام بأعمالهم ومهامهم بسهولة (عمارية وسبتي، ٢٠١٨، ص ٩١٧).

ويجدها (مليكة وآخرون، ٢٠٢٢، ص ١٠٥) أنها عدد من النشاطات التي توفر الإمكانية الأفضل لمعالجة المعلومات والتقارير المطلوبة للشركات، ومن ثم الاستفادة منها، كذلك تعبر بشكل أساسي عن الاندماج والتداخل فيما بين الاتصالات سواء أكانت السلوكية منها أو اللاسلكية مع المعلوماتية وكذلك السمع البصري، لتكون تقنيات من الممكن أن تستفيد منها المنظمات في تنظيم تقاريرها بما توفره لها من تسهيلات وخدمات نوعية.

كذلك هي مجموعة الوسائل من أجهزة وبرامج وخبراء التي تسهل نقل المعلومات وتبادلها داخل المؤسسة أو بين المنظمات المتباينة، ويشمل ذلك جمع المعلومات، وتخزينها، ومقارنتها، وتحليلها، والتخطيط لسهولة استخدامها في الوقت المناسب (قنديجلي والنجار، ٢٠١٥، ص ٨٨)، كما أنها الأساس المادي ومكوناته من البرمجيات من جهة والأفراد من جهة أخرى، والتي تتضافر فيما بينها لإدارة البيانات بكفاءة، (بن صلاح، ٢٠٢٣، ص ٢١) كذلك هي تقنيات جمع المعلومات المستخدمة في تنفيذ الأنشطة بكفاءة وفاعلية (كراز، ٢٠٢١).

• أهميتها:

تكمُن أهميتها في الهدف الأساسي الذي وجدت من أجله هذه التكنولوجيا، ألا وهو حل المشاكل وفسح المجال أمام الإبداع بما يسمح للناس بأن يكونوا أكثر تأثيراً مما لو لم يستعملوا هذه التكنولوجيا في أوجه نشاطهم. وكلما اعتبرنا أن هذه التكنولوجيا هي "تقنيات متقدمة" وأعطيناها الأهمية الأكبر، كلما ازدادت أهمية اعتبار جانب "الشعور المتقدم" والذي هو "جانب الفرد" على أساس المقولة (High-tech High-touche) التي يمكن ترجمتها إلى (تكنولوجيا متقدمة - شعور متقدم)، وهذا يقودنا إلى حقيقة أخرى لا تقل أهمية وهي أنه يتوجب علينا دائماً أن نكيف تكنولوجيا المعلومات مع أفكار الناس ومتطلباتهم، بدلاً من أن نطلب من البشر أن يتكيفوا معها (تخة، ٢٠٢٤، ص ١٥). كذلك تتوضح تلك الأهمية في مجال المورد البشري من خلاله ما توفره من معلومات غاية في الدقة والتي يستفيد منها ذلك الأخير في تنفيذ الخطط وبالتالي الإحاطة بالأفكار بشكل دقيق وصولاً إلى اتخاذ القرار المناسب، بمعنى أنها تعنى بكافة المراحل التي تتعلق بالعمل بشكل أساسي، وكذلك توفر مزيد من الوقت وتخفيض الجهد المراد للحصول على تلك المعلومات، كما أنها توفرها بشكل أكثر شفافية ومصادقية

ودقة، لكونها تبتعد كل البعد عن العامل الشخصي، وهذا ما يضمن سير العمليات بالشكل المناسب والتمكين للموارد البشرية من مستلزماتها المعلوماتية بالشكل المثالي، كذلك يمكنها أن تساعد على زيادة الكفاءة والفعالية للعاملين من خلال تحسين قدرتهم على الاتصال وإمكانية توزيع المعلومات والمعارف بين بعضهم البعض وبالتالي الاستفادة منها بشكل أكبر (السراجي، ٢٠١٩، ص ١٩٨).

ومن بين ما تقدمه نذكر منها ما يلي:

- تحسين أدوات الإدارة العليا عن طريق تنظيم كفاءات المستخدمين.
- تحسين التوظيف الداخلي للشركة.
- تحسين الإنتاجية والكفاءة وتطوير الخدمات والمنتجات (غيده، ٢٠٢١، ص ٧٣٧)
- تساهم في رفع مستوى الأداء وزيادة قيمة الشركة.
- تنمية طريقة العمل وفق نظم صريحة ومحددة.
- تنمية السلوك الإيجابي للأفراد (بو حساس، ٢٠١٢، ص ٢١ - ٢٢).
- التخفيض من الأعمال الإدارية والتركيز على المهام الأساسية.
- لها دور مهم في كيفية استثمار المعارف وتحقيق التنمية وجذب الاستثمارات
- مؤازرة الشركات للعثور على فرص عمل وأسواق جديدة (بن حمزة وبوقرة، ٢٠٢٣، ص ١٧).

