

دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة دراسة حالة الجامعة الإسلامية - غزة

د. وسيم إسماعيل الهابيل و
أ. نداء محمد النجار
الجامعة الإسلامية بغزة

ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في الجامعة الإسلامية في قطاع غزة من خلال محاور الدراسة الأساسية، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم جمع البيانات من خلال استبانة تم تصميمها لهذا الغرض، حيث بلغت عينة مجتمع الدراسة 268 موظفًا من الموظفين الأكاديميين والإداريين العاملين في الجامعة. واستخدم الباحثان أسلوب العينة العشوائية الطبقية، حيث تم توزيع 300 استبانة وكانت نسبة الاسترداد 89.3%. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين محاور الدراسة الأساسية وصناعة المعلومات في الجامعة الإسلامية، بالإضافة لتمتع الجامعة بمستوى جيد في مجال الصناعة المعلوماتية من حيث استخدامها لبرامج محوسبة تخدم مختلف الأقسام والدوائر، وسهولة الوصول لقواعد البيانات الإلكترونية التي توفرها المكتبة المركزية وتناسب أعدادها مع أعداد المستفيدين لها. وقد خرجت الدراسة بعدة توصيات من أهمها ضرورة التركيز على العنصر البشري في إقامة مجتمع المعرفة والعمل على تطوير مهاراته باستمرار، والتأكيد على توفير ميزانية خاصة لشؤون البحث العلمي في الجامعة.

The Role of Human Resources Management In Information Industry In The Light of Knowledge Economy

Abstract: This study aimed to identify the role of human resources management in the information industry at the Islamic University of Gaza (IUG), through the main study dimensions. The researchers used the descriptive analytical method and the data has been collected through a questionnaire which is designed for this purpose. The sample of the defined population of the study was 268 of academic and administrative staff at the IUG. Using a stratified random sampling method, 300 questionnaires were distributed and the received responses rate was 89.3%. The results showed a statistical significant relationship in the response of the respondents between the study dimensions and information industry in IUG. In addition to the fact that the Islamic University has a good level in IT industry, in terms of the use of computerized programs that serve the various sections and departments, along with an easier access to the electronic databases provided by the central library which fits the number of beneficiaries. The study came out with several recommendations: The university should focus on the human element in the establishment of knowledge society, working on developing his skills continuously, ensuring the provision of the a special budget for scientific research at the university.

المقدمة

يمثل العنصر البشري أهم مدخلات النظام الإنتاجي وأعظم القوى المؤثرة في تحديد هوية المنظمة الحديثة ورسم معالم مستقبلها كما أنه يُعد بمنزلة الضابط لإيقاع حركة المجتمع والمحدد لمكانته بين الدول، فالموارد البشرية تمثل الغاية من عملية التنمية وأداتها الرئيسة في ذات الوقت، وإن الأفراد هم حجر الزاوية في الجهود الرامية للتحاق بركب التقدم في عالم يتسم بسرعة الإيقاع وتعدد المؤثرات وتعقد المكونات (الغازي، 2009: 60).

لقد أصبحت المعلومات في الوقت الراهن صناعةً أو ثروةً وطنية شأنها شأن الثروات الأخرى التي ينعم بها المجتمع من طبيعية وبشرية وصناعية وزراعية وغيرها، بل إن المعلومات تعد بمثابة الشريان الحيوي للحياة المعاصرة، والدعامة الرئيسة لصنع القرار سياسياً واجتماعياً وعسكرياً (العتيبي، 2010: 2). وتعتبر صناعة المعلومات من أهم المؤشرات الحيوية على الوعي المعلوماتي في أية دولة. ويقاس تقدم الأمم بمدى قدرتها على جمع المعلومات وتنظيمها ومعالجتها وإخراجها في قالب يخدم الفئات المستهدفة على كافة الأصعدة. وتبدو بوضوح أهمية هذه الصناعة في عصرنا الذي يطلق عليه «عصر المعلومات» (السالم، 2005: 15).

وفي ظل اقتصاد المعرفة أصبحت المعرفة المتوافرة بالمنظمة ميزة تنافسية لها تميزها عن غيرها من المنظمات، وتتمثل المعرفة في توافر الأفراد الذين لديهم معلومات، معرفة مخزنة، تقنيات مختلفة. ونتيجة لذلك فإن المنظمات الناجحة هي تلك المنظمات التي تقوم باستقطاب واختيار وتطوير وتنمية الأفراد العاملين بها والذين يمكنهم قيادة هذه المنظمات، كما أن المنظمات الناجحة هي المنظمات التي تهتم بعملائها وحاجاتهم ورغباتهم، وتستغل فرص التقنيات المختلفة الموجودة بالبيئة المحيطة بها، ولذلك فإن التحدي الرئيسي أمام المنظمات اليوم هو التأكد من توافر الأفراد المهرة المتميزين (Ulrich, 1998: 2).

لذلك تقع الجامعات في موقف خاص فهي صانعة الكوادر الوطنية التي تخطط للتنمية، وهي العقل المفكر الذي لا يبخل على بلده في تقديم الخبرات وحل المشكلات وتوجيه العمل في مختلف القطاعات، وكانت الجامعات في تاريخ الإنسانية وما زالت في الكثير من البلدان مراكز إشعاع، من هنا كان من اللازم تعهد الجامعات بالتطوير المستمر والحرص على تحقيق مستويات من الجودة ترضى عليها الشعوب وتضمن لها الوفاء بالرسالة التي أنشئت الجامعة من أجلها (أبو عيد، 2011: 18).

مشكلة الدراسة: أشارت الأبحاث والدراسات السابقة إلى أن استخدام التقنيات الحديثة في منظمات الأعمال ينعكس على إنتاجية واتجاهات العمل، فقد تبين وجود فارق ملحوظ بين مستويات الإنتاج

دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة

قبل وبعد إدخال التقنية الحديثة حيث وصل التحسن في بعض المنظمات إلى مستوى مشجع بعد استخدامها للتقنيات الحديثة (أبو عيد، 2011: 19). وتعد الجامعات مراكز إشعاع علمي وهي نموذج لمنظمات التعليم، ومواردها البشرية ممثلة في الأستاذ الجامعي وعمالة المعرفة التي بهم وعن طريقهم ينشأ ويتطور المشروع الحضاري للأمة، فعملهم الجوهري هو المعرفة المتخصصة المتقدمة التي هي ملك العمل العلمي التقني في ابتكار ما هو جديداً وإدارته و تنظيمه وتحفيزه. كما لعبت ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات دوراً أساسياً في التوجه نحو ما يسمى بالاقتصاد المعرفي، الذي يركز على تكنولوجيا المعلومات في نجاحه، وعلى منظومة البحث والتطوير التي تعد شريان الحياة لهذا الاقتصاد، مما أحدث تغييرات كبيرة في الواقع الاقتصادي.

واستطاع الباحثان من خلال المقابلات التي أجرتها مع كل من دائرة الجودة، ودائرة شؤون الموظفين وإدارة شؤون تكنولوجيا المعلومات في الجامعة الإسلامية أن تلاحظ بأن دائرة شؤون تكنولوجيا المعلومات لم تقم ببرمجة كل عمليات الجامعة والسبب يعود إلى التزايد المستمر في أعداد الطلبة المسجلين في الجامعة مع نقص في عدد أفراد الطاقم العامل، علاوة على عدم توفر الدعم المادي للجامعة بصورة مستمرة، وضعف الاهتمام بإقامة المراكز البحثية التخصصية في الجامعة. بالإضافة إلى ضرورة العمل بما دعت إليه الأبحاث والدراسات السابقة التي تمس موضوع الدراسة الحالية، وأيضاً العمل بما خرجت به الملتقيات العلمية المعقودة على أرض الجامعة والتي تنظمها كلية تكنولوجيا المعلومات ومنها "ملتقى تكنولوجيا المعلومات الثالث"، "نحو مجتمع معلوماتي"، حيث شددت جلسات المؤتمر على التنمية المستمرة للكليات التطبيقية والجامعات ودورها الرئيس في تطوير وتنمية الموارد البشرية العاملة فيها مما ينعكس بالإيجاب على خدمة المجتمع وتطويره.

وانطلاقاً من الأهمية المتزايدة للصناعة المعلوماتية، وتسارع تطبيقها في الجامعات الفلسطينية، ولما تواجهه هذه الجامعات من تحديات وحدة منافسة، وسعيها لاكتساب الميزة التنافسية والعمل على زيادة رضا المستفيدين بتحسين جودة خدماتها المقدمة، والعمل على رفع مستوى أعضاء هيئاتها التدريسية والعاملين فيها والاهتمام بالخدمات البحثية من أجل خدمة مجتمعها المحيط بها؛ كل ذلك استدعى ضرورة الاهتمام بالجوانب الإبداعية التي يكون في العادة مصدرها الأساسي الإنسان، لذا فإن صناعة المعلومات تعد أحد الأذرع الأساسية في تطوير بيئة العمل الجامعي وخلق ميزة تنافسية لها، وعلى ذلك فإن المشكلة البحثية تتلخص في إثارة التساؤل التالي:

د. وسيم الهاييل و أ. نداء النجار

ما هو دور إدارة الموارد البشرية في الجامعة الإسلامية في صناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة ؟

أهداف الدراسة:

1. دراسة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية و صناعة المعلومات.
2. تحديد مدى وجود أبعاد إدارة الموارد البشرية و صناعة المعلومات.
3. التعرف على واقع صناعة المعلومات في الجامعة الإسلامية.

