

دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية

The Role of Information and Communication Technology in Human Resource Management

ميدون ليلي^{1*}، نبار ربيحة²

¹ جامعة الشهيد حمة لخضر-الوادي-الجزائر، midoune-leila@univ-eloued.dz

² جامعة الشهيد حمة لخضر-الوادي-الجزائر، nebbarrebi@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2022/04/15 تاريخ القبول: 2023/04/19 تاريخ النشر: 2023/06/16

ملخص:

تهدف هذه الدراسة، إلى إبراز الدور الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية باعتبار أنها جزء رئيسي من التنظيم الإداري لكل المؤسسات، سواء خاصة أو عامة حيث أصبح من الضروري تطوير المورد البشري وجعله يتماشى مع تطورات تكنولوجيا المعلومات والاتصال فهي حلقة وصل بين المنظمة والعامل. وعليه كان لازماً تعميم هذه الوسائل التقنية والتكنولوجيات .
كلمات مفتاحية: تكنولوجيا المعلومات والاتصال ؛ إدارة الموارد البشرية؛

Abstract:

This study aims to high light the role that information and communication technology plays in human resource management, considering that it is a major part of the administrative organization of all institutions, whether private or public. Therefore, it was necessary to disseminate these technical means and technologies

Keywords: information and communication technology; Human Resource Management;

1- مقدمة:

* المؤلف المرسل

في ظل الظروف الراهنة ومع تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال. واتساع رقعة المعرفة بات من الضروري البحث عن افضل الطرق للمعرفة. بإعتبار تكنولوجيا المعلومات والاتصال تساهم في تنمية الموارد البشرية وتطويرها. حيث يلجأ العامل للقيام بالأعمال الإدارية بأقل وقت وجهد وتنظيم وترتيب المهام .وساهمت هذه التقنية في تخزين المعلومات واسترجاعها .وإن هذه التطورات لتكنولوجيا الرقمية أثرت على العامل من كل النواحي. وأضحى الجميع يسعى لبناء مؤسسة متطورة لهذا انصب الاهتمام حول إدارة الموارد البشرية باعتبارها الركيزة الاساسية للمؤسسة وجعلها تتماشى مع هاته التقنية ومن هنا نطرح التساؤل الرئيسي:

ماهو دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في ادارة الموارد البشرية ؟

ولالإحاطة بجوانب هذا الموضوع نتناول:

أولا :الإطار المفاهيمي لكل من تكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية.

1-تكنولوجيا المعلومات والاتصال

فوائد تكنولوجيا المعلومات والاتصال

مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصال

2- ادارة الموارد البشرية

أهداف إدارة الموارد البشرية

ثانيا : دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية:

ثالثا :الآثار المترتبة عن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

أولاً: الاطار المفاهيمي

2. تكنولوجيا المعلومات والاتصال

شهدت الآونة الأخيرة تطورات سريعة غير مسبوقة في كافة نواحي الحياة، وأبرز هذه التطورات التي ميزت وقتنا الحالي هي الدينامكية التي عرفها المجال التكنولوجي خاصة تلك المتعلقة بمعالجة المعلومات وبثها، أو بما أصبح يعرف بتكنولوجيا المعلومات والاتصال.

2. 1. مفاهيم حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

لقد أصبحت التكنولوجيا تلعب دورا مهما في النهوض باقتصاديات الكثير من الدول.