• خصائصها

يمكن رصد أهم الخصائص التي تميزها وفق ما يلي كما وضح (بكوش وآخرون، ٢٠١٧، ص ٢١):

- الزيادة : أي أنها تجلب للمؤسسات طرق جديدة إضافة إلى التي كنا نملكها، مثل الهاتف النقال وغيره من التقنيات المتطورة والأجهزة المعاصرة التي تسهل الأعمال ضمن المؤسسات
- السرعة : فالمعلومة الآنفة على شكل كتابة، صورة، أو صوت يتم تبادلها بسرعة كبيرة في خلال أجزاء من الثانية نحو كل العالم و بين عدة متواصلين، الأمر الذي يوفر المزيد من الوقت، والسهولة في إنجاز العمل وبالتالي الوصول للهدف بشكل اسرع وادق

- الصغر : عملية التصغير خاصة هامة بميدان تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مثل تصغير حجم أجهزة الحواسيب التي تطورت من أجهزة كبيرة جداً عند ظهورها إلى محمولة باليد في أيامنا هذه، بل محمولة في الجيب، والأمثلة على هذا كثيرة متنوعة، بحيث تلك التقنيات غاية في الصغر إلا أنها تحمل الملايين من البيانات و الشيفرات التي تمكن الفرد من الحصول على اكبر قدر من المعلومات في حيز متناهي في الصغر.

- التكاليف : تكلفة اقتناءها واستعمالها على ما يبدو بانخفاض مستمر مما سهل انتشارها، حيث أصبحت في متناول غالبية المجتمعات.

- تقليص المكان : حيث أصبحت كل الأماكن إلكترونياً متجاورة، ولا حاجة لأماكن كبيرة وقاعات ضخمة للتعامل مع ما أفرزته التكنولوجيا، بل يمكن القول أنها باتت في متناول اليد.

- تعدد القنوات: أن هذه التكنولوجيا تستعمل ثلاث قنوات ، قناة الكتابة التي تشمل الكتابة بكل أشكالها ، سواء كانت بحثاً ، مقالاً.

ثانياً: إدارة الموارد البشرية

• مفهومها وأهميتها

أثار موضوع الأداء اهتمام الباحثين والمفكرين في حقل الإدارة، ذلك للاعتبار أن الموارد البشرية المحرك الرئيسي والحقيقي للشركة، كما تعتبر أحد المؤشرات الدالة على مستوى كفاءة العاملين وبلوغهم مستوى الإنجاز المطلوب وفق الإمكانيات والموارد المتاحة، كما أصبحت للإدارة مسؤولية أساسية في التحكم في أداء مواردها البشرية والسعي لتحسينه، ولهذا تعد إدارة الموارد البشرية مفهوماً جوهرياً وأساسياً لكونها ترتبط بمدى إحراز المؤسسة لأهدافها الاستراتيجية والتشغيلية بكفاءة وفعالية، ويمكن تعريفها على أنها كافة الأفراد الموظفين ضمن المنظمة وينتمون لها من نوعيات ومرجعيات مختلفة، وعلى الرغم من ذلك الاختلاف في المستوى والمهارة فهي تقوم بالتغطية على المجالات كافة (بولقرن ورداوي، ٢٠٢٤، ص ٣٥)، وهي جماعة الأشخاص المساهمين برسم أهداف وسياسة وأنشطة المنظمة وإتمام خططها واستمرار أعمالها (لفريد وكرفس، ٢٠١٨، ص ٢٢٠)؛ وتعرف كونها هي الإدارة ذات المسؤولية عن جذب وانتقاء، تطوير، ترتيب وتنسيق، تقييم، ومكافأة وإدارة أعضاء المنظمة؛ لتحقيق الأهداف التنظيمية وأهداف الأفراد، لذا تعد بمثابة جوهر الإدارة الحديثة لأنها تضطلع بوظائف ومهام تعمل على تعزيز مكانتها في الهيكل التنظيمي للمنظمة ويمكن النظر إليها

على أنها شرط للاستمرارية والنجاح والدوام، ومن هنا فنه لا يمكن أن تكون منظمة ناجحة وهي لا تمتلك الإدارة الجيدة لمواردها البشرية. (غراز وبوقبرين، ٢٠٢١، ص ١٧). ومن بين العوامل التي ساعدت على انتشار هذا المفهوم هو التطور الواسع في الوقت الراهن، وما رافقه من ظهور للعديد من الهياكل والتنظيمات العمالية، وكذلك نتيجة للخلافات التي باتت تتوضح بين الإدارة ومواردها البشرية التي تمتلكها، مما أوجب وجود إدارة قادرة على تحديد شكل العلاقة لكل من الطرفين وتحديد عمله بشكل أساسي، والسعي لإقامة التعاون فيما بينهم. (بن حمزة وبوقرة، ٢٠٢٣، ص ٤٤)