أهمية الدراسة:

- § تتبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع نفسه بوصفه أحد الموضوعات الحديثة في الأدب الإداري المعاصر، والذي يصنف على قمة مواضيع الاقتصاد المعرفي اليوم، من خلال أهمية الدور الذي تضطلع به مستوى صناعة المعلومات في المنظمة.
- § يرى الباحثان بأن صناعة المعلومات تعمل على تعظيم قيمة المنظمة وتساهم في تحقيق حالات الإبداع وتعزيزها مما يفضي إلى بناء الميزة التنافسية.
- § إن ندرة الباحثين الذين تحدثوا عن موضوع دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة يجعل من الدراسة إضافة جديدة لمكتبات الجامعات الفلسطينية.
- § اكتشاف حجم مخزون المجتمع الفلسطيني من المورد البشري ودوره في عملية التنمية.
- § هذه الدراسة ستفتح آفاقاً جديدةً لمجالات البحث العلمي في صناعة المعلومات من جوانب متعددة (العقبات التي تواجهها، طرق تطويرها، طرق قياسها، مشكلات قياسها في فلسطين عموماً وفي قطاع غزة خصوصاً) مما يساعد في عمليات التنمية والتطوير في المؤسسات الفلسطينية.

متغيرات الدراسة :

- المتغير التابع: صناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة.
- المتغير المستقل: إدارة الموارد البشرية، والمتمثلة في:
 1. وجود سياسات وخطط واضحة لإدارة الموارد البشرية.
 2. المهارات الأساسية للمورد البشري في عصر المعلومات.
 3. البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات للتحويل للاقتصاد المعرفي.
 4. جودة الخدمات المقدمة.
 5. الإبداع والتطوير.

دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين أبعاد إدارة الموارد البشرية في الجامعة الإسلامية وصناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة ومنها تتفرع الفرضيات الفرعية التالية:

1. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين سياسات وخطط واضحة لإدارة الموارد البشرية وصناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة.
2. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين المهارات الأساسية للمورد البشري في عصر المعلومات وصناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة.
3. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات للتحويل للاقتصاد المعرفي وصناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة.
4. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين جودة الخدمات المقدمة وصناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة.
5. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين الإبداع والتطوير وصناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة.

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين استجابات الباحثين حول (دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة في الجامعة الإسلامية بغزة) تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة في الجامعة، المسمى الوظيفي، دائرة العمل، فئة الوظيفة).

منهجية البحث: على طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها فقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، كما لا يكتفي هذا المنهج عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبني عليها التصور المقترح بحيث يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع.

مجتمع الدراسة: يعرف مجتمع الدراسة بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحثان وبناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف يتكون من جميع الموظفين الأكاديميين والإداريين العاملين في الجامعة الإسلامية والبالغ عددهم (853) موظفاً، بتصنيف (392) أكاديمياً و(461) موظفاً إدارياً (دائرة شؤون الموظفين في الجامعة الإسلامية، 2012).

د. وسيم الهاييل و أ. نداء النجار

عينة الدراسة :

قامت الباحثان باستخدام طريقة العينة الطبقية العشوائية الممثلة لمجتمع الدراسة، حيث تم توزيع عينة استطلاعية حجمها 30 استبانة للتحقق من صدق الاستبانة وثباتها. وبعد التأكد من صدق وسلامة الاستبانة للاختبار تم توزيع 300 استبانة على مجتمع الدراسة حيث تم الحصول على 274 استبانة، وقد تم استبعاد 6 استبانات لعدم جدية الإجابة من قبل المبحوثين بسبب عدم الإجابة على جميع الأسئلة الموجودة داخل الإستانة ليصل العدد النهائي للاستبانات المستلمة (268) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي ؛ أي بنسبة استرداد 89.3%.

تم حساب حجم العينة من المعادلة التالية:

$$n = \left(\frac{Z}{2m} \right)^2 \quad (1)$$

حيث:

Z: القيمة المعيارية المقابلة لمستوى دلالة معلوم (مثلاً: Z=1.96 لمستوى دلالة $\alpha = 0.05$).

m: خطأ هامشي ويُعبَّر عنه بالعلامة العشرية (مثلاً: ± 0.05).

يتم تصحيح حجم العينة في حالة المجتمعات النهائية من المعادلة:

$$\frac{nN}{N + n - 1} \quad \text{المعادلة (2) دَلَّ$$

حيث N تمثل حجم المجتمع باستخدام المعادلة (1) نجد أن حجم العينة يساوي:

$$n = \left(\frac{1.96}{2 \times 0.05} \right)^2 \cong 384$$

حيث إن مجتمع الدراسة 853 فإن حجم العينة المُعدَّل باستخدام المعادلة (2) يساوي 265.

وبذلك فإن حجم العينة المناسب في هذه الحالة يساوي 265 على الأقل.

يبين جدول (1) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوي

معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك تعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة

جدول (1)

معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

م	المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
1	وجود سياسات وخطط واضحة لإدارة الموارد البشرية.	.762	*0.000
2	المهارات الأساسية للمورد البشري في عصر المعلومات.	.569	*0.000
3	البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات للتحويل للاقتصاد المعرفي.	.778	*0.000
4	جودة الخدمات المقدمة.	.866	*0.000
5	الإبداع والتطوير.	.818	*0.000
6	صناعة المعلومات في الجامعة الإسلامية.	.930	*0.000

³ الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

جدول (2)

الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية

النسبة المئوية %	التكرار	الخصائص والسمات الشخصية لعينة الدراسة
92.9	249	ذكر
7.1	19	أنثى
100.0	268	المجموع
38.8	104	أقل من 30 سنة
31.7	85	من 30 - أقل من 40 سنة
19.4	52	من 40 - أقل من 50 سنة
10.1	27	50 سنة فأكثر
100.0	268	المجموع
14.2	38	المؤهل العلمي دبلوم فما دون

د. وسيم الهاييل و أ. نداء النجار

41.4	111	بكالوريوس	
25.7	69	ماجستير	
18.7	50	دكتوراه	
100.0	268	المجموع	
32.1	86	أقل من 5 سنوات	عدد سنوات الخبرة في الجامعة
27.2	73	من 5 - أقل من 10 سنوات	
25.7	69	من 10 - أقل من 15 سنة	
14.9	40	15 سنة فأكثر	
100.0	268	المجموع	
-	-	رئيس جامعة	المسمى الوظيفي
1.9	5	عميد	
7.8	21	مدير	
10.4	28	رئيس قسم	
11.9	32	أكاديمي	
51.9	139	إداري	
16.0	43	غير ذلك	
100.0	268	المجموع	
28.7	77	الشئون الأكاديمية	دائرة العمل
17.9	48	الشئون الإدارية	
3.4	9	دائرة الجودة	
50.0	134	غير ذلك	
100.0	268	المجموع	
19.8	53	أكاديمي	فئة الوظيفة
54.1	145	إداري	
26.1	70	أكاديمي إداري	
100.0	268	المجموع	

دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة

مصطلحات الدراسة:

أولاً: **مصطلح/دور**: عرفه Land berg بأنه نمط من السلوك المتوقع من قبل فرد أو جماعة (ما) من خلال موقف معين (الزبيدي، 2008: 11).

ثانياً: **مصطلح/ إدارة الموارد البشرية**: عرفت إدارة الموارد البشرية بأنها الأنشطة والمهام المفيدة في تعظيم أداء العاملين في المنظمة، والتي تتسم بالديناميكية والتطور بحيث يستخدمها كل من القادة والمديرين في الشركة لتعزيز الإنتاجية والجودة والفعالية (Gilley et al, 2009: 1).

ثالثاً: **مصطلح/ صناعة المعلومات**: عرفها (السالم، 2010: 21) بأنها عبارة عن دورة نقل المعلومات أو مراحل تدفقها بدءاً من إنتاج الفكرة من المؤلف، ومرورها بمجموعة من العمليات، لحين تلقيها من قبل القارئ.

رابعاً: **مصطلح الاقتصاد المعرفي**: عرفه (الشمري والليثي، 2008: 14) بأنه الاقتصاد الذي يدور حول الحصول على المعرفة، واستخدامها، وتوظيفها، وإبداعها وابتكارها، بهدف تحسين نوعية الحياة بمجالاتها كافة، من أجل الاستفادة من التطبيقات التكنولوجية المتطورة، واستخدام العقل البشري كرأس المال المعرفي، لإحداث مجموعة من التغييرات الإستراتيجية في طبيعة المحيط الاقتصادي.