2. 1. 1. تعريف التكنولوجيا:

يرجع أصل التكنولوجيا إلى الكلمة يونانية التي تتكون من مقطعين هما (Techno) تعني التشغيل الصناعي، والثاني (Logos) أي العلم أو المنهج، لذا تكون بكلمة واحدة هي علم التشغيل الصناعي

و يمكن تعريفها من جهة التحليل الاقتصادي بأنها "مجموعة المعارف والمهارات والخبرات الجديدة التي يمكن تحويلها إلى طرف إنتاج أو استعمالها في إنتاج سلع وخدمات وتسويقها وتوزيعها، أو استخدامها في توليد هياكل تنظيمية إنتاجية". (حديد، 2006، صفحة 53)

و يمكن تعريف التكنولوجيا على إنها: "تطبيق الإجراءات المستمدة من البحث العلمي والخبرات العلمية لحل المشكلات الواقعية، ولا تعني التكنولوجيا هنا الأدوات والمكانن فقط بل أنها الأسس النظرية والعلمية التي ترمي إلى تحسين الأداء البشري في الحركة التي تتناولها". (عبد الباري، 2003، صفحة 26)

2. 1. 2 تعريف المعلومات:

تعرف الموسوعة البريطانية المعلومات على أنها "الحقائق والأفكار التي يتبادلها الناس في حياتهم العامة، ويكون ذلك التبادل عادة عبر وسائل الاتصال المختلفة أو عبر مراكز ونظم المعلومات المختلفة في المجتمع (قندلجي و السامراقي، 2002، صفحة 28)

فالمعلومات هي: "مجموعة من البيانات تخص مشكلة معينة أو قرار تم تحليلها وتشغيلها واستخلاص نتائج معينة منها، لتكون هي ملخص للنتائج التي تم الحصول عليها نتيجة تحليل البيانات ذات الصلة بعمليات المنظمة . (الحنوي و آخرون، 2004، صفحة 278)

2. 1. 3. تعريف الاتصال: عرف محمود عودة الاتصال : " العملية أو الطريقة التي تنتقل بها الأفكار والمعلومات بين الناس داخل نسق اجتماعي معين، يختلف من حيث الحجم ومن حيث العلاقات المتضمنة فيه بمعنى أن يكون النسق الاجتماعي مجرد علاقة ثنائية نخطيه بين شخصين أو جماعة صغيرة أو مجتمع محلي أو قومي أو حتى المجتمع الإنساني ككل. (مكاوي و حسين السيد، 2006، الصفحات 24-25)

2. 2 تعريف تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

تعبّر عن الاستخدام والاستثمار المفيد والأمثل لمختلف أنواع المعارف، البحث عن أفضل السبل والوسائل التي تسهل الحصول على المعلومات التي تقودنا إلى المعرفة .وكذلك جعل مثل هذه المعلومات متاحة للمستفيدين منها وتبادلها وإيصالها بالسرعة المطلوبة ،والفاعلية والدقة اللتان تتطلبها أعمال وواجبات الإنسان المعاصر (قندلجي و السامراي، 2002، صفحة 39)

يعرفها شوقي سالم(1998) بأنها: " كافة الأدوات والأجهزة والبرامج المستخدمة في تخزين واسترجاع المعلومات مثل وسائل الاتصال، أجهزة الحاسب الآلي، المكتبات." (كوندة، 2018، الصفحات 270-271)

وتعرف كذلك بأنها: "عبارة عن ثورة المعلومات المرتبطة بصناعة المعلومات وتسويقها وتخزينها واسترجاعها وعرضها وتوزيعها من خلال وسائل تقنية حديثة ومتطورة وسريعة، ذلك من خلال الاستخدام المشترك للحاسبات ونظم الاتصالات الحديثة. (حديد، 2006، صفحة 53)

2. 3. فوائد تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

لقد تطورت تكنولوجيا المعلومات والاتصال اليوم فقد أصبح كل شيء يتم من خلال الأنترنت عن طريق الدخول للمعلومات ووسائل التواصل الاجتماعي والتجارة الإلكترونية والاتصالات الهاتفية والتواصل عبر الساتل، ففي عالم يقوم ويرتكز على المعرفة أصبحت أنظمة الاتصال والبنية التحتية للإنترنت لها أثر كبير على النمو والتطور الاقتصادي حيث تمثل تكنولوجيا المعلومات

والاتصال وسيلة مهمة في إنشاء الوظائف وتطوير الصناعة، فيترتب عن تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال النتائج التالية: (عبد الفتاح مغربي، 2007، الصفحات 234-235)

- **تحسين الأداء:** من خلال إيجاد التوافق بين استراتيجيات المنظمة وقدرة الفرد على استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

- **زيادة قيمة المؤسسة:** فالمؤسسة التي تتبنى تكنولوجيا المعلومات والاتصال تكون لها قيمة ومكانة بين المنافسين.