وتتبين أهميتها في أن الإمكانيات التي تمتلكها أي من الشركات لا يمكن الاعتماد عليها دون الالتفات إلى ما تشكله الموارد البشرية ومدى أهميتها ووجوده ضمن المؤسسة، لارتباطها بالعمل المهني بالشكل الرئيسي، وهي بدورها لها عاملاً وأساساً رئيساً في التقنية التي تؤثر في توجه الأفراد نحو الاستناد على الخدمات التكنولوجية والمعلوماتية الحديثة، بالتالي فإن تعزيز إدارتها أمر غاية في الأهمية، وبالوقت ذاته يمكن أن تكون عامل سلبي في المؤسسة وتؤدي إلى العديد من الإخفاقات المهنية نتيجة لقلة الخبرة التقنية والمعرفة المعلوماتية لديها (Sousa , 2019 , P: 337)، لذا فإن تعزيزها والعمل على ربطها بالتكنولوجيا لتتكامل معها له امر مهم في تدعيم أهمية المنظمة وجعلها في مصاف الشركات المحافظة على وجودها واستمراريتها في ظل التطور الهائل ضمن الأسواق التنافسية.

كذلك تعتبر من اهم العناصر في عمليات الإنتاج فهي تعد واحدة من الأسلحة الاستراتيجية التي تستند إليها المؤسسات في ضمان بقاءها وفي مواجهة صراع البقاء والمنافسة بين مثيلاتها في السوق، أيضاً أن الإدارة الجيدة لتلك الموارد توفر للمنظمة استقطاب واختيار العناصر الأجدر من جهة، والمحافظة على العناصر التي تمتلكها وفقاً لخطط توضع لخدمة الأطراف كافة ضمن المؤسسة بما يحقق رؤيتها المستقبلية وأهدافها أولاً، وبما يراعي الجهات العاملة والإدارية من جهة أخرى. (بن حمزة وبوقرة، ٢٠٢٣، ص ٤٦)

• أهدافها

- تحفيز العاملين، وانغماسهم في العمل، وذلك باعتبار أن لكل فرد عمله الخاص الذي أوضحته الإدارة، فيشغل الوظيفة التي تتناسب وقدراته، الأمر الذي يحفزه ويجعل قادر على التأقلم مع طبيعة العمل المناط به

- الإفادة بالشكل الأقصى من الجهود المبذولة من أفرادها في تصنيع المواد وإنتاجها، وتطوير الخدمات، بحيث أن الشخص المناسب في المكان المناسب يفرز مزيد من الإبداع في العمل وإنجاز المهمات بالشكل الأمثل لكونها تتناسب واختصاصه وقدراته.
- التأكد من أن الشركة لديها أشخاص يتمتعون بالموهبة والمهارة والخبرة العملية اللازمة لتطوير العمل (Arstron , 2014 , P: 5).
- تقديم المزيد من الرعاية إلى عاملها، وضمان فرصة العمل والمشاركة، وتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية، والعمل، والأخذ بعين الاعتبار لتطلعات جميع العاملين في الشركة.

- إكساب العمال مهارات وقيم ومعارف لتحقيق ذاتهم وجعلهم مصدراً للابتكار والإبداع الدائم للمؤسسة (سيد أعر، ٢٠١٥، ص ١٢ - ١٣).

ثالثاً: تأثير تكامل تكنولوجيا المعلومات في كفاءة إدارة الموارد البشرية

في ظل الثورة التكنولوجية شهد العالم نقلة نوعية وتحولات واسعة في مجالات عديدة منها العلمي والتكنولوجي والمعرفي، وقد اعتبرت تكنولوجيا المعلومات واحدة من أهم ما أفرزتها تلك الثورة، والتي غنيت بالكثير من المجالات والتخصصات ، وعلى هذا فإنها تؤثر في مختلف محددات الشركة ، وباعتبار إدارة الموارد البشرية إحدى المحددات الرسمية في أية شركة فلا بد وأنها تتأثر بشكل مباشر بما تعتمد عليه الشركة من تقنيات وتكنولوجيا، حيث أن ذلك التأثير يتمثل في تطوير الكفاءة المهنية الرقمية للعاملين وزيادة قدرتهم على القيام بالمهارات الرقمية، بشكل أفضل، والمشاركة في حل المشكلات العملية، وتنمية مهارات العمل اليومية حسب التخصص، والقيام بالدور القيادي عند المواقف الطارئة، وأن الاعتماد على التكنولوجيا في تعزيز كفاءة إدارة الموارد البشرية يتم على أساس علمي باستخدام المعرفة المتاحة عبر الوسائط الرقمية، والقدرة على التقييم، والسهولة في التواصل مع الزملاء والإدارة عبر وسائط التواصل الاجتماعي ، الفعالية في إدارة العمل (عبد الفتاح، ٢٠٢٣، ص ١٩٥).

