

وزارة التعليم والبحث العلمي

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Université Mohamed Boudiaf - M'SILA
Faculté des Sciences Économiques
Commerciales et des Sciences de Gestion
Département Sciences de gestion



جامعة محمد بوضياف

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

العنوان

أثر استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال على تسيير
الموارد البشرية في الإدارة المحلية_ دراسة تطبيقية
في مديرية الإدارة المحلية لولاية المسيلة_

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر (أكاديمي) في علوم التسيير

تخصص : إدارة الأعمال

اعداد الطلبة :

- نور الدين سرايش - لخضر دلهوم

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة المسيلة	د/ بركاتي حسين
مقررا ومشرفا	جامعة المسيلة	د/ القري عبد الرحمن
ممتحنا	جامعة المسيلة	د/ قرواط يونس

السنة الجامعية 2018/2017

أثر استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال على تسيير
الموارد البشرية في الإدارة المحلية_ دراسة تطبيقية
في مديرية الإدارة المحلية لولاية المسيلة_



إهداء

إلى كل الأهل والأقارب....

إلى كل الأساتذة الكرام.....

إلى كل الأصدقاء.....

إلى كل غيور على دينه ووطنه...

القائمين بالبحث

كلمة شكر

(رب أوزعني أن اشكر نعمتك التي أنعمت علي...)

الحمد لله نحمده ونستعين به ونستغفره، والشكر له سبحانه وتعالى أن أعاننا ويسر لنا الدرب لنبلغ هذا المستوى، لك الحمد ربّي حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا.

" من لم يشكر الناس لم يشكر الله عز وجل "

بكل امتنان وعرفان، نقدم أسمى معاني الشكر والتقدير والاحترام إلى الاستاذ القري ع الرحمن حفظه الله، الذي ساهم في انجاز هذا العمل المتواضع، والذي لم يخل علينا إطلاقاً بتوجيهاته القيمة، والتي كان لها الأثر البالغ في انجاز هذه المذكرة.

كما لا يفوتنا أن نشكر أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة هذه المذكرة.

وإلى كل من قدم يد العون و المساعدة، وإلى كل من ساهم في إعداد هذا البحث سواء من قريب أو من بعيد.

فهرس المحتويات	
I	إهداء
II	شكر وتقدير
V-III	فهرس المحتويات
VI	قائمة الأشكال
VIII-VII	قائمة الجداول
IX	قائمة الملاحق
أ/ط	مقدمة
الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيا الإعلام و الاتصال وتسيير الموارد البشرية	
13	تمهيد
14	المبحث الأول: مفاهيم عامة حول تكنولوجيا الإعلام والاتصال
14	المطلب الأول: مفهوم وأهمية تكنولوجيا الإعلام والاتصال
14	الفرع الأول: مفهوم تكنولوجيا الإعلام والاتصال
16	الفرع الثاني: أهمية تكنولوجيا الإعلام والاتصال
17	المطلب الثاني: بنية تكنولوجيا الإعلام والاتصال واثر تطبيقها
17	الفرع الأول: البنية التحتية لتكنولوجيا الإعلام والاتصال
19	الفرع الثاني: أثر تطبيق تكنولوجيا الإعلام والاتصال على تسيير الموارد البشرية
20	المطلب الثالث: تطبيقات تكنولوجيا الاعلام والاتصال ومعوقاتها
20	الفرع الأول: أهم تطبيقات تكنولوجيا الإعلام والاتصال
21	الفرع الثاني: معوقات تطبيق تكنولوجيا الإعلام والاتصال
21	المبحث الثاني: مفاهيم عامة حول تسيير الموارد البشرية
21	المطلب الأول: عملية تسيير الموارد البشرية
21	الفرع الأول : ماهية تسيير الموارد البشرية
22	الفرع الثاني: كيفيات وطرق تسيير الموارد البشرية

24	المطلب الثاني: أهداف تسيير الموارد البشرية والعوامل المؤثرة على تطورها
24	الفرع الأول : أهداف تسيير الموارد البشرية
25	الفرع الثاني: العوامل المؤثرة على تطور تسيير الموارد البشرية
27	المطلب الثالث: الوظائف الأساسية لتسيير الموارد البشرية
27	الفرع الأول : (الاختيار والتعيين ، التدريب والتطوير)
28	الفرع الثاني : (تصميم وتحليل الوظائف ، تخطيط الموارد البشرية ، تقييم الأداء)
30	المبحث الثالث: أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تسيير الموارد البشرية
30	المطلب الأول: التسيير الإلكتروني للموارد البشرية (e-GRH)
30	الفرع الأول: خصائص التسيير الإلكتروني للموارد البشرية
31	الفرع الثاني: مجالات استعمال أنظمة الحاسوب في تسيير الموارد البشرية
32	المطلب الثاني: التوظيف الإلكتروني (e-recrutement) للموارد البشرية
33	الفرع الأول: فوائد التوظيف الإلكتروني
34	الفرع الثاني: أدوات التوظيف الإلكتروني
34	الفرع الثالث: الإضافات التي تقدمها شبكة الإنترنت في عملية التوظيف الإلكتروني
35	المطلب الثالث: التكوين الإلكتروني (e-formation). للموارد البشرية
36	الفرع الأول: فوائد التكوين الإلكتروني
36	الفرع الثاني: مزايا التكوين الإلكتروني
38	الفرع الثالث: عيوب التكوين الإلكتروني
39	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني : الدراسة التطبيقية	
40	تمهيد
41	المبحث الأول: تعريف بالمؤسسة محل الدراسة ومنهجية وأدوات الدراسة
41	المطلب الأول : تعريف بالمؤسسة ومنهج وأسلوب الدراسة
44	المطلب الثاني : أدوات الدراسة
47	المبحث الثاني : خصائص العينة واختبار الفرضيات
47	المطلب الأول : خصائص العينة

52	المطلب الثاني : إختبار الفرضيات
69	المبحث الثالث : تحليل نتائج اختبار الفرضيات ومناقشتها
69	المطلب الأول : تحليل ومناقشة نتائج اختبار الفرضيات الفرعية
72	المطلب الثاني : تحليل ومناقشة نتائج اختبار الفرضية العامة
73	خلاصة الفصل الثاني
76-75	خاتمة
81-78	قائمة المراجع
95-83	قائمة الملاحق
	ملخص