- **فعالية اتخاذ القرارات:** توفر تكنولوجيا المعلومات والاتصال المعلومات الكافية التي تسمح للمديرين والمدراء باتخاذ القرارات المطلوبة في الأوقات المناسبة.

- **تطوير طريقة العمل:** تعمل تكنولوجيا المعلومات والاتصال على توفير النظام والانضباط داخل العمل وفق نظم واضحة وطرق عمل محددة. - إعادة هندسة الحاسوب: تسمح تكنولوجيا المعلومات والاتصال بتجديد وتحديث البرمجيات وقواعد البيانات الموجودة في الحواسيب

- **تطوير المؤسسة:** تدعم تكنولوجيا المعلومات والاتصال نجاح المؤسسات ذات المجالات الإدارية والتنظيمية المعقدة.

- **تنمية السلوك الإيجابي للأفراد:** تؤثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال إيجابيا على سلوك الأفراد داخل المنظمة، وذلك من خلال الاتصال داخل وخارج المؤسسة إضافة إلى تسهيل إدارة الوقت بكفاءة عالية.

4.2 مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصال

إن تكنولوجيا المعلومات والاتصال تتكون من مكونات مادية متمثلة في مختلف التجهيزات ومكونات برمجية بالإضافة إلى الخدمات التي تكون عن طريقها التعرف التقني لتكنولوجيا المعلومات والاتصال يعرفها على أنها مجموعة من الوسائل المادية والتطبيقات البرمجية المطلوبة لتشغيل المنظمة بكل أقسامها ومرافقها، أما التعرف الفني للبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات

والاتصال فيقصد مجمل الخدمات واليد العاملة والقدرات التطبيقية التي تقدم بواسطة الأجهزة والبرمجيات إلى المنظمة، والتي هي ممولة من قبل الإدارة (قندلجي، و الجنابي، 2009، صفحة 429)

➤ **المكونات المادية :** تتمثل في الأجهزة والوسائل الملموسة، اذ يعد الحاسوب ركيزة أساسية في المكونات المادية للبنية التحتية وهو من أهم المستجدات التقنية التي انتشرت بعد النصف الثاني من القرن الماضي، وأخذت تأثيراته تدخل إلى مختلف مجالات الحياة. وهناك أنواع عديدة من الحواسيب (عملاقة، كبيرة، متوسطة، صغيرة) (عبد الله محمد و اخرون، 2012، صفحة 512)، وأهمية الحاسوب تعود بالدرجة الأولى إلى دوره في معالجة وعرض المعلومات.

➤ **مهارات الموارد البشرية:** تعد تهيئة مهارات الموارد البشرية من ذوي الخبرة والكفاءة إحدى متطلبات تطبيق تكنولوجيا (محمد حسن، 2010، صفحة 512)، كون المورد البشري المدرب والمؤهل هو المسؤول عن سيطرة، إدارة وتشغيل المكونات الأخرى. وفي هذا الإطار هناك نوعان من الموارد البشرية المختصون والمستعملون النهائيون.

➤ **البرمجيات:** مجموعة مفصلة من التعليمات والأوامر المعدة من قبل الموارد البشرية، وهي التي توجه المعدات المادية للحاسوب للعمل بطريقة معينة للحصول على نتائج محددة)، ويمكن تصنيفها إلى برمجيات النظم وبرمجيات التطبيقات.