كذلك تجدر الإشارة الى قضية الموارد البشرية ضمن الشركات والتي تعتبر بلا شك الناقل الرئيس للمعرفة التكنولوجية، حيث تتلقاها وتتفاعل معها، تلك المعارف التي تعد الأساس في التقدم، لذا فإن التكامل فيما بينهما أمر لا بد منه، على اعتبار أنها تلعب دوراً مهماً وحاسماً في إنماء التكنولوجيا الحديثة، فلا سيما أن يكون التأثير متبادل فيما بينهما، بما يحتاجه ذلك التأهيل من تلقي التدريب المناسب، والانتباه بشكل جيد لأهمية الأفراد الذين ينتمون للمؤسسات ليشكلوا

مواردها وإدارتهم بالشكل الأمثل، بهدف التصدي للمهارات المستجدة على الدوام والتكيف مع ذلك التغيير. (Czarniewski , 2014 , P: 193)

الدراسات السابقة

• العربية

- دراسة (بولقرون ورداوي، ٢٠٢٤): أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في المؤسسة دراسة حالة المديرية العملية لاتصالات الجزائر -قائمة هدفت الدراسة لتحليل أثر التكنولوجيا والاعتماد عليها في أداء الموظفين في المديرية العملية لاتصالات الجزائر لقائمة. وتم تطبيق منهجية وصفية تحليلية، وتم تجميع البيانات اعتمادا على استبيانات قسمت على عدد من الموظفين في المديرية. أظهرت نتائجها بأنه يوجد تأثير إيجابي كبير لاستخدام تكنولوجيا المعلومات على تحسين أداء الموظفين من حيث الكفاءة الإنتاجية وسرعة إنجاز المهام. كما أن الاستناد إليها يساهم في تحسين بيئة العمل وتيسير الاتصال بين الموظفين وتعزيز الرضا الوظيفي والتحفيز.

- دراسة (حركاتي، ٢٠٢٤): دور التحول الرقمي في تطوير منظومة وظائف إدارة الموارد البشرية بالجامعات

وقد اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، لدراسة دور التحول الرقمي واثره في إدارة الموارد حيث خلصت النتائج إلى أن استخدام نظام معلومات الموارد البشرية يساهم بشكل فعال في تحسين ورفع أداء الموظفين ويؤدي إلى التسيير الفعال للموارد البشرية، كما وضحت أن التحول الرقمي ودمج التكنولوجيا الرقمية جميع مجالات الأعمال هو تغيير ثقافي يتطلب من المنظمات تحدي الوضع الراهن باستمرار والاعتماد على الاقتصاد القائم على المعرفة.

- دراسة (بن حمزة وبوقرة، ٢٠٢٣): أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة دراسة حالة الوحدة العملية لاتصالات الجائر وكالة قائمة.

سعت لمعرفة أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر لولاية قائمة، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وتم استخدام الاستمارة كأداة بحث رئيسية، وتم توزيعها على عينة قدرت ب ٤٠ مفردة، ومن خلال المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة توصلت النتائج إلى أن استخدام مؤسسة اتصالات الجزائر لتكنولوجيا المعلومات يؤثر تأثيراً إيجابياً على الموارد البشرية، وأن لذلك أهمية بالغة في تطوير المؤسسة.

- دراسة (السراجي، ٢٠٢٣): مدى استخدام تكنولوجيا المعلومات بإدارة الموارد البشرية في مكتبات الجامعات الأهلية بمدينة صنعاء.

هدفت الدراسة لمعرفة واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات بإدارة الموارد البشرية في مكتبات الجامعات الأهلية بمدينة صنعاء، واستند الباحث إلى المنهج المسحي لأعداد هذه الدراسة، واستخدم الاستبانة لجمع البيانات المتعلقة بها، وأجريت على كافة مكتبات الجامعات الأهلية بمدينة صنعاء البالغ قوامها (٣٢) مكتبة، والتي تمتلك مكتبات مركزية وتم اعتماد أمناء هذه المكتبات كعينة الدراسة. وتوصلت إلى اعتماد جميع إدارات مكتبات الجامعات الأهلية عينة الدراسة على استخدام تكنولوجيا المعلومات، وبنسبة (١٠٠ %)، كما أن جميع إدارات الموارد البشرية في هذه المكتبات كلها تستخدم النظم الآلية للقيام بجميع الخدمات الأنشطة والإجراءات التي تقوم بها، بالإضافة إلى استخدام الإدارة الإلكترونية.