قائمة الأشكال:

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	البنية التحتية لتكنولوجيا الاعلام والاتصال	19
02	مساهمات تكنولوجيا الإعلام والاتصال في عملية التسيير الإلكتروني للموارد البشرية.	32
03	الهيكل التنظيمي لمديرية الادارة المحلية لولاية المسيلة	43
04	تمثيل بياني لخصائص العينة من خلال متغير الجنس	47
05	تمثيل بياني للنسب المئوية لمتغير العمر.	48
06	تمثيل بياني للنسب المئوية لمتغير المستوى التعليمي	49
07	تمثيل بياني للنسب المئوية لمتغير الخبرة المهنية	50
08	تمثيل بياني للنسب المئوية لمتغير المسمى الوظيفي	51

قائمة الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	تعريف تكنولوجيا الإعلام والاتصال	16
02	ملخص عن الشبكات الثلاث (الإنترنت ، الإنترنت ، الإكسترانت).	18
03	محاور الاستبيان	45
04	سلم ليكارت الخماسي	46
05	معامل الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة	46
06	خصائص العينة من خلال متغير الجنس	48
07	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	49
08	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	50
09	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة	51
10	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المسمى الوظيفي	52
11	معياري تفسير البيانات من خلال المتوسطات الحسابية	53
12	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد المكونات المادية	54
13	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد برامج الحاسوب	55
14	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد قواعد البيانات	55
15	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد شبكات الاتصال	56
16	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد تخطيط الموارد البشرية	57
17	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الاختيار والتعيين	57
18	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد التدريب والتطوير	58
19	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد تقييم الأداء	58
20	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل محور من محاور الاستبيان	59
21	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور العام	59
22	مصفوفة الارتباط المشترك بين محور تكنولوجيا الإعلام والاتصال وأبعاد محور تفسير الموارد البشرية لدى أفراد عينة الدراسة	61
23	تحليل الانحدار لعلاقة المحور المستقل ببعد تخطيط الموارد البشرية	62
24	تحليل الانحدار لعلاقة المحور المستقل ببعد الاختيار والتعيين	63

25	تحليل الانحدار لعلاقة المحور المستقل ببعد التدريب والتطوير	63
26	تحليل الانحدار لعلاقة المحور المستقل ببعد تقييم الأداء	64
27	تحليل الانحدار لعلاقة المحور المستقل بالمحور التابع	65
28	نتائج اختبار T للتحقق من الفروق في تكنولوجيا الإعلام والاتصال والتي تعزى إلى متغير الجنس	66
29	نتائج اختبار T للتحقق من الفروق في تسيير الموارد البشرية والتي تعزى إلى متغير الجنس	66
30	نتائج اختبار (ANOVA) لأكثر من مجموعتين للتحقق من الفروق في متوسطات استجابات عينة الدراسة والتي تعزى إلى المتغيرات الشخصية و الوظيفية	67
31	نتائج اختبار (ANOVA) لأكثر من مجموعتين للتحقق من الفروق في متوسطات استجابات عينة الدراسة والتي تعزى إلى المتغيرات الشخصية و الوظيفية	68

قائمة الملاحق

الصفحة	اسم الملحق	الرقم
86-83	استمارة الاستبيان	01
87	قائمة المحكمين	02
95-88	مخرجات برنامج spss	03

مقدمة عامة

مقدمة

تشهد تكنولوجيا الإعلام والاتصال في الفترة الأخيرة تطوراً بشكل سريع، وتأثيراً مباشراً للثورات الرقمية على نمط حياة الإنسان في مختلف المجالات سواءً الثقافية، أو الاقتصادية، أو الاجتماعية، جعلت من التنمية الاقتصادية مرتبطة بشكل كبير بقدرات الدول حول العالم لمجاراة هذا التحوّل السريع، والقدرة على التحكم فيه من أجل استغلال أكبر قدر ممكن من الإمكانيات المتجددة والمتوّرة.

إنّ ما يسمّى بثورة تكنولوجيا الاتصالات، والتي هي عبارة عن تطوّر التكنولوجيا في مجال الاتّصال خلال أواخر القرن العشرين، والتي كانت تتسم بالسرعة في الانتشار وتأثيرها بالجمهور، ولها ثلاثة مجالات: ثورة المعلومات: والتي تتمثل في الكم الكبير والضخم من المعرفة.

ثورة وسائل الاتصال الحديث: والتي كانت بدايتها اتّصالات سلكية ولا سلكية، ثم تحوّلت لألياف بصرية وأقمار صناعية.

الحسابات الإلكترونية مثل: الإنترنت.

أمّا تكنولوجيا المعلومات فهي تتضمن جميع أنواع التكنولوجيا التي تستخدم في نقل وتشغيل وتخزين المعلومات بشكل إلكتروني المتمثلة في وسائل الاتصال، والحسابات الآلية، والفاكس، والهاتف وغيرها الكثير، أي أن كلاً من تكنولوجيا الاتصال، وتكنولوجيا المعلومات مرتبطتان مع بعضهما البعض والتي تجمع بينهما الأنظمة الرقمية.

فامتلاك تكنولوجيا الإعلام والاتصال أمر لا بد منه، غير أن عدم التحكم فيه أو توظيفها يفقدها معناها، لأن هدف أي مسير هو الحصول على المعلومة في الوقت المناسب، وكذا مدى صدقها ودقتها، فإذا اختل شرط من شروطها أفقدها معناها.

إذا فالحصول على المعلومة الجيدة والمفيدة يتطلب استخدام كفاءات ومهارات عالية، بالإضافة إلى التكنولوجيات الحديثة في هذا المجال، وبما أن المورد البشري هو الذي أوجد هذه التكنولوجيات والقادر على استخدامها لتعظيم حاجاته وحاجات مؤسسته، هذا الهدف الذي يسعى إليه الفرد هو لب وغاية إدارة للموارد البشرية في ظل ما يعرف بالاقتصاد اللامادي، هذا الأخير الذي يقوم أساساً على إنتاج الفكر الإنساني، الذي تكون الموارد البشرية أهم موارده، ومنه فإن هذا التوجه يفتح آفاق هامة على مستوى تسيير الموارد البشرية أين تنصهر ضمنها بصفة متناسقة وتدرجياً المؤسسات، فبخصوص المعلومات الإلكترونية أصبح استعمال الانترنت من الضروريات في المؤسسات، وكذا تبادل الخبرات والخدمات عبر الطرق الإلكترونية، وإحداث أنماط جديدة من العمل مثل العمل عن بعد، بالإضافة إلى تطور الذكاء واستقلاله وتقاسمه، وذلك بفضل توفر تكنولوجيا الإعلام والاتصال.