➤ **شبكات الاتصال:** إذ يتم إرسال وتلقي البيانات والمعلومات عبر شبكة الاتصالات والتي تضم مجموعة من المحطات والكابلات والأسلاك وخطوط الهاتف، وشبكات الانترنت، الأنترانت، الاكسترانت (جبوري، 2009، صفحة 141). وهذا مع العلم أن للشبكات أهمية بالغة في تعزيز دور تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة وبالأخص شبكة الأنترانت في مجال إدارة الموارد البشرية.

➤ **الإجراءات:** وهي مجموعة من التعليمات عن كيفية دمج الأجهزة والبرمجيات والبيانات والشبكة لغرض معالجة البيانات وتوليد المخرجات.

➤ **قاعدة البيانات:** وهي مجموعة من البيانات المترابطة والمخزنة في أجهزة خزن البيانات، وقد تمثل قاعدة البيانات مخزن سجلات المنظمة، معايير الوقت لمختلف عمليات المنظمات، بيانات الكلفة أو معلومات تخص طلب الزبون (محمد حسن، 2010، صفحة 330) وقد تأخذ شكل الكتروني أو ورقي بشرط أن تؤدي الغاية من وجودها

إن الشيء البارز بعد تحديد المكونات انه بالرغم من أهمية الحاسوب، البرمجيات قواعد البيانات والشبكات إلا أنها لا تؤدي الغاية من وجودها في غنى عن الموارد البشرية كونها العنصر الوحيد القادر على التشغيل، المعالجة والتحكم في هذه المكونات.

3. مفهوم إدارة الموارد البشرية

لقد اختلفت وجهات النظر في تحديد مفهوم موحد لإدارة الموارد البشرية، وهذا أمر طبيعي وصحيح ناتج عن تعدد المفكرين في هذا المجال من جهة، واختلاف مفاهيمهم من جهة أخرى. ونذكر بعض التعاريف منها:

"إن إدارة الموارد البشرية كوظيفة تختص بتكوين هيكل مناسب من الموارد البشرية ذات مستوى مناسب من القدرات والمهارات المطلوبة لمقابلة احتياجات المنظمة، ثم تدريب وتنمية هذه المهارات باستمرار وأيضا مكافأة عادلة، تتفق مع الجهود التي تبذل ثم تحقيق نوع من التكامل والتنسيق بين مصالح الأفراد والمؤسسة ومنع حدوث أي تضارب بينهما وأخيرا توفير الرعاية والخدمات اللازمة لهم" (محمود أبو بكر، 2004، صفحة 58)

"إن إدارة الأفراد جزء من العملية الإدارية الكلية وجزء من المنظمة التي تعمل فيها، وجزء أيضا من المجتمع الذي يحيط بها وهي مسؤولة عن اختيار العاملين واستثمار

جهودهم وتوجيه طاقاتهم وتنمية ممارساتهم وتحفيزهم وبحث مشاكلهم وتقوية علاقات التعاون بينهم وبين زملائهم ورؤسائهم" (خميس السيد، 1989، صفحة 10)

"هو ذلك النشاط الإداري المتمثل في وضع تخطيط للقطاع، الذي سيضمن دائمية وجود القوى العاملة التي تحتاج إليها المؤسسة، ودائمية إمدادها بالعناصر البشرية المطلوبة، كما يتمثل هذا النشاط في تنمية قدرات العاملين وتحسين أدائهم ورفع كفاءاتهم الفنية، كما يتمثل هذا النشاط في تنمية قدرات العاملين وتحسين أدائهم ورفع كفاءاتهم الفنية، العلمية والاستمرارية فيه وحثهم على المشاركة بولائهم الذاتي لتحقيق أهداف المؤسسة، ويدخل في كل هذا توفير المزايا والحوافز المادية والأدبية والمعنوية، لإشباع حاجاتهم أو رغباتهم الفردية والجماعية" (أحمد منصور ، 1997، صفحة 10)