• الأجنبية:

- دراسة (Alimova , 2024) :

THE ROLE OF INFORMATION TECHNOLOGY IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM.

هدفت الدراسة لتحديد دور تكنولوجيا المعلومات في عمل قسم إدارة الموارد البشرية، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وبينت النتائج أن إدارة الموارد البشرية تُستخدم تكنولوجيا المعلومات في جميع المراحل: من اختيار الموظفين إلى الرواتب، ومحاسبة مساهمات التقاعد وتسجيل التسلسل الزمني للدورات التدريبية المتقدمة التي أكملها كل موظف.

- دراسة (Arora , Mittal , 2024)

Employees' change in perception when artificial intelligence integrates with human resource management: a mediating role of AI-tech trust

هدف هذا البحث لاستكشاف وفحص التغيير في الإدراك الذي يمكن أن تستورده تقنية الذكاء الاصطناعي في وظائف الموارد البشرية المختلفة تم أيضًا فحص تأثير الوساطة لثقة تقنية الذكاء الاصطناعي. وتم جمع البيانات المقطعية من ٢٦٤ متخصصًا في الموارد البشرية من منظمات التجارة الإلكترونية الهندية. وتم اختبار النموذج باستخدام تقنية النمذجة المعادلات الهيكلية القائمة على المربعات الجزئية المكونة من خطوتين (PLS-SEM) ، وكشفت النتائج

أن الذكاء الاصطناعي يستخدم خوارزميات لإنشاء قواعد بيانات معلومات دقيقة وجديرة بالثقة؛ كما يتيح الوصول السريع إلى البيانات ونقلها، مما يعزز وظائف الموارد البشرية. وتتوسط ثقة تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي بشكل إيجابي جميع العلاقات المفترضة.

- دراسة (Sutrisno , et al , 2023)

Do Information Technology and Human Resources Create Business Performance: A Review

هدف هذه الدراسة للمراجعة والتأكد من أن تكنولوجيا المعلومات والموارد البشرية تعتبر من الأسس الهامة للنجاح ضمن المؤسسات التجارية، وانها بمثابة سبيل للتوصل إلى الهدف المرد وتحقيقه، وقد تم إجراء طريقة البحث وفقاً لمراحل ثلاثة. أولها كانت جمع ومراجعة الأدبيات والبحوث المتاحة. ومن ثم تم فحص البيانات ودمج النتائج في إطار الدراسة. وبعد ذلك تم العمل على تطوير الأداة. تتضمن هذه المرحلة تفصيل جميع المتغيرات ووصف عناصر القياس التي تم تطويرها، وأوضحت نتائجها رمزا على الموارد البشرية والتكنولوجيا يكمل العاملان بعضهما ولا يمكن فصلهما، وأن زيادة الكفاءة البشرية في تكنولوجيا المعلومات ستستورد الربح للمنظمات المصوبة تجاه الربحية، كذلك أوضحت أن بيئة الأعمال الحالية ديناميكية ومزعة بشكل متزايد.

- دراسة (Prastyaningtyas , et al , 2023)

The Role of Information Technology in Improving Human Resources Career Development

هدف هذه الدراسة تحديد تأثير تكنولوجيا المعلومات على تقدم مهن الموارد البشرية، والتحقيق في العقبات والآفاق ذات الصلة، وفق المنهج الوصفي التحليلي، وأشارت التأثيرات أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يعزز النمو المهني للموارد البشرية. وإن مجال التكنولوجيا يسهل عملية استرجاع المعلومات، ويزود طرق التعليم عن بعد، ويمكن من التواصل بين المهنيين، ويقدم أدوات لتعزيز الإنتاجية. وهذا يسهل على قسم الموارد البشرية تعزيز مهاراته، وتوسيع قاعدة المعرفة لديه، وإقامة علاقات مهنية، والاستفادة من آفاق العمل الحالية.

المبحث الثالث: الجانب التطبيقي للدراسة

يتضمن وصفاً لطريقة اختيار العينة والأدوات، إذ تم جمع البيانات من خلال توزيع الاستبانات وجمعها وتحليلها إحصائياً بالأساليب المواءمة.

مجتمع وعينة الدراسة: يتألف مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركة الاتصالات العراقية، أما عينة الدراسة فقد تضمنت عينة قصدية من العاملين في شركة الاتصالات العراقية ويبلغ عددها (٣٨٦) فرداً ممن لديهم الدراية والاطلاع التام بموضوع الدراسة.