وفي خضم هذه التحولات والتحديات الجديدة التي تفرضها تكنولوجيا الإعلام والاتصال، فإدارة الجزائية بحاجة ماسة للاستجابة السريعة لهذه التحولات وذلك من أجل تقديم خدمات متميزة خاصة في مجال الخدمة

العمومية، فالانطلاق في الطريق الصحيح يكون بالاهتمام بالموارد البشرية من جهة، واعتبار أي استثمار في هذا المورد بمثابة موجود إستراتيجي يمكن من خلاله تحقيق الريادة ، ومن جهة أخرى إدارة كفؤة لهذا المورد باعتباره شريكا وليس أجيرا من أجل المحافظة عليه في المدى البعيد، في ظل التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال التي جعلت من العالم رقعة جغرافية صغيرة يتنافس العالم كله من أجل الحصول على أي مورد إستراتيجي في أي مكان وخاصة المورد البشري.

أولا: طرح الإشكالية وصياغة الفرضيات.

يقع على عاتق الإدارة العمومية مسؤولية توفير النظرة المستقبلية للإدارة من خلال قدرتها على تتبع الأبعاد الجديدة للتغيير من حيث سعته وكثافته سواء على مستوى البيئة الخارجية أو الداخلية، وحقيقة الأمر أنه توجد داخل أي إدارة مقومات النجاح والفشل، فما يميز إدارة عن أخرى هو مدى استفادتها من مقومات النجاح، فغالبية الإدارات في دول العالم الثالث كان بإمكانها تحقيق إنجاز أفضل مما هو عليه وذلك برفع كفاءة الأداء إلى المستوى المقبول عالميا، من خلال التسيير الأمثل للموارد البشرية وذلك بأخذ التغيرات الحاصلة في البيئة الداخلية والخارجية في عملية التخطيط ولعل تكنولوجيا الإعلام والاتصال كأحد هذه المتغيرات لها الأثر الكبير على تسيير الموارد البشرية .

من خلال ما تقدم يمكن طرح الإشكالية التالية:

هل يوجد أثر لاستخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال على تسيير الموارد البشرية من وجهة نظر الموظفين في مديرية الإدارة المحلية لولاية المسيلة ؟

وللإجابة على هذه الإشكالية تم طرح الأسئلة الفرعية التالية:

1. هل يوجد أثر لاستخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال بأبعادها (الأجهزة والمعدات - ، برامج الحاسوب، قواعد البيانات، شبكات الاتصال) في تخطيط الموارد البشرية كأحد أبعاد وظائف تسيير الموارد البشرية ؟؛
2. هل يوجد أثر لاستخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال بأبعادها (الأجهزة والمعدات - ، برامج الحاسوب، قواعد البيانات، شبكات الاتصال) في الاختيار والتعيين كأحد أبعاد وظائف تسيير الموارد البشرية ؟ ؛
3. هل يوجد أثر لاستخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال بأبعادها (الأجهزة والمعدات - ، برامج الحاسوب، قواعد البيانات، شبكات الاتصال) في التدريب والتطوير كأحد أبعاد وظائف تسيير الموارد البشرية ؟ ؛
4. هل يوجد أثر لاستخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال بأبعادها (الأجهزة والمعدات - ، برامج الحاسوب، قواعد البيانات، شبكات الاتصال) في تقييم الأداء كأحد أبعاد وظائف تسيير الموارد البشرية ؟ ؛
5. ما هي تصورات الموظفين في مديرية الإدارة المحلية لولاية المسيلة لاستخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال ؟؛
6. ما هي تصورات الموظفين في مديرية الإدارة المحلية لولاية المسيلة نحو وظائف تسيير الموارد البشرية ؟.

وبناء على هذه الإشكالية تم وضع الفرضيات التالية:

ثانيا : فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة :

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لاستخدام تكنولوجيا المعلومات بأبعادها (الأجهزة والمعدات - برامج الحاسوب، قواعد البيانات، شبكات الاتصال) على وظائف تسيير الموارد البشرية (التخطيط - الاختيار والتعيين - التدريب والتطوير - تقييم الأداء) في مديرية الإدارة المحلية لولاية المسيلة .

وينبثق منها الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات بأبعادها (الأجهزة والمعدات، برامج الحاسوب، قواعد البيانات، شبكات الاتصال) في تخطيط الموارد البشرية كأحد أبعاد وظائف تسيير الموارد البشرية.

الفرضية الفرعية الثانية : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات بأبعادها (الأجهزة والمعدات، برامج الحاسوب، قواعد البيانات، شبكات الاتصال) في الاختيار والتعيين كأحد أبعاد وظائف تسيير الموارد البشرية.