1.3 أهداف إدارة الموارد البشرية

يتلخص الهدف الرئيسي لإدارة الأفراد في تكوين "قوة عمل مستقرة وفعالة مجموعة من القوة البشرية القادرة على العمل والراغبة فيه، تشكل قوة الدفع الأساسية للمنظمة، في الوقت الحاضر وفي المستقبل"، (بربر، 1997، صفحة 12) من هذا الهدف الشامل لإدارة الموارد البشرية يمكن تقسيم الأهداف وفق ما يلي:

1. أهداف المجتمع:

- المحافظة على التوازن بين الأعمال وشاغليها، أو بمعنى آخر التوازن بين الفرص المتاحة والطاقات البشرية، التي يمكنها التقدم للحصول على هذه الفرص؛
- مساعدة الأفراد في إيجاد أحسن الأعمال وأكثرها إنتاجية وربحية بالنسبة لكل منهم؛
- تمكن الأفراد من بذل أقصى طاقاتهم والحصول على مقابل لهذا الجهد، وتوفير الإمكانات الحديثة والمتقدمة لتكون في متناولهم؛
- توفير الحماية والمحافظة على قوة العمل وتجنب الاستخدام غير السليم للأفراد؛

- توفير جو من العمل يسوده حرية الحركة والتعبير.

2. أهداف العاملين:

- إتاحة فرص التقدم والرقى للأفراد عندما يصبحون مؤهلين لذلك؛
- إتاحة ظروف العمل المنشطة لهم لتمكينهم من العمل المتعاون والفعال الذي يزيد من دخلهم؛
- توفير سياسات موضوعية تمنع إسراف استخدام الطاقات البشرية؛
- العدالة في معاملتهم وفي المكافآت والعقوبات الخاصة بهم؛
- وجود ضمان اجتماعي وصحي جيد.

3. أهداف المنظمة: (زويلف، 1998، صفحة 13)

- الحصول على الأفراد الأكفاء عن طريق تحديد المؤهلات ومواصفات الأعمال والبحث عن مصادر القوى العاملة والقيام بإجراءات الاختبار والتعيين؛
- الاستفادة القصوى من الجهود البشرية عن طريق تدريبها وتطويرها وإتاحة الفرص، لتمكينها من الحصول على المعرفة والخبرة والمهارة إلى جانب تقييم العاملين تقييما موضوعيا في فترات دورية، ليتعرف الفرد على مدى وصوله للمعايير المطلوبة، والتطلع لتطوير كفاءاته وكذلك تشجيع العمل الإداري الفعال؛
- المحافظة على استمرار رغبة العاملين في العمل واندماج أهدافهم مع أهداف المنظمة، لخلق التعاون المشترك وذلك عن طريق إشباع رغبات الفرد عن طريق العمل، لذلك لا بد أن يكون هناك نظام عادل للأجور والمكافآت، وغيرها.

ثانيا : دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية:

يمكن تحديد أهم التغيرات والتطورات التي تحدثها تكنولوجيا المعلومات لتحسين هذه الوظيفة فيما يلي: (باسي، 2013، الصفحات 279-280)

- تضع معلومات الموارد البشرية في قاعدة بيانات عوض عدة سجلات التي قد تتميز بتكرار عدة معطيات.
- 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.
- تساعد المسير على انتقاء الموارد البشرية المؤهلة بالرجوع إلى قاعدة البيانات المتوفرة في المؤسسة.
- الاعتماد على الشبكات يسهل من إجراءات التوظيف ويسرعها ويقلل من تكاليفها.
- الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات في التدريب يقلل من الوقت والإجراءات والتكاليف المتعلقة به، الشيء الذي يحفز المؤسسة على القيام به باستمرار لمواكبة التطورات، وتحقيق الميزة التنافسية.
- تمكن من الحصول على معلومات الموارد البشرية دون اللجوء إلى الإدارة (دون اللجوء إلى الإدارات الوسطى).
- الشبكات خاصة الانترنت منها تشجع على تبادل المعارف وتدعيم الابتكار والتعلم.
- تعمل على تكتيف الاتصال بين مختلف الفاعلين، كما تعمل على تشجيع التعاون والعمل الجماعي مما يطور ويضيف من قيمة وظيفة الموارد البشرية.
- يبدو جليا مما سبق أن التكنولوجيا المعلومات دورا حيويا في إحداث تغيرات إيجابية على إدارة الموارد البشرية، من خلال تقليل التكاليف، زيادة الاتصالات، تسهيل إجراءات العمل، تحصيل المعلومات الدقيقة والمفيدة واستعمالها في القرارات