وفيما يلي توزيع العينة وفق متغير الخبرة:

جدول (١): الخبرة

الخبرة	التكرارات	النسبة
5 أو أقل	96	24.9
6 – 10	151	39.1
11-15	90	23.3
15 أو تزيد عن ذلك	49	12.7
الإجمالي	386	100.0

المصدر: أعد بالاعتماد على نتائج SPSS ٢٥

نلاحظ أن توزيع العينة بخبرتهم كالآتي:

❖ (24.9 %) ٥ أو أقل.

❖ (39.1 %) ٦ – ١٠.

❖ (23.3 %) ١١-١٥.

❖ (12.7 %) ١٥ أو تزيد عن ذلك.

▪ توصيف كفاءة إدارة الموارد البشرية

▪ تم توجيه الأسئلة لعينة الدراسة وكانت الإجابات كالآتي

جدول (٢): وصف كفاءة إدارة الموارد البشرية

ت	العبرة	مُتَوَسِّط	انحراف	شدة	أهميّة
تسهم تكنولوجيا المعلومات في:					
1	رفع معدلات أداء العاملين.	3.81	1.43	كبيرة	٤
2	تقليل أخطاء العمل.	3.68	1.20	كبيرة	٨
3	تقليل زمن تنفيذ العمليات.	4.12	1.32	كبيرة	١
4	تقليل تكلفة العمل في الشركة.	3.48	1.22	كبيرة	٩

5	إكساب العاملين طرق حديثة لإنجاز مهامهم.	3.79	1.05	كبيرة	٥
٦	السرعة في التواصل مع العملاء.	3.70	1.21	كبيرة	٧
٧	التغلب على معوقات العمل.	3.89	1.32	كبيرة	٢
٨	مواكبة التطورات الحديثة في أساليب العمل.	3.86	0.89	كبيرة	٣
٩	تحسين عملية صنع واتخاذ القرارات.	3.78	1.03	كبيرة	٦
١٠	التخفيف من ضغوط العمل اليومية على العاملين.	3.79	1.15	كبيرة	٥
المجموع		3.79	-	-	-

المصدر: SPSS ٢٥

تُشير القيم الموضحة لمُتَوَسِّطات العبارات الواردة في الجدول السابق أن جميعها ذو شدة كبيرة، والمُتَوَسِّط الكلي لكفاءة إدارة الموارد البشرية = 3.79، فأَنَّ شدته كبيرة .

2-4 اختبار الفرضيات

الفرضية الأولى: يوجد تأثير ذات دلالة معنوية لتكامل تكنولوجيا المعلومات في كفاءة إدارة الموارد البشرية في شركة الاتصالات العراقية.

جدول (٣): تأثير تكامل تكنولوجيا المعلومات في كفاءة إدارة الموارد البشرية

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
.980	.960	.960	.215		
ANOVA ^a					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

	Regression	427.368	1	427.368	9281.283	.000
	Residual	17.682	384	.046		
	Total	445.050	385			

M	b	Std. Error	Betta	t
	1.010	.010	.980	96.339
	.057	.040		1.412

المصدر: SPSS ٢٥

يتبين أنه يوجد توافق في تطبيق نموذج الانحدار البسيط، فمن جهة دل على معنوية جيدة، ومن جهة أخرى كانت قيمه عالية $R = 0.980$ يبين أن الترابط الموجود عالٍ جداً، وبنفس التوقيت موجب الانتشار، في حين كان $R^2 = 0.960$ يشير إلى أن ٩٦% من التغيرات المحتملة في كفاءة الإدارة تعود وتفسر من قبل تكامل تكنولوجيا المعلومات، في حين أن ٤% تعود لأسباب متنوعة خارج موضوع الدراسة، ومن اتجاه مختلف كانت $\text{Sig} = 0.000$ تقل عن α ، وعليه تم قبول الفرضية، أي هناك نوع من الترابط القوي الموجب والتأثير المباشر لتكامل تكنولوجيا المعلومات على كفاءة إدارة الموارد البشرية.

حيث يتبين هذا التأثير من خلال ما تقدمه التقنيات من تسهيل لتحقيق الأهداف وذلك من خلال الإيجابيات التي تقدمها والتوسعات التي تخلفها خاصة في جانب الموارد البشرية الذي يعد الجانب المهم في أي شركة، كما يساعدها في حشد التقارير الضرورية لأداء مهامها حيث تتطلب منهجية الحصول على البيانات نهجاً صارماً وذلك لمراقبة وتوثيق البيانات، وتحليلها لاستخراج النتائج المطلوبة.