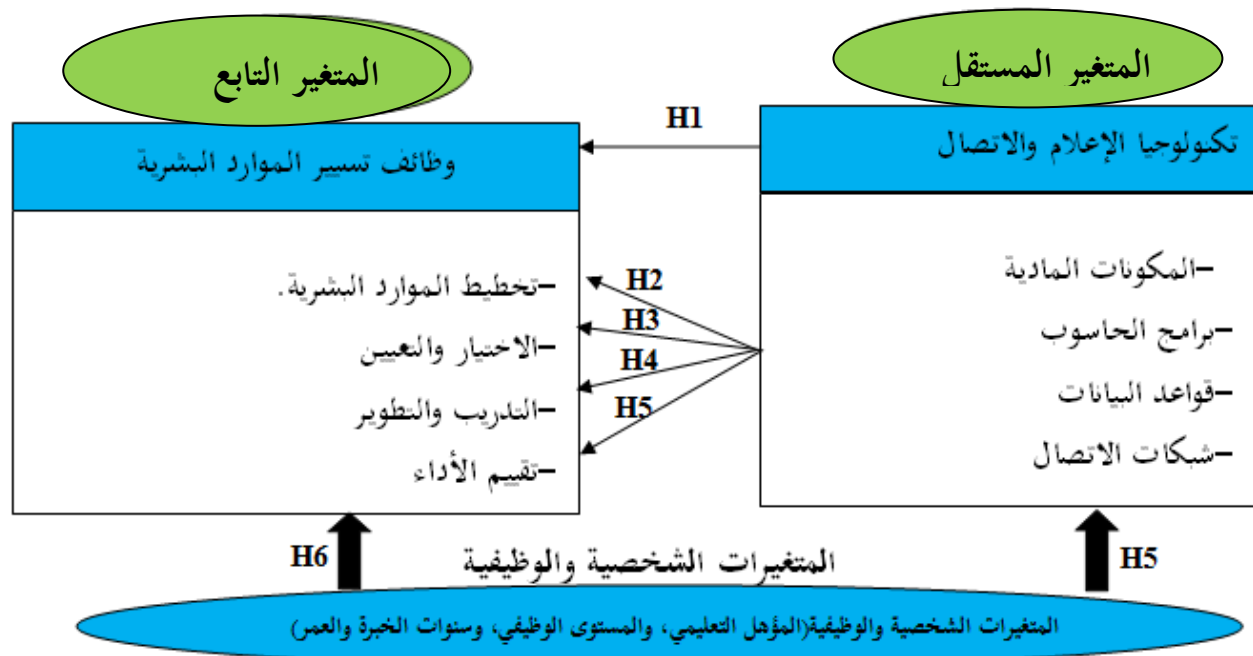
الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات بأبعادها (الأجهزة والمعدات، برامج الحاسوب، قواعد البيانات، شبكات الاتصال) في التدريب والتطوير كأحد أبعاد وظائف تسيير الموارد البشرية.

الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات بأبعادها (الأجهزة والمعدات، برامج الحاسوب، قواعد البيانات، شبكات الاتصال) في تقييم الأداء كأحد أبعاد وظائف تسيير الموارد البشرية.

الفرضية الفرعية الخامسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات الموظفين في مديرية الإدارة المحلية لولاية المسيلة نحو تكنولوجيا الإعلام والاتصال تبعا للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، المؤهل التعليمي، والمستوى الوظيفي، وسنوات الخبرة، والعمر) .

الفرضية الفرعية السادسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات الموظفين في مديرية الإدارة المحلية لولاية المسيلة نحو وظائف تسيير الموارد البشرية تبعا للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس المؤهل التعليمي، والمستوى الوظيفي، وسنوات الخبرة، والعمر) .

ثالثا : نموذج الدراسة :



المصدر : من إعداد الطلبة اعتمادا على الدراسات السابقة

رابعاً : أهمية الدراسة:

- تكتسي هذه الدراسة أهميتها من خلال الاعتبارات التالية :
- الأهمية المتزايدة لتكنولوجيا الإعلام والاتصال خاصة في مجال الادارة المحلية وتقديم الخدمة العمومية؛
 - أن تكون هذه الدراسة إضافة جديدة ومساهمة بناءة في إثراء المكتبة وتزويد القارئ بما أحدثته تكنولوجيا الاعلام والاتصال في مجال الإدارة بصفة عامة والإدارة العمومية بصفة خاصة؛
 - أن تكون هذه الدراسة محفزا وداعما للإدارة العمومية من أجل الولوج أكثر نحو تبني هذه التكنولوجيا التي لا مفر منها.

خامساً: أهداف الدراسة:

- تحاول هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:
- معرفة واقع استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في المديرية محل الدراسة؛
 - تقييم سياسات تسيير الموارد البشرية في المديرية محل الدراسة؛
 - دراسة مدى تأثير تكنولوجيا الإعلام والاتصال على وظائف تسيير الموارد البشرية في مديرية الإدارة المحلية لولاية المسيلة.

سادساً : أسباب اختيار الموضوع:

- اهتمامنا بالبحث في تكنولوجيا الإعلام والاتصال وقناعتنا بمدى أهميتها خاصة في مجال تقديم الخدمة العمومية؛
- علاقة الموضوع بالتخصص خاصة في مجال الإدارة؛
- الرغبة في إثراء المكتبة الجامعية ولو بعمل متواضع.

سابعاً : منهج الدراسة:

اعتمدنا في هذا البحث على المنهج الوصفي والتحليلي الميداني بإعتباره المنهج الأنسب لهذا النوع من البحوث، والتي تقوم على جمع وتحليل وعرض المادة العلمية ثم التعليق عليها من خلال تحليل نتائج الاستبيان الذي كان الأداة المستعملة في جمع البيانات الأولية مستعملين في ذلك برنامج الحزمة الإحصائية (spss v25) ، كما هو موضح في الجزء الخاص بالدراسة الميدانية.

ثامناً : حدود الدراسة:

- 1- الحدود الموضوعية: تدرج هذه الدراسة ضمن دراسة تأثير تكنولوجيا الإعلام والاتصال على وظائف تسيير الموارد البشرية بمديرية الإدارة المحلية لولاية المسيلة.

2- الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة الميدانية بولاية المسيلة، وبالضبط بمديرية الإدارة المحلية التي تقع داخل مقر الولاية.

3- الحدود الزمانية: وتمت الدراسة في الفصل الثاني من السنة الجامعية 2018/2017، حيث وبعد الحصول على الموافقة المبدئية لإجراء البحث من طرف مديرية الإدارة المحلية لولاية المسيلة، تم توزيع استبيان الدراسة على عينة من الموظفين، التي تم تحديدها بطريقة عشوائية،

4- الحدود البشرية: وتتمثل في موظفي مديرية الإدارة المحلية لولاية المسيلة، الذي بلغ عددهم 75 موظفا⁽¹⁾ تم توزيع استمارة الاستبيان على عينة منهم.