باستقلالية، الشيء الذي بدوره يرفع من أدائها، وبالتالي يحسن من إدارتها ويجعلها خلاقة للقيمة.

- دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين الاتصال داخل المؤسسة:

تلعب التكنولوجيا دورا كبيرا في تطوير المؤسسة في تساهم في تحسين أدائها وتؤثر بشكل إيجابي على تنافسياتها وبما أن التكنولوجيا في تغير دائم مستمر وسريع فعلى المنظمات الحرص على مواكبة التكنولوجيات الجديدة باستمرار ومن فوائد تطبيق التكنولوجيا داخل المؤسسة نذكر النقاط التالية: (اللامي، 2007، الصفحات 41-44)

- تؤدي التكنولوجيا إلى تقليل تكاليف العمل.
- تؤدي التكنولوجيا إلى زيادة المبيعات.
- تساهم في تسريع أوقات تسليم المنتجات من خلال تقليل أوقات العمل والتأخيرات في العمل.
- تحسين الظروف البيئية إذ تساهم في القضاء على الضوضاء فضلا عن تقليل نسب التلوث البيئي بشكل كبير
- يساهم الإبداع التكنولوجي في التحول من الإنتاج العشوائي إلى الإنتاج وفقا لطلبات الزبائن والتي تتطلب الاعتماد على نظم إنتاج ذات مرونة عالية تساعد في تقديم منتجات متميزة.
- تساعد على الاختراع والإبداع والتجديد في السلع والخدمات والوسائل والعمليات لإشباع الحاجات والرغبات المتزايدة.
- تساعد على تحقيق الميزة التنافسية وكذا المحافظة على البقاء والاستمرارية.

أما دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال فيتمثل في النقاط التالية:

إن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المنظمات المعاصرة خلق تحديات كبيرة تمثلت في مجالات عدة خاصة من الناحية التنظيمية حيث تحدد العلاقات ما بينهما من خلال المراكز الخاصة بالمركزية واللامركزية أو الجمع بينهما، التقليل في حجم الوظائف والمستويات الإدارية،

والتحول في شكل الهيكل التنظيمي من الهرمي إلى الشبكي كما يلي: (الحميدي و آخرون ، 2009 ، الصفحات 187-291)

1- المركزية أو اللامركزية أو الجمع بينهما: لقد قدم كل من Whisler & Leavit عام

1958 تنبؤاتهما حول تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على البناء التنظيمي للمنظمات حيث أشار الكاتبان بان وفرة المعلومات يسمحون للإدارة بأن تكون مركزية في قراراتها من خلال نظام معلومات مركزي يرتبط بجميع أجزاء المنظمة بشبكة اتصال تتيح نقل وتبادل المعلومات ولكن هناك من يرى العكس أي أن استخدام الحاسوب سوف يؤدي إلى التوجه نحو اللامركزية لأن الادارة المركزية لا تستطيع التحكم في الكمية الكبيرة من المعلومات وازدياد عدد القرارات المطلوب اتخاذها، وقد أدى تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال إلى تبني اتجاه الجمع بين المركزية واللامركزية في البناء التنظيمي للمؤسسة بالشكل الذي يمكنها من اتخاذ قراراتها بكفاءة وفعالية.