خامساً: مصطلح الجامعة: سوف يستخدم مصطلح الجامعة في الدراسة للدلالة على الجامعة الإسلامية، وهي: مؤسسة أكاديمية عامة، تأسست عام 1978، تقوم بعدة وظائف، وهي: التدريس، البحث العلمي، التدريب، التأهيل وخدمة المجتمع، وتعمل بإشراف وزارة التربية والتعليم العالي، وتشمل عشر كليات هي (الطب، الهندسة، تكنولوجيا المعلومات، العلوم، التمريض، التجارة، التربية، الشريعة والقانون، أصول الدين، الآداب) وتقدم عشرات البرامج الأكاديمية على مستوى البكالوريوس، والماجستير (الدليل السنوي، 2010) يدرس فيها الآن ما يقارب 21000 طالب وطالبة في مقر الجامعة الرئيس في غزة، وفي فرعها في جنوب قطاع غزة. وهي واحدة من الجامعات الرائدة والمنتجة والفاعلة في فلسطين.

المقومات الأساسية لصناعة المعلومات:

تتفاوت وجهات نظر الباحثين تجاه المقومات الأساسية لقيام الصناعة المعلوماتية في أي دولة من الدول، حيث يتطلب الأمر إنساناً مؤهلاً للتعايش في عصر المعلومات، وعقلية جماعية تشجع التجديد وترعى وتنمي طاقات الفرد، ومؤسسات توفر الإمكانيات والمحاضن للبحث العلمي والنشر المعرفي الواسع، وسياسات لتطوير العلوم والتكنولوجيا والتجديد وتشريعات تدفع وتيسر وتكافئ الإبداع وأهله" (سعيد، 2004: 35).

د. وسيم الهايبل و أ. نداء النجار

- ويرى "محمد" إن مقومات تحقيق صناعة المعلومات في المجتمعات النامية تتحدد بصورة مغايرة عن المجتمعات المتقدمة، كون الأولى تقتقد إلى عناصر كثيرة من المقومات وتحتاج إلى جهود أكبر في توفيرها على عكس البلدان المتقدمة التي لديها مرونة أكبر في توفير مقومات تحقيق التغيير، ولذا فإن أهم مقومات تحقيق الصناعة المعلوماتية في مجتمعنا العربي مثلاً تتحدد كما يلي:
- § تحديد التوجهات الاستراتيجية: تحديد سياسات وتوجهات تطوير صناعة المعلومات الاقتصادية أو التنموية وأهدافها الرئيسية.
- § توسيع نطاق السوق (توسيع نطاق الطلب ورفع مستوى العرض): العمل على إيجاد الحاجة لدى المجتمع التي تجعله يقبل على استخدام مخرجات الصناعة المعلوماتية، مثل: تقديم خدمات المعاملات عبر نظم الإجراءات في بوابات الحكومة الإلكترونية، توسيع نطاق إدخال التعليم الإلكتروني، الإسهام في توفير البيئة اللازمة لتوسيع نطاق تطبيقات الأعمال الإلكترونية.
- § تسهيل اقتناء واستخدام التكنولوجيا: تسهيل اقتناء واستخدام الحاسوب و الإنترنت وتوسيع نطاق خدمات الاتصالات الثابتة والخلوية وتوفير مقومات الاتصال عبر النظم الشبكية بسعات وخصائص عالية المستوى.
- § البيئة البرمجية المساندة: توفير مقومات تحقيق البيئة البرمجية المساندة التي تسهم في تطوير صناعة المحتوى ومن أهمها محركات البحث، الترجمة، البرمجيات المفتوحة.
- § الكادر البشري: الاهتمام ببناء الكادر البشري المبدع والقادر على الابتكار وتسليحه بالمعارف النوعية التي تحتاجها بيئة العمل الرقمي.
- § اللغة والثقافة: تطوير أدوات الترجمة والتعامل مع اللغة في البيئة الرقمية والعمل على الاهتمام بالمحتوى الثقافي وتوسيع انتشاره وتوفير المقومات البرمجية للتعامل معه.
- § البيئة التشريعية: قوانين حماية الملكية الفكرية وحماية المنتج الصناعي، وقوانين نوعية تهتم بحماية المستهلك، قوانين تنظيم استخدامها إدارة المحتوى على شبكات المعلومات، قوانين توفير بيئة استثمارية جاذبة لصناعة المحتوى.
- § البيئة الاستثمارية: إيجاد المناخ الملائم لتشجيع وتسهيل إنشاء شركات لصناعة المعلومات، وتشجيع القروض الصغيرة والمتوسطة لمشروعات صناعة المعلومات والعمل على توفير المقومات التي تحقق تخفيض تكلفة الإنتاج المعلوماتي الرقمي (محمد، 2006: 14).

دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة

العلاقة التفاعلية بين اقتصاد المعرفة وصناعة المعلومات:

لقد باتت المعلومات مورداً أساسياً من الموارد الاقتصادية له خصوصية، بل إنها المورد الاستراتيجي الجديد في الحياة الاقتصادية المكمل للموارد الطبيعية، كما تشكل المعلومات وصناعتها في عصرنا الراهن العنصر الأساسي في النمو الاقتصادي (الهاشمي والعزاوي، 2007: 23).

ضمن هذا الإطار ذكر Baker في مؤتمر (نحو مجتمع المعلومات) الذي عقد في هونغ كونغ عام 1983، أن دخل إنتاج صناعة المعلومات وصل إلى أكثر من 75 بليون جنيه إسترليني في العالم عام 1982. هذا الدخل يزداد بنسبة 12٪ سنوياً. وبهذا المعدل في الزيادة السنوية، فإن صناعة المعلومات ستكون المورد الأساس للاقتصاد العالمي خلال الخمس والعشرين سنة القادمة.

هذا التحول إلى العمل في حقل المعلومات تتبعه فكرة العمل عن بعد، وهو ما يؤدي إلى ظهور طبقة أو فئة مهنية جديدة لها وزنها في فئة العاملين في المعلومات Information Workers (الهاشمي والعزاوي، 2007: 264).

وعُرفت فئة العاملين في المعلومات بأنهم العمال الذين يملكون المعرفة وينتكرون الأفكار وينقلونها إلكترونياً على شكل منتجات غير ملموسة أو غير مادية، وهؤلاء يمكنهم النفاذ في أي وقت إلى كميات غير محدودة من المعلومات التي تشكل المواد الأولية لخلق المعرفة، وقسمت فئة العاملون في المعلومات إلى أربع فئات فرعية، هي:

1. منتجو المعلومات (منشئو المعلومات وجامعوها).
2. مجهزو المعلومات (يستقبلون المعلومات ويستخدمونها).
3. موزعو المعلومات (ينقلون المعلومات من المنشأ إلى المتلقي).
4. بيئة المعلومات (تقوم على التكنولوجيا للأنشطة المعلوماتية) (الشمري والليثي، 2008: 23).

الدراسات السابقة:

الدراسات المحلية:

دراسة (العلول، 2011) بعنوان "دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة"

استهدفت الدراسة التعرف على مفهوم إدارة المعرفة وتحديد درجة ممارسة العاملين الأكاديميين لدور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة للعام الدراسي 2009-2010، والبالغ عددهم (1309) أكاديمياً، واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات. ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة

د. وسيم الهاييل و أ. نداء النجار

أذ بعض الجامعات تحرص الحرص الشديد على استخدام أحدث الوسائل التكنولوجية المتطورة لتحسين الأداء والوصول إلى التميز في العمل بالرغم من الظروف الصعبة التي يمر فيها شعبنا في قطاع غزة، وقيامها ويشكل مستمر بمراقبة ومتابعة سير العمل داخل الكليات.

دراسة (أبو أمونه، 2009) بعنوان "واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونياً e-HRM في الجامعات الفلسطينية النظامية - قطاع غزة"

استهدفت الدراسة التعرف على واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونياً في الجامعات الفلسطينية النظامية العاملة في قطاع غزة ومدى وضوح هذا الدور بالنسبة للمستويات الإدارية المختلفة.

تكون مجتمع الدراسة من المستويات الإدارية المختلفة في الجامعات وبلغت عينة الدراسة (148) فرداً من المستويات الإدارية المختلفة و (35) فرداً من مراكز تكنولوجيا المعلومات.

واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت الاستبانة كوسيلة لجمع المعلومات بالإضافة إلى المقابلات. ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة وجود وضوح لدى عينة الدراسة لأهمية إدارة الموارد البشرية إلكترونياً، وأن إدارة الجامعة تدعم عملية التحول إلى الإدارة الإلكترونية بالرغم من عدم وجود نظام e-HRM متكامل في أي جامعة من الجامعات المبحوثة.