الفرضية الثانية:

لا يوجد فروق معنوية بين متوسط إجابات العينة حول تأثير تكامل تكنولوجيا المعلومات في كفاءة إدارة الموارد البشرية في شركة الاتصالات العراقية تبعاً لمتغير الخبرة.

تم اختبار الفرضية باختبار ANOVA كما يلي:

جدول (٤): اختبار ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6.644	3	2.215	2.002	.113
Within Groups	422.611	382	1.106		
Total	429.255	385			

المصدر: SPSS ٢٥

نجد أن $\text{Sig} = 0.113 < 0.05$ وبالتالي : لا يوجد فروق معنوية بين متوسط إجابات العينة حول تأثير تكامل تكنولوجيا المعلومات على كفاءة إدارة الموارد البشرية في شركة الاتصالات العراقية تبعاً لمتغير الخبرة.

حيث أن رواج تكنولوجيا المعلومات في المجتمع المعاصر جعلها مكوناً لا غنى عنه على نطاق واسع، وأن الموارد البشرية جميعها ضمن الشركة محل الدراسة و على اختلاف سنوات خبرتها تدرك أهمية تكنولوجيا المعلومات في تقدم مستوى الموارد البشرية وهذا ما يكسبها زخماً متزايداً في العصر الحالي للعولمة والتطور التكنولوجي السريع وهذا ما قد أدى لزيادة تأثير تكنولوجيا المعلومات على بيئة الأعمال فنتج عنه تغييرات كبيرة في الإدارة داخل شركات الاتصال.

الاستنتاجات:

١. ان ماتقدمه نظم المعلومات من تقنيات يلعب دوراً مهماً في تحقيق أهداف المنظمة، خصوصاً مايتعلق بالموارد البشرية.
 ٢. ان هناك نوع من الترابط القوي لتكامل تكنولوجيا المعلومات مع كفاءة الموارد البشرية.
- التوصيات:

ومن أهم الاقتراحات التي خرجت بها الدراسة بناءً على الدراسة الميدانية هي كالتالي:

- ينبغي أن تعمل إدارة الموارد البشرية في شركة الاتصالات العراقية على الاستمرار في تحديث وتطوير بنيتها والتجهيزات التقنية التابعة لها، وفقاً لتطورات تكنولوجيا

المعلومات، بالإضافة إلى أن العمل على تحديث النظام الآلي المستخدم فيها، بحيث يستطيع العاملون من مواكبة مختلف التحديثات، وتوفير مصادر المعلومات للمستخدمين بسرعة عالية وأقل جهد.

- ضرورة توفير الدعم المالي والمعنوي للعاملين فيها من أجل تشجيعهم على تطوير مهاراتهم لاستخدام التقنيات بما يحقق رضا المستخدمين من الخدمات التي تقدمها الشركة.

الخاتمة:

إن الإبدال المتسارع في نطاق تكنولوجيا المعلومات يجعل إدارة الموارد البشرية قادرة على تحسس أبعاد التطور والعمل، وذلك من خلال وضع خطط جيدة للاحتياجات البشرية وطرق توفيرها ووسائل إعدادها وتدريبها لرفع مستوى أداء العنصر البشري وزيادة القدرات والمهارات والمعارف للوصول إلى معايير الجودة وتنمية المعلومات والقدرات والاتجاهات لدى الموارد البشرية.

قائمة المراجع:

العربية:

١. أبو عساف، مؤيد؛ المرعي هيثم. (٢٠١٩)، التطبيقات العلمية في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات العامة والخاصة، دار أمجد، الطبعة الأولى، الأردن.
٢. بكوش، كريمة؛ بناولة، حكيم؛ بوعبدلي، زهرة. (٢٠١٧). إشكالية مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير التجارة الداخلية، AL-RIYADA For Business Economics، المجلد ٣، العدد ٢، جوان.
٣. بن حمزة، جيهان؛ يوقرة، أميرة. (٢٠٢٣)، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة دراسة حالة الوحدة العملية لاتصالات الجائر، رسالة ماجستير، جامعة قالمية. الجزائر.
٤. بن صلاح، طاهر عبد القادر. (٢٠٢٣)، أثر التكامل بين حوكمة تكنولوجيا المعلومات والقيمة المضافة للمراجعة الداخلية على الحد من مخاطر نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية في الشركات الصناعية بمدينة مصراتة، مجلة البحوث الأكاديمية، العدد ٢٧.