2- تقليص حجم الوظائف والمستويات الإدارية: تؤدي تكنولوجيا المعلومات والاتصال إلى تخفيض حجم الوظائف كونها تعمل على زيادة التوافق بين الكفاءات والوظائف المنوطة بها فلم تعد هناك حاجة لوظائف زائدة نظرا للمهام المتعدد التي تقوم بها تكنولوجيا المعلومات والاتصال فزيادة القدرة على الحصول على المعلومات بالسهولة والسرعة والدقة اللازمة إلى تقليص دور بعض المستويات الإدارية الوسطى فأصبح التعامل بشكل شبه مباشر مع العمال ما يزيد من القدرة على الاستجابة لاحتياجات الزبائن.

ثالثا: الآثار المترتبة عن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

الآثار الاقتصادية:

مما لا شك فيه هو أن تعميم استخدام تكنولوجيا المعلومات في المنظمات يعود عليها بالفوائد والعوائد الاقتصادية الكثيرة نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر تخفيض عدد أعضاء القيادة الإدارية من مديرين وعمال حيث أخذت تكنولوجيا المعلومات تلعب أدوارهم وتعوض وجودهم المادي والإجرائي . (العاني و جواد، 2008، صفحة 39)

كما ساهمت تكنولوجيا المعلومات في تقليص تكاليف المعاملات (الصفقات) وذلك من خلال كوا كما سبق الذكر حلت محل بعض الأفراد بالإضافة إلى هذا قلصت من مراحل العمليات والخطوات التي كانت تتطلب وقتا وجهدا وتكاليف. كما ساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات وخاصة بعد الاستعانة بشبكات الحاسوب المتطورة في تقليص تكلفة المنتجات وبالتالي خفض السعر.

الآثار التنظيمية والسلوكية:

استطاعت المنظمات الكبيرة التي كانت تعاني من ضخامة حجمها وتعدد مستوياتها الإدارية وبعد إدخال الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات أن تطور من عملياتها وتقلص من مستوياتها الإدارية وإلغاء بعض الوظائف وتسريع بعض العمال وإعادة النظر في تنظيمها وهيكلها التنظيمي تسطحت مستوياته مما يتيح لها تحقيق كفاءة في العمل ومرونة في أدائها بشكل متجانس مع رشاقة عملها في السوق وخوضها غمار المنافسة الشرسة.

وقد ظهرت آثار تكنولوجيا المعلومات واضحة في السلوك التنظيمي للأفراد العاملين وذلك من خلال ضمان تدفق ما يحتاجونه من البيانات والمعلومات، كما انعكس هذه الآثار بشكل واضح

على نطاق الإشراف حيث سمحت للرئيس من الإداري بالإشراف على أكبر عدد من العاملين بعد أن تم تحويل بعضهم الصلاحيات اللازمة لحسم المواقف التي تواجههم دون الرجوع إلى الرئيس الأعلى، حيث أخذ استخدام تكنولوجيا المعلومات يدفع بمواقع اتخاذ القرار في المنظمة الواحدة كون موظفي المستويات الدنيا أصبحوا يحصلون على المعلومات التي يحتاجونها لاتخاذ القرارات دون الرجوع إلى المسئول الأول كما مكنت هذا الأخير من استلام المعلومات الكافية والدقيقة في الوقت نفسه لسير الأعمال في المستويات الإدارية الأخرى. (توتليان، 2006، صفحة 52)

خاتمة:

يعتبر تفعيل تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات العامة والخاصة لاسيما في إدارة الموارد البشرية أمر أساسيين شأنه حل الكثير من المشاكل. وتسهيل الأمور الادارية. بين العامل والمؤسسة. وتهيئة المجتمع لمرحلة امتلاك تعاملات إلكترونية. حيث تتميز هذه التعاملات بسرعة الأداء والإنجاز دون استهلاك للوقت. والحد من الاجراءات البروقراطية للادارة التقليدية