دراسة (مكحول وعطياني، 2002) بعنوان "صناعة البرمجيات في الضفة الغربية وقطاع غزة: الواقع والآفاق"

استهدفت الدراسة تحليل واقع ومقومات صناعة البرمجيات في فلسطين، وهي إحدى دراسات معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس). حيث تطرق الباحثان إلى توضيح خصائص وصفات شركات صناعة تكنولوجيا المعلومات في فلسطين، ووضع مؤشرات لها. وتوصلت الدراسة إلى أن شركات صناعة تكنولوجيا المعلومات في فلسطين تتميز بصغر حجمها، إذ إن (74%) من المنظمات توظف أقل من (5) عمال، واعتمادها على السوق المحلية في مبيعاتها، فصناعة البرمجيات في فلسطين تشكو من ضعف قدرتها على المنافسة أمام الأسواق الأجنبية نظراً لانخفاض جودتها وارتفاع تكاليفها، كما تعاني من تدني كثافة رأس المال.

الدراسات العربية:

دراسة (السالم، 2005) بعنوان "صناعة المعلومات - دراسة في المفهوم والنشأة والتطوير"

استهدفت الدراسة معرفة مدى إسهام مؤسسات المعلومات في المملكة في دعم الصناعة المعلوماتية، ومدى توظيف تقنية الحاسب الآلي في تجهيز الخدمات، وبخاصة في مجالات المعالجة الفنية، والخدمات المرجعية، والضبط الببليوجرافي، والإحاطة الجارية، وتطوير التقنية، وصناعة النشر العلمي، إضافة إلى معرفة مدى وجود تكامل بين المؤسسات المعنية بصناعة المعلومات. حيث

دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة

طبقت الدراسة على المكتبات الجامعية والعامية والمتخصصة والوطنية ومراكز المعلومات في المملكة العربية السعودية وبلغت عينة الدراسة (17) جهة، قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي (المسحي)، مع التركيز على منهج البحث المكتبي أو منهج التحليل الوثائقي أثناء دراسته، واعتمدت الاستبانة والمقابلات والزيارات الميدانية كأدوات رئيسية لجمع البيانات.

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة تحديد المشكلة الرئيسية التي تعترض تقدم مسيرة الصناعة المعلوماتية وتشل من حركتها وهي غياب التخطيط الوطني للمعلومات.

دراسة (حسانة، 2004) بعنوان "اقتصاد المعرفة في مجتمع المعلومات"

استهدفت هذه الدراسة النوعية إبراز الخصائص التي يتميز بها مجتمع المعلومات، وكيف أنها تستخدم بشكل مكثف كوجه اقتصادي، كما استهدفت الدراسة العلاقة الجدلية بين الاقتصاد وصناعة المعرفة (المعلومات)، وتبيان ذلك من خلال إحصائيات تبرز حجم صناعة المعلومات في أوروبا والولايات المتحدة، وكذلك إحصائيات عن ازدياد العمالة في حقل المعلومات.

وتوصلت الدراسة إلى حقائق تصف واقع الاقتصاد المعرفي على المستوى العربي، بأن أسباب غياب التبادل الأفقي بين البلدان العربية في مجال المعلوماتية تعددت ما بين: ضعف عام للبنية التحتية، غياب السياسة الوطنية، محدودية حجم السوق العربي الذي يصعب فيه اجتذاب رؤوس الأموال الوطنية والأجنبية للاستثمار، وأن الاهتمام العربي بصناعة المعلومات ينحصر في دعامين: الأولى في صناعة البرامج والاتصال بشبكات المعلومات، والثانية في صناعة الإلكترونيات الدقيقة وأجهزة الحاسبات الآلية.

دراسة (عزوي، 2004) بعنوان "تأهيل الموارد البشرية في ظل التقانات وتحديات العالم الاقتصادي الجديد"

استهدفت هذه الدراسة النوعية توضيح متطلبات وآليات تأهيل الموارد البشرية في عصر المعلومات، كما استهدفت توضيح التطورات التكنولوجية والتقنية وانعكاساتها على المؤسسة الاقتصادية من جهة، وتأثيرها على الموارد البشرية من جهة أخرى.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الآليات بهدف تطوير الموارد البشرية في عصر المعلومات، بضرورة العمل على تأكيد القدرة الذاتية للتطوير والابتكار وذلك من خلال التنمية المستمرة لكفاءة ومهارة الموارد البشرية: بالاختيار السليم، التدريب المستمر، التقييم الموضوعي، التعويض العادل عن الأداء، ومساهمة الدول العربية في تطوير الموارد البشرية لتجعلها مؤهلة في عصر المعلوماتية من خلال: إعادة هيكلة للنظام التعليمي، تخصيص ميزانية وطنية مناسبة للبحث والتطوير، إحداث مراكز تدريب وطنية وخاصة لتأهيل الموارد البشرية.

د. وسيم الهايبل و أ. نداء النجار

الدراسات الأجنبية:

دراسة (Carroll & Wagar, 2010) بعنوان "Is There a Relationship Between Information Technology Adoption and Human Resource Management?"

استهدفت الدراسة الكشف ما إذا كان تبني تكنولوجيا المعلومات في منظمات الأعمال اليوم مرتبط بإدارة مواردها البشرية وإعادة هياكلها التنظيمية أم لا. ولقد طبقت الدراسة على الشركات الصغيرة والمتوسطة في مقاطعة نونا سكوتيا الكندية، حيث بلغ حجم عينة الدراسة (130) شركة، واعتمدت الزيارات الميدانية كوسيلة رئيسية لجمع البيانات المطلوبة. وتوصلت الدراسة أن معدل تبني استخدام تكنولوجيا المعلومات قد اختلف بشكل ملحوظ بين الشركات الصغيرة والمتوسطة، وارتبط تبني استخدام تكنولوجيا المعلومات بقوة مع كل من: حجم العمل وإعادة الهياكل التنظيمية، والاستثمار في إدارة الموارد البشرية بالإضافة إلى أن تكنولوجيا المعلومات تلعب دوراً رئيسياً في تعزيز وظائف الموارد البشرية.

دراسة (Garg, Sharma & Pandey, 2010) بعنوان "Emerging Trends of Human Resource Management (With Special Focus on Information Technology Industry)"

استهدفت هذه الدراسة النوعية إلقاء الضوء على الاتجاهات الحديثة التي ظهرت في إدارة الموارد البشرية مع التركيز على صناعة تكنولوجيا المعلومات. وطبقت الدراسة على صناعة المعلومات والبرمجيات الهندية.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، منها: إن الاتجاهات الناشئة في إدارة الموارد البشرية في مجال صناعة تكنولوجيا المعلومات مختلفة عن اتجاهات الصناعة في الاقتصاد القديم، أصبحت الهند واحدة من القوى العظمى في العالم في مجال صناعة تكنولوجيا المعلومات، معظم قادة العالم في قطاع تكنولوجيا المعلومات يعملون على توفير احتياجاتهم من الصناعة التكنولوجية الهندية بالإضافة إلى توظيفهم لخبراء هنديين في مجال تكنولوجيا المعلومات وأوصت الدراسة بجملة من التوصيات، أهمها أنه يجب على الحكومة الهندية السماح لصناعة المعلومات من أن تواجه المنافسة الدولية الحادة لها، من خلال احترام قوانين العمل و تحرير النظام المالي لهذه الصناعة.

دراسة (Parry & others, 2007) بعنوان "HR and Technology: Impact and Advantages"

أجريت هذه الدراسة تحت إشراف المعهد القانوني لشؤون الموظفين والتطوير في بريطانيا (CIPD) ضمن عدة دراسات وتقارير تتعلق بموضوع إدارة الموارد البشرية إلكترونياً e-HRM.

دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة

استهدفت الدراسة التعرف على أثر التكنولوجيا على وظائف وعمليات الموارد البشرية، من خلال عملية عرض وتحليل لتسع حالات دراسية تشمل منظمات تنتمي لقطاعات مختلفة: القطاع العام، الخاص و قطاع المنظمات غير الهادفة للربح. والمنظمات، هي: (BOC Gases, Transport for London, Norwich Union, BSkyB, The NHS, Cancer Research UK, Crown Prosecution Service, IBM, and Nortel). وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج، منها أن استخدام التكنولوجيا ضمن الموارد البشرية له أثر واضح على كفاءة تنفيذ وظائف وعمليات إدارة الموارد البشرية، وتحتاج عملية التحول إلى إدارة الموارد البشرية إلكترونياً إلى تغيير في المهارات المطلوبة من موظفي الموارد البشرية والمدراء، وكذلك تغيير في الإدارة.

دراسة (Baloh & Trukman, 2003) بعنوان "Influence of Internet and Information Technology on Work and Human Resource Management"

استهدفت هذه الدراسة النوعية التعرف على تأثير تكنولوجيا المعلومات والإنترنت على العمل وعلى إدارة الموارد البشرية، وعلى كيفية تغيير الإنترنت وتكنولوجيا المعلومات لنمط حياة الإنسان الاجتماعية وطريقة تفكيره وتأثير ذلك على أداء الموارد البشرية والعمل.