تاسعا : الدراسات السابقة:

إنّ دراسة وإثراء أي بحث من البحوث العلمية يتطلب الاستناد إلى دراسات وبحوث سابقة، والتطرق إلى موضوع تكنولوجيا الإعلام والاتصال، وأثرها على تسيير الموارد البشرية ليس من الدراسات التي يمكن اعتبارها أمّا جديدة وحديثة الدراسة، بل قد تمّ دراستها والتطرق لها، ولأهميّتها، وذلك حسب العديد من الباحثين من بينهم:

اولا : الدراسات الوطنية:

الدراسة الأولى:

دراسة بوحسان سارة كنزة، بعنوان الآثار الفعلية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على تطبيقات تسيير الموارد البشرية في المؤسسة، دراسة حالة مؤسستي، موبيليس ونجمة (قسنطينة)، جاءت هذه الدراسة ضمن مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة منتوري بقسنطينة، للموسم الجامعي 2012/2011، وكانت تشتمل العينة المدروسة وهي عينة غير احتمالية على 19 موظف والذي يمثل أكثر من 27% من مجتمع الدراسة في المديرية الجهوية لموبيليس، وعلى 20 موظف الذي يمثل 20% من المجتمع الدراسي في المديرية الجهوية نجمة، وتم اختيار افراد العينة بشكل عشوائي، وقد تم الاعتماد في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، ومن اهم النتائج المتوصل اليها خلال هذه الدراسة :

- تعتبر كل من الانترنت والانترانت، الإدارة الالكترونية والعمل عن بعد، وسائل تساهم في تسيير الموارد البشرية وتساعد على توفير أنظمة معلوماتية متطورة تختص بتنميتها وتطويرها؛
- استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال بمختلف تطبيقاتها، له أثر بالغ الأهمية خاصة على تسيير الموارد البشرية.

الدراسة الثانية:

دراسة بلحمري سمية و بوشياخي عائشة ، الموارد البشرية ومدى استفادتها من تكنولوجيا الاعلام والاتصال في الجماعات المحلية "دراسة حالة بلدية وولاية الشلف " السنة الجامعية 2014/2013 ،مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في تسيير المالية العامة ، جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان، وشملت عينة الدراسة 105 موظف بلدية الشلف، و 105 من الموظفين والإداريين في ولاية الشلف، وقد تمّ الاعتماد في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، ومن أهم النتائج المتوصل إليها خلال هذه الدراسة :

- ضعف وغياب الأجهزة الالكترونية بالبلدية والولاية مع الإشارة إلى أن أجهزة الكمبيوتر تعتبر كخزانات للوثائق الإدارية فقط؛
- ضعف الميزانية المخصصة للتكنولوجيات الحديثة بما انعكس على التواجد المكثف للموظفين على نفس الحاسوب؛
- عدم توفر إرادة واضحة للمسؤولين في استخدام التكنولوجيات الحديثة بالشكل الأمثل؛
- عدم توفر البرامج المعلوماتية أحيانا أو عدم كفايتها قلة من استعمال الجماعات المحلية لها بما ينعكس على اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب.

الدراسة الثالثة:

دراسة الهزام محمد، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على وظائف إدارة الموارد البشرية في ضل اقتصاد المعرفة دراسة حالة "منظمات الجنوب الغربي بالجزائر (ولاية بشار نموذجاً) ، دراسة منشورة بالمجلة الجزائرية للاقتصاد والإدارة ،العدد 07 شهر جانفي 2016 ، وشملت عينة الدراسة 117 منظمة من مجتمع الدراسة المتكون من جميع المنظمات المتواجدة بولاية بشار ، وقد تم الاعتماد في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي ، وتم الاعتماد على الاستبانة في الدراسة، ومن أهم النتائج المتوصل إليها خلال هذه الدراسة :

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات بأبعادها على وظائف إدارة الموارد البشرية في منظمات الجنوب الغربي بولاية بشار مما يؤكد على أن أفراد العينة يدركون مدى أهمية تكنولوجيا المعلومات في أداء عملهم؛
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات في منظمات الجنوب الغربي لولاية بشار تعزي للمتغيرات الوظيفية.

الدراسة الرابعة:

دراسة مصطفى عومرية و بن عبو الجليلي، تأثير تكنولوجيا الاعلام والاتصال على كفاءات العمال في ظل تطبيقات إدارة الموارد البشرية ، دراسة منشورة بمجلة التنظيم والعمل ، المجلد 05 العدد 01 ، مارس 2016

وشملت عينة الدراسة 107 مؤسسة بولاية معسكر، وقد تم الاعتماد في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة في الدراسة التحليلية، ومن أهم النتائج المتوصل إليها خلال هذه الدراسة:

- تبني المؤسسات الجزائرية لتكنولوجيات الإعلام والاتصال يحدث تطور مهم في كفاءات عمالها من خلال تسهيل عملية تحصيل المعلومات السليمة وفي الوقت المناسب؛
- ما زالت المؤسسات الجزائرية لم تدرك بعد الأهمية البالغة لوظيفة إدارة الموارد البشرية التي تلعب دور الوسيط في عملية تطوير الكفاءات عن طريق تكنولوجيات الإعلام والاتصال حيث مازالت تشهد قصورا في إدماج تكنولوجيات الإعلام والاتصال كأهم عامل في وظائف التوظيف، التقييم والتكوين .

الدراسة الخامسة:

دراسة عبد الرحمن القري ، التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال وأثرها على الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية ، أطروحة: مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية ، دراسة حالة مؤسسة اقتصادية ، جامعة فرحات عباس سطيف 1 تاريخ المناقشة: 2016/05/30 ، وتم إتباع المنهج التحليلي الوصفي مع استعمال أسلوب دراسة الحالة، وتمثلت عينة الدراسة في 110 موظف بمؤسسة مطاحن الحظنة بالمسيلة ، وخرجت الدراسة ببعض النتائج التي تؤكد على تفعيل جانبيين مهمين هما: ضرورة الاهتمام بالموارد البشري في المؤسسة، إمكانية تفعيل دور هذه الوظيفة (إدارة الموارد البشرية) بإدخال التكنولوجيا الجديدة.