٥. بو حساس، سارة كنزة. (٢٠١٢)، الأثر الفعلية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على تطبيقات تسير الموارد البشرية في المؤسسة، رسالة ماجستير، جامعة مهري قسنطينة. الجزائر.
٦. بولقرون، سفيان؛ رداوي أنور. (٢٠٢٤). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في المؤسسة دراسة حالة المديرية العملية لاتصالات الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة ٨ ماي ١٩٤٥.
٧. تخة، رانيا. (٢٠٢٤)، دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة سلاسل التوريد دراسة حالة: مؤسسة ألفا بابب بغرداية، رسالة ماجستير، جامعة غرداية – الجزائر.
٨. تيسير، محمد. (٢٠٢٣). كتاب المنهج الوصفي التحليلي: مع نبذة حول المنهج الوصفي التحليلي. مؤسسة المجلة العربية للعلوم.
٩. حركاتي، فاتح. (٢٠٢٤). دور التحول الرقمي في تطوير منظومة وظائف إدارة الموارد البشرية بالجامعات، رسالة ماجستير. جامعة بانتة. الجزائر.
١٠. السراجي، ماجد عبد العزيز صالح. (٢٠٢٣). مدى استخدام تكنولوجيا المعلومات بإدارة الموارد البشرية في مكاتب الجامعات الأهلية بمدينة صنعاء: دراسة استكشافية. مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية. (١) 4.
١١. سيد أعمر، فاطمه. (٢٠١٥)، دور إدارة الموارد البشرية في تحسين إنتاجية المؤسسة: حالة مطاحن الحنضة بالمسيلة، رسالة ماجستير. جامعة محمد بوضياف المسيلة. الجزائر.
١٢. عبد الفتاح، أسماء. (٢٠٢٣). التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لكل من الشغل الوظيفي والكفاءة المهنية الرقمية وأسلوب التفسير التفاعلي لدي المعلمين. مجلة الإرشاد النفسي، العدد 75، ج2، أغسطس.
١٣. عماريه، عبد الحكيم؛ سبتي، رشيدة. (٢٠١٨)، تكنولوجيا المعلومات والاتصال وحتمية التحول الإلكتروني للمؤسسات، مجلة الباحث، المجلد 01، العدد 3، الجزائر.
١٤. غراز، الطاهر؛ بوقبرين، مفيدة. (٢٠٢١). أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية بالمنظمة. مجلة العلوم الاجتماعية. ١٥ (١).
١٥. غيده، فوزية. (٢٠٢١)، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين أداء المؤسسات، مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد 07، العدد 3، بحث مقدم إلى جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة-الجزائر.

١٦. قنديجلي، عامر إبراهيم؛ النجار، حسن الرضا. (٢٠١٥)، علم المعلومات والنظم والتقنيات، عمان، دار المسيرة للنشر.
١٧. كراز، شادي. (2021)، دور حوكمة تكنولوجيا المعلومات في تطوير أمن المعلومات، مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد ٤٣، العدد ١ ، جامعة تشرين، سوريا.
١٨. لفريد، صلاح الدين؛ كرفس، نبيل. (٢٠١٨)، مخبر علوم وتقنيات النشاط البدني الرياضي، مجلة علمية دولية محكمة، جامعة الجزائر 03، الجزائر، العدد 15.
١٩. المكصوصي، علي عبد الكريم هادي؛ صقر، احمد علي غازي؛ الفقي، مصطفى إبراهيم. (٢٠٢٣)، أثر التكامل بين معايير الإنتوساي وحوكمة تكنولوجيا المعلومات على جودة تقارير الأجهزة العليا للرقابة - بالعراق، كلية التجارة، بحث مقدم إلى جامعة المنصورة. العراق.

المراجع الأجنبية:

20. Alimova , S. (2024). The role of information technology in the personnel management system. *Modern Science and Research* , 3 (2) , 385-390.
21. Arora , M. , & Mittal , A. (2024). Employees' change in perception when artificial intelligence integrates with human resource management: a mediating role of AI-tech trust. *Benchmarking: An International Journal*.
22. Arstron Michal. Human resource Publisher. _ London: Kogan , 2014.
23. Czarniewski , Slawomir. (2014). "Quality Parameters of Human Capital in the Digital Economy." *International Journal of Academic Research in Accounting. Finance and Management Sciences* , vol. 4(3).
24. Prastyaningtyas , E. W. , Ausat , A. M. A. , Muhamad , L. F. , Wanof. (2023). The Role of Information Technology in Improving Human Resources Career Development. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Bisnis* , 5 (3).

25. Sutrisno , S. , Ausat , A. M. A. , Permana , B. (2023). Do Information Technology and Human Resources Create Business Performance: A Review. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.* , 8 (8).
26. Sousa , M. J. , & Rocha , Á. (2019). Digital learning: Developing skills for digital transformation of organizations. *Future Generation Computer Systems*. 91..