وخضعت ولاية سلوفينيا الأمريكية للدراسة التي خرجت بجملة من النتائج، أهمها: أن الإنترنت وتكنولوجيا المعلومات يستخدمان بصورة كبيرة في عالم الأعمال، خصوصاً في مجالات التوظيف، التحفيز، التدريب والتطوير، ظهور أنماط جديدة للعمل نشأت بفعل تكنولوجيا المعلومات والإنترنت، مثل: العمل من المنزل (العمل عن بعد)، والمشاريع الموجهة، تأثر بيئة عمل المنظمات اليوم بالعولمة، وتغيير نمط القيادة وزيادة عملية التفويض، بالإضافة إلى تغييرات في التركيب الهيكلي للمنظمات واتجاهها نحو التسطح الهيكلي كنتيجة طبيعية للانفجار المعرفي والمعلوماتي في بيئة الأعمال.

الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

§ طبقت هذه الدراسة على مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي، وهي الجامعة الإسلامية بأكملها، ولم تقتصر على مكتبة الجامعة فقط، كما لوحظ في الدراسات العربية التي تناولت موضوع صناعة المعلومات.

§ تم تناول موضوع صناعة المعلومات بمفهومه الواسع ليشمل كل الأعمال التي تستند على الحاسوب في أدائها ولم يقتصر استخدامه على العمليات المكتبية فقط.

§ تم ربط صناعة المعلومات بإدارة الموارد البشرية، التي تعتمد عليها صناعة المعلومات في أدائها وتطويرها.

د. وسيم الهاييل و أ. نداء النجار

§ تم ربط صناعة المعلومات باقتصاد المعرفة وهذا ما لم نجده في الدراسات السابقة، إذ توجد علاقة تفاعلية بين صناعة المعلومات واقتصاد المعرفة، حيث وضحت الباحثة ذلك في معالجتها للإطار النظري.

§ على حد علم الباحثين تعتبر هذه الدراسة في موضوعها الأولى على مستوى فلسطين من حيث موضوعها الذي تناول دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة. اختبار فروض الدراسة:

لاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام الاختبارات المعلمية (T في حالة عينتين، التباين الأحادي - ذو الاتجاه الواحد، معامل الارتباط بيرسون) وتعد هذا لاختباراً مناسباً حيث إن توزيع البيانات يتبع التوزيع الطبيعي. حيث تم استخدام اختبار الإشارة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة (المحايد) وهي 6 أم لا.

الفرضية الفرعية الأولى:

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين سياسات وخطط واضحة لإدارة الموارد البشرية وصناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة. النتائج موضحة في جدول (3).

جدول (3)

تحليل فقرات المجال الأول "وجود سياسات وخطط واضحة لإدارة الموارد البشرية"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	(.Sig)	الرتبة
1	تهتم الجامعة بتطبيق لوائح تنفيذية تحدد الأنظمة الخاصة بوظائف إدارة الموارد البشرية.	7.36	73.62	11.76	*0.000	1
2	يسهل الحصول على اللوائح والاستفسار عنها من قبل العاملين.	7.16	71.64	9.78	*0.000	3
3	تتصف سياسات وخطط إدارة الموارد البشرية بالمرونة التي تتطلبها بيئة الأعمال الديناميكية.	6.56	65.61	5.11	*0.000	9
4	تغطي سياسات وخطط إدارة الموارد البشرية كافة الأنشطة في الجامعة الإسلامية.	6.82	68.17	6.50	*0.000	8

دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة

2	*0.000	10.70	73.50	7.35	يوجد داخل الجامعة سياسات إدارية واضحة تنظم عملية التحليل الوظيفي للوظائف.	5
5	*0.000	8.88	70.45	7.05	تحقق سياسات إدارة الموارد البشرية المتبعة اختيار أفضل الكفاءات الإدارية والفنية لشغل الوظائف.	6
7	*0.000	6.88	68.55	6.85	تحقق سياسات إدارة الموارد البشرية المتبعة تخطيط للموارد البشرية وتحديد الاحتياجات المستقبلية من العاملين.	7
6	*0.000	6.26	69.14	6.91	تعمل إدارة الموارد البشرية على تأهيل العاملين من خلال التعليم والتدريب.	8
4	*0.000	8.42	71.09	7.11	تعمل إدارة الموارد البشرية على تطوير أداء العاملين من خلال تقييم أدائهم.	9
	*0.000	11.84	70.22	7.02	جميع فقرات المجال معاً	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول (3) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى "تهتم الجامعة بتطبيق لوائح تنفيذية تحدد الأنظمة الخاصة بوظائف إدارة الموارد البشرية" يساوي 7.36 (الدرجة الكلية من 10) ؛ أي أن المتوسط الحسابي النسبي 73.62%، قيمة الاختبار 11.76 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي (6) وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.
- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة "تتصف سياسات وخطط إدارة الموارد البشرية بالمرونة التي تتطلبها بيئة الأعمال الديناميكية" يساوي 6.56 ؛ أي أن المتوسط الحسابي النسبي 65.61%، قيمة الاختبار 5.11، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد

د. وسيم الهاييل و أ. نداء النجار

زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي (6) وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي، يساوي 7.02، وأن المتوسط الحسابي النسبي لجميع فقرات المجال يساوي 70.22%، وقيمة اختبار T 11.84، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال "وجود سياسات وخطط واضحة لإدارة الموارد البشرية" دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة، وهي (6) وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

توافقت نتائج المجال الأول للدراسة مع دراسة (أبو أمونة، 2009) التي اعتبرت وضوح نظام الجامعات العاملة في قطاع غزة في إدارة مواردها البشرية مؤشراً على عملية التحول إلى إدارة الموارد البشرية إلكترونياً في بعض وظائف إدارة الموارد البشرية خصوصاً في وظيفتي الاستقطاب وتقييم الأداء. واتفقت النتائج أيضاً مع دراسة (Parry & others, 2007) التي توصلت إلى أن استخدام التكنولوجيا ضمن الموارد البشرية له أثر واضح على كفاءة تنفيذ وظائف وعمليات إدارة الموارد البشرية في المنظمات. وأكدت دراسة (Baloh & Trukman, 2003) أهمية وضوح دور إدارة الموارد البشرية في أداء عمل المنظمات ووضحت أثر استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات خصوصاً في مجالات التوظيف، التحفيز، التدريب والتطوير وبالتالي تكون اتفقت مع الدراسة الحالية. كما اتفقت نتائج المجال مع دراسة (Carroll & Wagar, 2010) التي وضحت كيف لعبت تكنولوجيا المعلومات دوراً رئيسياً في تعزيز وظائف الموارد البشرية في منظمات الأعمال الكندية.

نتيجة الفرضية :

قبول الفرضية القائلة "وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ بين سياسات وخطط واضحة لإدارة الموارد البشرية وصناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة".

الفرضية الفرعية الثانية:

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ بين المهارات الأساسية للمورد البشري في عصر المعلومات وصناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة. النتائج موضحة في جدول (4).

دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة

جدول (4)

تحليل فقرات المجال الثاني " المهارات الأساسية للمورد البشري في عصر المعلومات "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الرتبة
1	يملك العاملون في الجامعة القدرة على التفكير الناقد.	6.81	68.13	6.57	*0.000	6
2	يملك العاملون القدرة على معالجة مشكلات غير تقليدية يصعب تحديدها بسهولة.	6.53	65.31	4.32	*0.000	7
3	يملك العاملون قدرات إبداعية تقدر على خلق معرفة جديدة.	6.85	68.55	7.61	*0.000	5
4	يستطيع العاملون بناء علاقات تعاون وتواصل مع الآخرين.	7.61	76.08	14.45	*0.000	1
5	يستطيع العاملون التعامل مع كم كبير من المعارف والمعلومات.	7.14	71.37	9.36	*0.000	4
6	يملك العاملون مهارات الاستخدام الفعال للأدوات الإلكترونية الخاصة بالمعرفة والمعلومات.	7.32	73.19	11.25	*0.000	3
7	يملك العاملون الاستعداد لتغيير المهنة إذا اقتضت الضرورة ذلك.	6.48	64.81	3.48	*0.001	8
8	توجد للعاملين قدرة على التكيف في العمل عند حدوث حالات طارئة.	7.38	73.77	11.08	*0.000	2
	بمجموع فقرات المجال معاً	7.01	70.11	11.97	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول (4) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة "يستطيع العاملون بناء علاقات تعاون وتواصل مع الآخرين" يساوي 7.61 (الدرجة الكلية من 10) ؛ أي أن المتوسط الحسابي النسبي 76.08%، قيمة الاختبار 14.45، وأن القيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي 0.000، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد

د. وسيم الهاييل و أ. نداء النجار

زاد عن درجة الموافقة المتوسطة ، وهي (6) وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة السابعة "يمتلك العاملون الاستعداد لتغيير المهنة إذا اقتضت الضرورة ذلك" يساوي 6.48 ؛ أي أن المتوسط الحسابي النسبي 64.81 %، قيمة الاختبار 3.48، وأ ن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.001 ، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة ، وهي (6) وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 7.01 ، وأن المتوسط الحسابي النسبي لجميع فقرات المجال يساوي 70.11 %، قيمة الاختبار 11.97 ، وأ ن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 ، لذلك يعتبر مجال "المهارات الأساسية للمورد البشري في عصر المعلومات" دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة ، وهي (6) وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

توافقت نتائج المجال الثاني للدراسة مع دراسة (العلول، 2011) التي وضحت امتلاك الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة من الكفاءات العملية ذوي الخبرة العالية في مجال عملها والتي تستطيع أن تحل المشكلات التي تواجهها. كذلك اتفقت مع دراسة (أبو أمونة، 2009) حيث وصفت الكادر البشري العامل في مراكز تكنولوجيا المعلومات بالمؤهل والكفاء والقادر على إتمام مشاريع عملية التحول للإدارة الإلكترونية. واتفقت أيضاً مع دراسة (Garg, Sharma & Pandey, 2010) التي وضحت أن معظم قادة العالم في قطاع تكنولوجيا المعلومات يعملون على توفير احتياجاتهم من الصناعة التكنولوجية الهندية بالإضافة إلى توظيفهم لخبراء هنود في مجال تكنولوجيا المعلومات ويرجع السبب في المهارات العالية التي يتمتع بها خبراء التكنولوجيا في الهند.

نتيجة الفرضية :

قبول الفرضية القائلة "وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha=0.05$ بين المهارات الأساسية للمورد البشري في عصر المعلومات وصناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة".

الفرضية الفرعية الثالثة:

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha=0.05$ بين البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في الجامعة الإسلامية للتحول للاقتصاد المعرفي وصناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة. النتائج موضحة في جدول (5).

دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة

جدول (5)

تحليل فقرات المجال الثالث "البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات للتحويل للاقتصاد المعرفي"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الرتبة
1	يتواجد في الجامعة مختبرات حاسوب بمواصفات ممتازة وبأعداد تتناسب مع أعداد الطلبة.	7.25	72.51	9.86	*0.000	7
2	يتواجد في الجامعة أجهزة حاسوب شخصية ومحمولة بمواصفات عالية الجودة.	7.46	74.62	11.81	*0.000	5
3	يتواجد في الجامعة أجهزة تقنية ، مثل: الطابعات، المساحات الضوئية، أجهزة عرض البروجكتر بمواصفات عالية الجودة.	8.13	81.34	24.14	*0.000	1
4	يتواجد في الجامعة وحدات إمداد بالطاقة UPS بأعداد مناسبة.	7.97	79.66	18.29	*0.000	2
5	تمتلك الجامعة قاعدة بيانات متكاملة ومتاحة للوحدات و الفروع والأقسام المختلفة.	7.68	76.79	13.49	*0.000	3
6	يتواجد في الجامعة، وات وأجهزة اتصالات مختلفة وحديثة، مثل: المودم والأقمار الصناعية و الكابلات المحورية.	6.99	69.92	7.29	*0.000	8

د. وسيم الهاييل و أ. نداء النجار

4	*0.000	10.44	74.78	7.48	تتوافر شبكة اتصالات حديثة وفعالة لخدمة النظام الداخلي.	7
6	*0.000	10.94	74.33	7.43	تمتلك الجامعة من الكفاءات البشرية ما يمكنها من مواكبة كل جديد في علم تكنولوجيا المعلومات.	8
	*0.000	17.29	75.51	7.55	جميع فقرات المجال معاً	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول (5) يمكن استخلاص ما يلي:

– المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة "يتواجد في الجامعة أجهزة تقنية ، مثل: الطابعات، المساحات الضوئية، أجهزة عرض البروجكتر بمواصفات عالية الجودة" يساوي 8.13 (الدرجة الكلية من 10) ؛ أي أن المتوسط الحسابي النسبي 81.34%، قيمة الاختبار 24.14، وأ ن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 ، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي (6) وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

– المتوسط الحسابي للفقرة السادسة "يتواجد في الجامعة أدوات وأجهزة اتصالات مختلفة وحديثة، مثل: المودم والأقمار الصناعية و الكابلات المحورية" يساوي 6.99 ؛ أي أن المتوسط الحسابي النسبي 69.92%، قيمة الاختبار 7.29، وأ ن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 ، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة ، وهي (6) ، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 7.55 ، وأن المتوسط الحسابي النسبي لجميع فقرات المجال يساوي 75.51%، قيمة الاختبار 17.29 وأ ن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال "البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات للتحويل للاقتصاد المعرفي" دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي (6) وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة

توافقت نتائج المجال الثالث للدراسة مع دراسة (Baloh & Trukman, 2003) من حيث توفر بنية تحتية جيدة لتكنولوجيا المعلومات متمثلة في توفر أجهزة حاسوب مختلفة وأجهزة الخادم بأعداد مناسبة بالإضافة لتقديم الحماية اللازمة للبيانات واستمرار الدعم الفني للمستخدمين. وتعارضت الفقرة (الثامنة) مع دراسة (مكحول وعطياني، 2002) حيث برر مكحول وعطياني انخفاض مستوى صناعة البرمجيات في فلسطين بضعف الكفاءات البشرية المحلية وعدم توفر خبراء بتكنولوجيا المعلومات بأعداد مناسبة. ويبرر الباحثان هذا التعارض بالفرق الزمني بين الدراستين، حيث طبقنا قبل عشرة سنوات من تاريخ إعداد هذه الدراسة، ومما لا شك فيه أن إقبال أفراد المجتمع ذكوراً وإناثاً على دراسة التخصصات التقنية والتكنولوجية قد زاد عن السنوات السابقة. كما تعارضت نتائج المجال بشكل عام مع دراسة (حسانة، 2004) الذي اعتبر الضعف العام للبنية التحتية التكنولوجية وغياب السياسات الوطنية من أهم أسباب غياب التبادل الأفقي بين البلدان العربية في مجال المعلوماتية والذي أثر سلباً على الاقتصاد المعرفي في البلدان العربية. ويبرر الباحثان هذا التعارض أن الدراسة الحالية مطبقة على منطقة جغرافية واحدة من بلد عربي واحد وليست على كل الأقطار العربية، كما أن فلسطين تتمتع بمستوى تقني وتكنولوجي جيد جداً على مستوى البلاد العربية بالرغم من كافة الظروف والمشاكل التي تعيشها.

نتيجة الفرضية :

قبول الفرضية القائلة "وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ بين البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في الجامعة الإسلامية للتحوّل للاقتصاد المعرفي وصناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة".

الفرضية الفرعية الرابعة:

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha =0.05)$ بين جودة الخدمات المقدمة في الجامعة الإسلامية وصناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة. النتائج موضحة في جدول (6).

جدول (6)

تحليل فقرات المجال الرابع "جودة الخدمات المقدمة"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الرتبة
1	تساعد تكنولوجيا المعلومات المستخدمة في الجامعة على تحسين جودة الخدمات بما يتوافق ورغبات المستفيدين.	7.53	75.34	13.73	*0.000	2
2	جري الجامعة تقييماً ذاتياً دورياً لبرامجها.	7.15	71.52	9.60	*0.000	6
3	توفر المكتبة المركزية قواعد بيانات إلكترونية لمختلف التخصصات.	7.47	74.68	12.27	*0.000	3
4	تمكن حوسبة المكتبة المركزية من الوصول إلى قواعد المعلومات الإلكترونية طوال الوقت.	7.80	77.97	15.93	*0.000	1
5	توفر الجامعة برامج تدريبية إلكترونية للعاملين.	7.21	72.06	10.40	*0.000	5
6	توفر الجامعة خدمة المؤتمرات المرئية التفاعلية عبر الويب.	6.53	65.34	4.00	*0.000	8
7	تتناسب الخدمات التي يقدمها موقع الجامعة الإلكتروني مع أعداد المستفيدين.	7.08	70.83	8.99	*0.000	7
8	تعمل إدارة الجامعة على تميز خدماتها المقدمة عما يقدمه المنافسون في الجامعات الأخرى.	7.42	74.25	11.67	*0.000	4
	جميع فقرات المجال معاً	7.28	72.84	15.80	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول (6) يمكن استخلاص ما يلي:

– المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة" تمكن حوسبة المكتبة المركزية من الوصول إلى قواعد المعلومات الإلكترونية طوال الوقت" يساوي 7.80 (الدرجة الكلية من 10)؛ أي أن المتوسط الحسابي

دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة

النسبي 77.97%، قيمة الاختبار 15.93 وأ ن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 ، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة ، وهي (6) ، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة السادسة "توفر الجامعة خدمة المؤتمرات المرئية التفاعلية عبر الويب" يساوي 6.53 ؛ أي أن المتوسط الحسابي النسبي 65.34%، قيمة الاختبار 4.00 ، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 ، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 $\alpha=$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 7.28 ، وأن المتوسط الحسابي النسبي لجميع فقرات المجال يساوي 72.84%، قيمة الاختبار 15.80 ، وأ ن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال "جودة الخدمات المقدمة" دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة ، وهي (6) ، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

اتفقت نتائج الفقرة (الأولى) مع دراسة كل من (العلول، 2011) و (Carroll & Wagar, 2010) في تبني الجامعة ومنظمات الأعمال الصغيرة والمتوسطة أحدث الوسائل التكنولوجية لتطوير وتحسين أعمالها. واتفقت الفقرات (الثالثة والرابعة) مع دراسة (السالم، 2005) حيث أشاد السالم بمدى توظيف تقنية الحاسب الآلي في تجهيز الخدمات المختلفة التي تتيحها المكتبات الجامعية والعامّة والمتخصصة والوطنية. بينما تعارضت الفقرة (السادسة) مع دراسة (أبو أمونة، 2009) فبالرغم من قيام الجامعات بالخدمات التعليمية الإلكترونية العديدة، إلا أنها لا تستخدم بشكل فعال في مجال تطوير وتدريب الموظفين عن بعد، ويرر الباحثان ذلك أنه وقت تطبيق دراسة أبو أمونة كانت تجربة الجامعة الإسلامية تحت التجربة ؛ لأنها جديدة في مجال توفر وتدريب الموظفين باستخدام المؤتمرات المرئية التفاعلية عبر الويب. كما تعارضت فقرات المجال ككل مع دراسة (مكحول وعطياني، 2002) التي أقرت بانخفاض جودة الخدمات البرمجية في فلسطين وارتفاع تكاليفها وضعف قدرتها على المنافسة أمام الأسواق الأجنبية.

نتيجة الفرضية :

قبول الفرضية القائلة "وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha=0.05$ بين جودة الخدمات المقدمة في الجامعة الإسلامية وصناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة".

د. وسيم الهاييل و أ. نداء النجار

الفرضية الفرعية الخامسة:

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين الإبداع والتطوير في الجامعة الإسلامية وصناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة. النتائج موضحة في جدول (7).

جدول (7)

تحليل فقرات المجال الخامس "الإبداع والتطوير"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	(.Sig)	الرتبة
1	يساعد نظام العمل المتبع في الجامعة على تأمين فرص الإبداع والتطوير.	6.97	69.74	7.83	*0.000	6
2	يعمل النظام المستخدم على سرعة تطوير و تنوع الخدمات المقدمة لتلبية رغبات المستفيدين الحاليين والجدد.	7.12	71.23	10.28	*0.000	5
3	حدث الصفحات الإلكترونية لأفراد الهيئة التدريسية باستمرار وبصورة متتابعة.	6.56	65.56	4.40	*0.000	9
4	تشجع إدارة الجامعة عملية البحث العلمي من خلال الجوائز العلمية البحثية المقدمة للأكاديميين والطلبة.	7.78	77.84	15.44	*0.000	1
5	تشجع إدارة الجامعة أعضاء هيئتها التدريسية من المشاركة بأوراق عمل في المؤتمرات واللقاءات العلمية.	7.74	77.37	14.13	*0.000	2
6	توجد علاقة تعاون مشتركة بين مكتبة الجامعة المركزية والمكتبات العالمية الأخرى.	6.76	67.62	5.71	*0.000	7

دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة

4	*0.000	9.69	71.65	7.17	يستفيد العاملون في الجامعة من خدمة الإنترنت في بناء علاقات التواصل مع الجامعات والمؤسسات الأخرى.
3	*0.000	13.30	73.95	7.39	تهتم الجامعة ببناء قدرات العاملين من خلال تواصل عمليات التدريب والتطوير.
8	*0.000	6.48	67.46	6.75	تقوم الجامعة بتشجيع العاملين على تجريب الطرق الجديدة التي تخدم العمل.
	*0.000	14.37	71.35	7.14	جميع فقرات المجال معاً

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول (7) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة "تشجع إدارة الجامعة عملية البحث العلمي من خلال الجوائز العلمية البحثية المقدمة للأكاديميين والطلبة" يساوي 7.78 (الدرجة الكلية من 10) ؛ أي أن المتوسط الحسابي النسبي 77.84%، قيمة الاختبار 15.44 ، وأ ن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 ، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة، وهي (6) ، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة "تُحدث الصفحات الإلكترونية لأفراد الهيئة التدريسية باستمرار وبصورة منتظمة" يساوي 6.56 ؛ أي أن المتوسط الحسابي النسبي 65.56%، قيمة الاختبار 4.40 وأ ن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 ، لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي (6) وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 7.14 ، وأن المتوسط الحسابي النسبي لجميع فقرات المجال يساوي 71.35%، قيمة الاختبار 14.37 وأ ن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي

د. وسيم الهاييل و أ. نداء النجار

0.000 لذلك يعتبر مجال "الإبداع والتطوير" دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة، وهي (6) ، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

اتفقت نتائج الفقرات (الأولى، السادسة والثامنة) مع دراسة (العلول، 2011) التي توصلت إلى استناد الجامعة على نشر الابتكار والتحديث في نظام عملها و تعاونها مع المكتبات والمراكز البحثية الأخرى واستخدام أعضاء هيئتها التدريسية للإنترنت للتواصل مع الطلبة والجامعات الأخرى. كما اتفقت نتائج المجال مع دراسة (Baloh & Trukman, 2003) التي توصلت إلى أن من أهم استخدامات تكنولوجيا المعلومات والاتصال تدريب وتطوير الموظفين، واتفقت أيضاً مع دراسة (Parry & others, 2007) التي توصلت إلى أن أنشطة التدريب والتطوير حصلت على المرتبة الثانية بعد عملية الحضور والانصراف من ضمن أهم وظائف إدارة الموارد البشرية التي يمكن أن نستخدم فيها وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال المختلفة. كذلك اتفقت مع دراسة (عزاوي، 2004) التي أكدت على ضرورة العمل لتأكيد القدرة الذاتية للتطوير والابتكار وذلك من خلال التنمية المستمرة لكفاءة ومهارة الموارد البشرية بالاختيار السليم، التدريب المستمر، التقييم الموضوعي.

نتيجة الفرضية :

قبول الفرضية القائلة "وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين الإبداع والتطوير في الجامعة الإسلامية وصناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة".

تحليل فقرات المجال السادس:

جدول (8)

تحليل فقرات المجال السادس "صناعة المعلومات في الجامعة الإسلامية"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	(.Sig)	الرتبة
1	يوجد في الجامعة رؤية استراتيجية واضحة حول تبني صناعة المعلومات.	6.91	69.13	6.17	*0.000	6
2	تتوافر في الجامعة مراكز بحثية متخصصة.	5.98	59.77	-0.15	0.442	8
3	تعمل إدارة الجامعة على دعم البحث	7.13	71.32	8.31	*0.000	4

دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة

					العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية في مختلف المجالات.
4	6.68	66.84	4.96	*0.000	7
5	7.32	73.22	11.56	*0.000	2
6	7.25	72.46	10.54	*0.000	3
7	7.38	73.84	10.68	*0.000	1
8	7.04	70.41	8.06	*0.000	5
	6.97	69.73	10.26	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول (8) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة السابعة " تمتلك الجامعة برامج حوسبة لخدمة مختلف الأقسام والدوائر " يساوي 7.38 (الدرجة الكلية من 10) ؛ أي أن المتوسط الحسابي النسبي 73.84%، قيمة الاختبار 10.68 وأ ن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة ، وهي (6) ، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.
- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية " تتوافر في الجامعة مراكز بحثية متخصصة " يساوي 5.98 بأ ن المتوسط الحسابي النسبي 59.77%، قيمة الاختبار 0.15- وأ ن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.442 لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة ، وهي (6) ، وهذا يعني أن هناك موافقة ضعيفة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

د. وسيم الهاييل و أ. نداء النجار

وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 6.97، وأن المتوسط الحسابي النسبي لجميع فقرات المجال يساوي 69.73%، قيمة الاختبار 10.26، وأ ن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000، لذلك يعتبر مجال "صناعة المعلومات في الجامعة" دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة، وهي (6)، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال. واتفقت الفقرات (الخامسة، السادسة، السابعة والثامنة) مع دراسة (العلول، 2011) من حيث قيام الجامعة بحوسبة المكتبة زاد من مواجهة الزيادة الهائلة في المعلومات ومصادرها المختلفة. و تعارضت الفقرة (الأولى) مع دراسة (السالم، 2005) الذي حدد المشكلة الرئيسية التي تعترض تقدم مسيرة الصناعة المعلوماتية وتشل من حركتها هي غياب التخطيط الوطني للمعلومات المتمثل في وجود خطة استراتيجية واضحة تحدد معالم هذه الصناعة. ويبرر الباحثان ذلك أن الجامعة الإسلامية لها رؤية ورسالة واضحتين، تجسدهما الخطة الاستراتيجية للجامعة والتي تعتبر توجه الجامعة للصناعة المعلوماتية أحد أذرع النجاح والتميز فيها. وتعارضت نتائج المجال بشكل عام مع دراسة (مكحول وعطياني، 2002) التي أقرت بانخفاض صناعة تكنولوجيا المعلومات في فلسطين ويرر الباحثان ذلك بتدني كثافة رأس المال؛ أي أنها تفتقر للتمويل الكافي لتكوين شركات عملاقة منافسة.