الدراسات خارج الوطن:

الدراسة السادسة :

دراسة عبد الله محمد الزهراني، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على فاعلية وظائف إدارة الموارد البشرية في ديوان وزارة الداخلية في المملكة العربية: دراسة تطبيقية ، رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليا استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة العامة -قسم الإدارة العامة ، جامعة مؤتة، 2011 م ، هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على فاعلية وظائف إدارة الموارد البشرية في ديوان وزارة الداخلية في المملكة العربية السعودية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة لغرض جمع البيانات، وتم سحب عينة عشوائية بسيطة وتكونت من (418)مبحوثاً، واستخدمت الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.16) لتحليل بيانات الاستبانة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها:

- أنّ تصورات العاملين في وزارة الداخلية السعودية نحو استخدام تكنولوجيا المعلومات ووظائف إدارة الموارد البشرية كانت ذات مستوى مرتفع؛

- وجود أثر لأبعاد تكنولوجيا المعلومات في وظائف إدارة الموارد البشرية، وأن أبعاد تكنولوجيا المعلومات تفسر ما مقداره (56.9 %) من التباين في فاعلية وظائف إدارة الموارد البشرية؛
- وجود فروق داله إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 في تصورات المبحوثين تكنولوجيا المعلومات تعزى لمتغيرات (العمر، والمؤهل التعليمي، والخبرة)، وجود فروق داله إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) في تصورات المبحوثين نحو فاعلية إدارة الموارد البشرية تعزى لمتغيرات (العمر، والمؤهل التعليمي، والخبرة).

الدراسات الأجنبية:

الدراسة السابعة :

- دراسة (Françoise Dupuich) ، أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الإلكترونية على تسيير الموارد البشرية في الشركات عالية التقنية ، دراسة نشرت في مجلة (Management & Avenir) العدد رقم 09 سنة 2006 ، وقد استعملت المقابلة مع الاستبيان كأدوات في الدراسة ، وشملت عينة الدراسة مجموعة شركات أطلس فرانس (ATLAS France) بفرنسا تنشط في مجال التكنولوجيا عالية التقنية ، وكانت أهم نتائج الدراسة :
- يلعب التدريب دوراً في توجيه الجهود لفهم الجهات الفاعلة والتجانس من مستوى المعرفة في فرق العمل التي لها دور سياسي واستراتيجي؛
 - من المهم وضع أنظمة الفهم المعرفي للمهندسين، هذه النظم المعرفية تفضل، بداهة، ظهور وتطوير المهارات الجماعية؛
 - إنَّ التحدي يكمن في عدم إضاعة الوقت في إضفاء الصفة الرسمية ما يمكن أن تكسب مع إنشاء منظمات مرنة قابلة للتطوير؛
 - مساعي شبكات الاتصال بين مختلف الشركات والمهندسين الذين يعملون معا تتيح نجاح المشاريع وتحسين تنمية الابتكارات التكنولوجية في مجال التكاليف والوقت.

من خلال ما استعرضناه من دراسات سابقة في الموضوع نلاحظ أن جلها ركزت دراسة تأثير تكنولوجيا الإعلام أو المعلومات على تسيير الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية بخلاف دراسة عبد الله محمد الزهراني التي تناولت الدراسة في هيئة عمومية (ديوان وزارة الداخلية في المملكة العربية السعودية) .

وتأتي دراستنا هذه لدراسة أثر تكنولوجيا الإعلام والاتصال على تسيير الموارد البشرية في إدارة عمومية، من أجل إبراز مدى تطبيق هذه التكنولوجيا في الإدارات العمومية، خاصة في مجال الإدارة الإلكترونية ورقمنة المعاملات الإدارية، وتقديم خدمة عمومية جديدة تواكب التطورات الحاصلة في مجال التسيير الإلكتروني للموارد البشرية ، خاصة وأن معظم الدول خاصة الجزائر التي أصبحت تحمل شعارات الحكومة الإلكترونية والإدارة الإلكترونية والخدمات العمومية الإلكترونية .

عاشرا : هيكل الدراسة

بغية تحقيق أهداف الدراسة ، تم تقسيم البحث إلى فصلين على النحو التالي :

- **الفصل الأول :** الإطار النظري لتكنولوجيا الإعلام و الاتصال وتسيير الموارد البشرية .

وتم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث على النحو التالي :

- **المبحث الأول:** مفاهيم عامة حول تكنولوجيا الإعلام والاتصال؛

- **المبحث الثاني:** مفاهيم عامة حول تسيير الموارد البشرية؛

- **المبحث الثالث:** أثر تكنولوجيا الاعلام والاتصال على وطائف تسيير الموارد البشرية؛

- **الفصل الثاني :** وهو الدراسة الميدانية، وتم التطرق في هذا الفصل إلى منهجية وأدوات الدراسة إضافة إلى

التعريف بمجتمع الدراسة ، ووصف خصائصه، مروراً باختبار الفرضيات وتحليلها.

الفصل الأول

الإطار النظري لتكنولوجيا الاعلام
والإتصال و تسيير الموارد البشرية

تمهيد:

إنّ المتتبع لتاريخ قطاع الاتصالات يجد أنّه شهد في فترة قصيرة تحوّلا حاسما بفضل التطوّرات التكنولوجية التي يقوم عليها، حيث أصبح يشكل البنية التحتية لما يعرف اليوم بالاقتصاد الجديد أو اقتصاد المعرفة، الذي يعتمد على المعلومة وطرق إيصالها في أقصر وقت وبأقل التكاليف، ونظرا للتطور الهائل الذي شهده هذا القطاع ومدى مساهمته في جميع القطاعات وخاصة في ظل استخدام الأقمار الصناعية، الألياف الضوئية، الهاتف النقال، كل هذا وضع المؤسسة أمام تحد جديد ألا وهو امتلاك تكنولوجيا الإعلام والاتصال والتحكم فيها.