ويعد الهدف الأكثر أهمية يتمثل في جعل وظيفة الموارد البشرية عملية استراتيجية من خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصال وعدم الاقتصار على التفكير في الأجل القصير والبعد الضيق وإنما النظر الى المستقبل الذي تضمنه تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

قائمة المراجع:

- إبراهيم درة عبد الباري. (2003). تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة. القاهرة.
- احمد احمد منصور . (1997). المبادئ العامة في القوى العاملة، وكالة المطبوعات، الكويت.
- اسماعيل خميس السيد. (1989). الإدارة العامة والتنظيم الإداري، جامعة الإسكندرية، مصر. المؤلف . (2017).
- الهام باسي. (2013). دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية في مصحة الفارابي -دراسة ميدانية مصحة الفارابي - علوم الانسان والمجتمع جامعة العدد 07.
- حسن عماد مكاي، وليمي حسين السيد. (2006). الاتصال ونظرياته المعاصرة (الإصدار 6). مصر: دار المصرية اللبنانية للنشر والتوزيع.
- سعيد عبد الله محمد، وآخرون. (2012). دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال ف تعزيز الذكاء الاستراتيجي دراسة استطلاعية لآراء عينة من مدراء الاقسام والوحدات الإدارية مستشفى السلام بمدينة الموصل. فعاليات المؤتمر العلمي السنوي ذكاء الاعمال واقتصاد المعرفة بجامعة الزيتونة. الاردن.

- سلمى كوندرة. (2018). تكنولوجيا الإعلام والاتصال في مجال الرياضة المدرسية -الواقع والتحديات-. (9).
- عامر ابراهيم قندلجي،، ود. علاء الدين عبد القادر الجنابي. (2009). نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات، الطبعة الخامسة، دار المسيرة، عمان.
- عامر ابراهيم قندلجي، وإيمان فاضل السامرائي. (2002). تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها (الإصدار 1). الاردن: الوراق للنشر والتوزيع.
- عبد الحميد عبد الفتاح مغربي. (2007). المهارات السلوكية لتنمية الموارد البشرية، المكتبة العصرية، القاهرة،.
- غسان قاسم داوود اللامي. (2007). إدارة التكنولوجيا، مفاهيم ومداخل تقنيات تطبيقات عملية، الطبعة الأولى، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان.
- كمال بربر. (1997). إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، بيروت،.
- محمد صالح الحناوي، وآخرون. (2004). مقدمة في الأعمال في عصر التكنولوجيا. مصر: الدار الجامعية -طبع ونشر وتوزيع -.
- مرال توتليان. (2006). الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة، تطور ام ثورة المعهد العربي للتدريب والبحوث الاحصائية.
- مزهري شعبان العاني، وشوقي ناجي جواد. (2008). العمليية التعليمية وتكنولوجيا المعلومات، اثر للنشر والتوزيع، عمات الاردن.
- مصطفى محمود أبو بكر، . (2004). الموارد البشرية، مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004.
- مهدي زويلف. (1998). إدارة الأفراد، دار محلاوي، 1998،.
- نجم عبد الله الحميدي، وآخرون، . (2009). نظم المعلومات الادارية مدخل معاصر، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان.
- ندى اسماعيل جبوري. (2009). أثر تكنولوجيا المعلومات في الأداء المنظمي دراسة مدانية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية . مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية جامعة بغداد العدد 22.

- نوفل حديد. (2006). تكنولوجيا الإنترنت وتأهيل المؤسسة للانندماج في الإقتصاد العالمي اطروحة دكتورا دولة (غير منشورة). الجزائر.
- يسرى محمد حسن. (2010). تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها في تحسين مستوى أداء دراسة الخدمة الفندقية (تطبيقية في فندق السدير). مجلة الادارة والاقتصاد جامعة بغداد العدد 85.