النتائج

1. الأفراد العاملون في الجامعة الإسلامية يلتزمون وجود سياسات وخطط واضحة لإدارة الموارد البشرية بصورة جيدة متمثلة في اهتمام الجامعة بتطبيق اللوائح التنفيذية التي تحدد الأنظمة الخاصة بوظائف إدارة الموارد البشرية وسهولة حصول العاملون عليها.
2. توفر المهارات الأساسية اللازمة في عصر المعلومات لد د العاملون في الجامعة الإسلامية، متمثلة في قدرة العاملين على بناء علاقات تعاون وتواصل مع الآخرين، ومقدرتهم على التكيف في العمل عند حدوث حالات طارئة.
3. تواجد بنية تحتية جيدة لتكنولوجيا المعلومات للتحويل للاقتصاد المعرفي في الجامعة الإسلامية، متمثلة في توفر أجهزة تقنية متنوعة بمواصفات عالية الجودة، ووجود قاعدة بيانات متكاملة ومناحة للوحدات والفروع والأقسام المختلفة.
4. الخدمات المتنوعة التي تقدمها الجامعة الإسلامية تتمتع بجودة لها تأثير على صناعة المعلومات في الجامعة، متمثلة في حوسبة المكتبة المركزية، والاستخدام الفعال لوسائل وأدوات تكنولوجيا المعلومات.

دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة

5. تمثل الإبداع والتطوير في عمل الجامعة الإسلامية بصورة واضحة من خلال قيام إدارة الجامعة بتشجيع عملية البحث العلمي، و تشجيع أعضاء الهيئة التدريسية من المشاركة بأوراق العمل في المؤتمرات واللقاءات العلمية على المستويين العربي والدولي.
6. تتمتع الجامعة الإسلامية بمستوى جيد في مجال الصناعة المعلوماتية، من حيث استخدامها لبرامج محوسبة تخدم مختلف الأقسام والدوائر، وسهولة الوصول لقواعد البيانات الإلكترونية التي توفرها المكتبة المركزية وتتاسب أعدادها مع أعداد المستفيدين لها.
7. حرص واهتمام الجامعة الإسلامية بالتوظيف الأمثل لتقنية المعلومات فيها من خلال صناعة المعلومات، والعمل على مواكبة التغيرات المتلاحقة في عالم تكنولوجيا المعلومات والاستفادة منها بما يخدم النظام الإداري والأكاديمي.
8. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات تعزى إلى كل من (الجنس، العمر، عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، فئة الوظيفة).
9. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات تعزى إلى (المؤهل العلمي لصالح حملة الدبلوم)، و يعود السبب في ذلك أن أصحاب حملة الدبلوم يشعرون بوجود منافسة قوية تواجههم من أصحاب المؤهلات العلمية الأعلى منهم وأن عددهم في تزايد مستمر وهذا بدوره يشكل حافزاً لحملة الدبلوم لاكتساب الخبرات والمعارف وإكمال دراساتهم العليا، كما توجد فروق بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تعزى إلى (دائرة العمل لصالح العاملين في إدارة شؤون تكنولوجيا المعلومات) ويعود السبب في ذلك أن التكنولوجيا من أسرع المتغيرات تطوراً ولهذا يجب على جميع العاملين في هذا المجال مواكبة هذا التطور ذو التغيير السريع.

التوصيات

- بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها يقدم الباحثان فيما يلي جملة من التوصيات، بهدف تعزيز وتطوير مستوى صناعة المعلومات في الجامعة الإسلامية، ومن هذه التوصيات:
1. مواصلة التركيز على تطوير نشاطات إدارة الموارد البشرية والعمل على تحديثها باستمرار لتواكب آخر مستجدات علم إدارة الموارد البشرية.
 2. العمل على تطبيق مختلف البرامج التدريبية الإلكترونية للعاملين من أجل تطوير مهاراتهم.
 3. التركيز على التميز من خلال النمو والبقاء ومواجهة المنافسة والتحديات المحيطة وذلك بالاهتمام بتطوير الخدمات المقدمة.

د. وسيم الهاييل و أ. نداء النجار

4. خلق علاقات تعاون مشتركة بين مكتبة الجامعة المركزية والمكتبات العالمية الأخرى.
5. تطوير المكتبة المركزية لتصبح مكتبة رقمية تكنولوجية.
6. الاهتمام بتحديث الصفحات الإلكترونية للعاملين في الجامعة بصورة منتظمة.
7. التأكيد على توفير ميزانية خاصة لشئون البحث العلمي في الجامعة والعمل على إقامة المراكز البحثية المتخصصة.
8. ضرورة تحسين نظام الابتعاث الدراسي.

المراجع

- 1 أبو أمونه، يوسف محمد يوسف، 2009- واقع إدارة الموارد البشرية الكترونيا e-HRM في الجامعات الفلسطينية النظامية- قطاع غزة. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 2 أبو عيد، رائد أحمد إبراهيم، 2011- أثر أتمتة دوائر الموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية على جودة العمل من وجهة نظر العاملين بها وآليات تطويرها. رسالة ماجستير، جامعة الخليل، فلسطين.
- 3 حسانة، محي الدين، 2004- اقتصاد المعرفة في مجتمع المعلومات. مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، مج 9، ع 2.
- 4 الزبيدي، صباح حسن، 2008- دور الجامعات العربية في بناء مجتمع المعرفة في ضوء الإرهاب المعلوماتي. دراسة نقدية..
- 5 السالم، سالم، 2005- صناعة المعلومات دراسة في المفهوم والنشأة والتطوير. مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، مج 11، ع 1.
- 6 سعيد، زاهر محمد، 2004- الاقتصاد القائم على المعرفة: أحوال المعرفة. ع 33، س 8.
- 7 الشمري، هاشم و الليثي، ناديا، 2008- الاقتصاد المعرفي. دار صفاء للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، الأردن.
- 8 العتيبي، محمد الفاتح عبد الوهاب، 2010- ورقة عمل مقدمة إلي ندوة تطوير قطاع المعلومات الصناعية في الدول العربية.
- 9 عزازي، عبد اللطيف، 2004- تأهيل الموارد البشرية في ظل التقانات وتحديات العالم الاقتصادي الجديد. كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر.
- 10 العلول، سمر محمد خليل، 2011- دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة. رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة

- 11** الفزاري، محمد بن أحمد بن محمد، 2009- أثر الثورة التكنولوجية المعاصرة على تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية: نموذج وزارات التربية والتعليم بسلطنة عمان. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة تشرين، كلية الاقتصاد، قسم إدارة الأعمال، سوريا.
- 12** محمد، لييب شائف، 2006-صناعة المحتوى: المفهوم والبنية ومقومات تطورها، اليمن.
- 13** مكحول، باسم وعطياني، نصر، 2002- صناعة البرمجيات في الضفة الغربية وقطاع غزة: الواقع والآفاق. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية (ماس)، رام الله، فلسطين.
- 14** الهاشمي، عبد الرحمن، و العزاوي، فائزة محمد، 2007- المنهج والاقتصاد المعرفي. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- 15** Baloh, Peter & Trukman, Peter.(2003). Influence of Internet and Information Technology on Work and Human Resource Management. Issues Informing Science and Information Technology Journal.
- 16** Carroll, Wendy R. & Wagar, Terry H. (2010). Is There A Relationship Between Information Technology Adoption and Human Resource Management? Journal of Small Business and Enterprise Development, Vol. 17 Iss: 2, pp.218 – 229.
- 17** Emma, Parry, Shaun, Tyson, Doone, Selbie & Ray, Leighton, (2007). HR and Technology: Impact and Advantages, www.cipd.co.uk.
- 18** Garg, Amrita , Sharma, Anshika & Pandey, Manish Ranjan . 2010- Emerging Trends of Human Resource Management (With Special Focus on Information Technology Industry). Lachoo Management Journal, Vol. 1, No.1.
- 19** Gilley, A., Gilley, J.W., Quatro, S.A., & Dixon, P. (2009). The Praeger Handbook of Human Resource Management. USA: Greenwood Publishing Group, Inc.
- 20** Ulrich, D. (1998). A new Manadte for Human Resources. Harvard Business Review, Jan- Feb.