إذاً فالحصول على المعلومة الجيدة والمفيدة يتطلب استخدام كفاءات ومهارات عالية بالإضافة إلى التكنولوجيات الحديثة في هذا المجال، وبما أن المورد البشري هو الذي أوجد هذه التكنولوجيات والقادر على استخدامها لتعظيم حاجاته وحاجات مؤسسته، هذا الهدف الذي يسعى إليه الفرد هو لب وغاية إدارة للموارد البشرية في ظل ما يعرف بالاقتصاد اللامادي، هذا الأخير الذي يقوم أساسا على إنتاج الفكر الإنساني الذي تكون الموارد البشرية أهم موارده، ومنه فإن هذا التوجه يفتح آفاق هامة على مستوى تسيير الموارد البشرية، أين تنصهر ضمنها بصفة متناسقة وتدرجيا المؤسسات، فبخصوص المعلومات الإلكترونية أصبح استعمال الانترنت من الضروريات في المؤسسات، وكذا تبادل الخبرات والخدمات عبر الطرق الإلكترونية، وإحداث أنماط جديدة من العمل مثل العمل عن بعد، بالإضافة إلى تطور الذكاء واستقلاله وتقاسمه، وذلك بفضل توفر تكنولوجيا الإعلام والاتصال.

وفي هذا السياق قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث، حيث خصصنا المبحث الأول إلى الإطار النظري لتكنولوجيا الإعلام والاتصال، والمبحث الثاني تناولنا فيه الإطار النظري لتسيير الموارد البشرية، فيما خصصنا المبحث الثالث لتأثيرات تكنولوجيا الإعلام والاتصال على وظائف تسيير الموارد البشرية .

المبحث الأول: مفاهيم عامة حول تكنولوجيا الإعلام والاتصال.

وستنطلق في هذا المبحث الى مفهوم وأهمية تكنولوجيا الاعلام والاتصال بنية تكنولوجيا الاعلام والاتصال وكذا تطبيقات تكنولوجيا الاعلام والاتصال ومعوقات تطبيقها.

المطلب الأول: مفهوم وأهمية تكنولوجيا الإعلام والاتصال.

يتزايد دور تكنولوجيا الإعلام والاتصال في صياغة الحاضر وتشكيل المستقبل، وبناء مجتمع متطور وأصبحت هذه التكنولوجيا مطلبًا أساسيًا في شتى مجالات الحياة، لقد تعاضد اعتماد هذه التكنولوجيا بكل أنواعها وأضحت ضرورة ملحة من ضروريات العصر اجتماعيا ، اقتصاديا ، ثقافيا و سياسيا.

الفرع الأول: مفهوم تكنولوجيا الإعلام والاتصال: تكنولوجيا الإعلام والاتصال ويرمز لها بالرمز (TIC) في

الفرنسية اختصارا للمصطلح: l'Informatique et de la Communication

ويرمز لها بالرمز (ICT) في الانجليزية اختصارا للمصطلح :

Information and Communications Technology

وفيما يلي نعرض بعض أهم التعاريف المتعلقة بهذا المصطلح:

1- "كثيرا ما يستخدم مصطلح تكنولوجيا الإعلام والاتصال باعتباره مرادفا موسعا لتكنولوجيا المعلومات (Information technology) ولكنه مصطلح مختلف، فهو أكثر تحديدا لأنه يشدد على دور الاتصالات (الأقمار الصناعية، الشبكات السلكية و اللاسلكية، أجهزة الاتصال)، أجهزة الكمبيوتر وكذلك البرامج و الأنظمة المعلوماتية (software) أجهزة التخزين والأنظمة السمعية والبصرية، التي تمكن من معالجة و تخزين و نقل وتداول المعلومات على شكل نصوص وصوتيات وصور ثابتة وصور فيديو، كما أن مصطلح : (تكنولوجيا الإعلام والاتصال) يعد أشمل وأدق من الترجمة المتداولة (تكنولوجيا المعلومات والاتصالات)، التي تعتمد ميدانين: الإعلام (Communication) والمعلومات (Information)"⁽¹⁾؛

2- " تلك الأدوات التي تستخدم لبناء نظم المعلومات، والتي تساعد الإدارة على استخدام المعلومات المدعمة لاحتياجاتها في اتخاذ القرارات والقيام بمختلف العمليات التشغيلية في المؤسسة، وذلك عن طريق تحويل، تخزين، ومعالجة كل أنواع المعلومات (نصوص، صور، صوت) في شكل معطيات رقمية موحدة، وبثها في كل أنحاء العالم باستخدام الشبكة العالمية "انترنت"، كما يمكنها ترجمة المعلومات المستقبلية، وتحويلها إلى الشكل المرغوب فيه، (نصوص، صور، صوت) فضلا عن طريق تغيير طرق الاتصال داخل الإدارات "⁽²⁾

1 مفهوم تكنولوجيا الإعلام والاتصال، اطلع عليه يوم 2018/03/15 ، من الموقع الالكتروني <http://www.edu-dz.com/2017/04/tech.html>

2 بلحمري سمية، الموارد البشرية ومدى استفادتها من تكنولوجيا الإعلام والاتصال في الجماعات المحلية دراسة حالة بلدية ولاية الشلف، مذكرة ماجستير، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، تخصص تسيير المالية العامة، 2013-2014م، ص 42 .

الفصل الأول..... الإطار النظري لتكنولوجيا الإعلام و الاتصال وتسيير الموارد البشرية

- 3- "هي مجمل الأدوات المادية والمعرفية المستخدمة في الجمع بين الكلمة المكتوبة والمنطوقة، والصورة الساكنة والمتحركة، وبين الاتصالات السلكية واللاسلكية، ثم تخزين المعطيات وتحليل مضامينها وإتاحتها بالشكل المرغوب، وفي الوقت المناسب، وبالسعة اللازمة"⁽¹⁾؛
- 4- "(تعريف منظمة اليونسكو):"هي تطبيق التكنولوجيا الالكترونية، ومنها الحاسب الآلي والأقمار الصناعية وغيرها من التكنولوجيات المتقدمة لإنتاج المعلومات التناظرية والرقمية وتخزينها واسترجاعها، توزيعها ونقلها من مكان لآخر"⁽²⁾؛
- 5- أما jan و Kenneth فيعرفان تكنولوجيا الإعلام والاتصال في ظل التغيرات الجديدة و العالم الرقمي على انها أداة من أدوات التسيير المستخدمة و التي تتكون من خمس مكونات (العتاد المعلوماتي، البرمجيات، تكنولوجيا التخزين تكنولوجيا الاتصال ، والشبكات)"⁽³⁾ ؛
- 6- "يقصد بتكنولوجيا الإعلام والاتصال" أنها خليط من أجهزة الحواسيب الإلكترونية ووسائل الاتصال المختلفة، مثل الألياف الضوئية والأقمار الصناعية، وكذلك تقنيات المصغرات الفلمية، والبطاقية، أي مختلف أنواع الاكتشافات والمستجدات والاختراعات والمنتجات التي تعاملت وتعامل مع شتى أنواع المعلومات ..."⁽⁴⁾.
- وبسبب غياب تعريفات دقيقة ومتفق عليها، دوليا لقطاع وأنشطة هذه التكنولوجيا، وللتحكم إحصائيا في قياسها قدمت بض المنظمات الدولية "منظمة الأمم المتحدة (ONU) ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE) وكل من الولايات المتحدة الأمريكية ، والاتحاد الأوروبي تعريفاتها الخاصة بقطاعات هذه التكنولوجيا نلخصها في الجدول التالي⁽⁵⁾:

1 بختي إبراهيم، صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعلاقتها بتنمية وتطوير الأداء، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، 2005 ، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، ص 023 .

2 فاطمة الزهرة غربي، خديجة بلعلياء، تكنولوجيا المعلومات و أثرها في تحقيق الميزة التنافسية في ظل اقتصاد المعرفة ورقة عمل قُدمت إلى الملتقى الدولي الثاني حول المعرفة في ظل الاقتصاد الرقمي ومساهمتها في تكوين الميزة التنافسية في الدول العربية 27-28 نوفمبر 2007 كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير الشلف ، الجزائر

3 Kenneth C. Laudon and Jane Price Laudon. Management Information Systems: Managing The Digital Firm .Prentice Hall. Ninth edition.USA.2006.p65.

4 نوال مغزيلي، مقال بعنوان، دور تكنولوجيا الإعلام والاتصال في إرساء ممارسة جديدة للديمقراطية: الديمقراطية الالكترونية، مجلة الدراسات الإعلامية، العدد الأول، يناير 2018 ، المركز الديمقراطي العربي، ص 291 .

5 فضيل دليلو، التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال المفهوم الاستعمالات، الآفاق ، ط01 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع 2010 ، ص 27.

الجدول رقم: (01) تعريف تكنولوجيا الإعلام والاتصال

القطاعات الحرفية والخدمية التي تعمل استقبال ونقل وتخزين ومعالجة ونشر المعلومات بوسائل الكترونية (1998) وذلك خدمة للتنمية (2002)	ONU، OCDE 1998-2002
بائعو الحواسيب وتجهيزات الإعلام الآلي وأدوات القياس الالكترونية (بالجملة والتجزئة)، وكذا البرمجيات والصناعات الخدمية، بما فيها تلك التي تنتج البرمجيات، "الجاهزة للاستعمال"، الخدمات المرتبطة بالحواسيب، صناعة أجهزة الاتصال والخدمات التي تشمل البنية التحتية المادية وغير المادية، والتي تسمح بالتواصل بين الحواسيب ومقدمي الخدمات الالكترونية	و م أ 1987
قائمة النشاطات الشاملة لثلاث قطاعات: المعلوماتية بما فيها صناعة الحواسيب والبرمجيات، الاتصالات عن بعد الشاملة للشبكات (الانترنت أساسا)، والإلكترونيك.	الاتحاد الأوروبي 1998

المصدر: فضيل دليلو، التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال المفهوم الاستعمالات، الأفاق، ط01، دار الثقافة للنشر والتوزيع 2010 ص27

من خلال ما سبق يمكن القول أنّ مفهوم تكنولوجيا الإعلام والاتصال يشير الى ((التكنولوجيات التي تتعلق بالنشاطات المرتبطة بتصنيع واستعمال أجهزة الإعلام الآلي والاتصالات فهي تجمع نشاطات التصنيع المتمثلة في العتاد الإلكتروني، عتاد الإعلام الآلي و الاتصالات و خلق المحتويات بالنسبة لمواقع الإنترنت وتدفقات المعلومات وتعددتها، والخدمات المرتبطة بهذه التقنيات (الاتصالات اللاسلكية خدمات الإعلام الآلي ومعالجة المعلومات، والمتاجرة بها وإنجاز البرمجيات).

الفرع الثاني: أهمية تكنولوجيا الإعلام والاتصال: تؤدي تكنولوجيا المعلومات والاتصال دورا كبيرا في تحديث وتطوير إدارة الأعمال، خلق وظائف جديدة من الوظائف ومجالات عمل ونشاطات متنوعة في بيئات العمل، ويمكن ملاحظة هذا من خلال⁽¹⁾:

- تساعد على توفير الوقت خاصة الإدارة العليا والتفرغ لواجبات أكثر أهمية؛
- تساعد على زيادة قنوات الاتصال الإداري بين مختلف الإدارات ؛
- تساعد على توفير قوة عمل فعلية داخل التنظيم ؛
- تساعد على تقليص حجم التنظيمات ؛
- تساعد على تحقيق رقابة فعّالة في العمليات التشغيلية.

كما " تعود أهمية تكنولوجيا الاتصال والمعلومات إلى الخصائص التي تميزها، ومن ضمنها الانتشار الواسع وسعة التحمل سواء لعدد الأشخاص المتصلين أو المشاركين، أو لحجم المعلومات التي يتم نقلها"⁽²⁾.

1 القرري ع الرحمن، التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال وأثرها على الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، دراسة حالة مؤسسة اقتصادية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس، سطيف 1، نوقشت بتاريخ 2016/05/30، ص46 .

2 الموقع <http://mawdoo3.com/> تاريخ الزيارة 2018/04/01 على الساعة 20:29 .

المطلب الثاني: بنية تكنولوجيا الإعلام والاتصال وآثار تطبيقها.

الفرع الأول: بنية تكنولوجيا الإعلام والاتصال: البنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات هي:

" الإطار المتكامل الذي تعمل عليه الشبكات الرقمية، وتتضمن هذه البنية الأساسية مراكز البيانات وأجهزة الحاسوب وشبكات الحاسوب وأجهزة إدارة قواعد البيانات." (1)

حددها آخرون بأربعة عناصر هي: المكونات المادية، والبرمجيات، وقواعد البيانات، وأخيرا الاتصالات اللاسلكية (2)، وتبين الفقرات الآتية المكونات التي تنسجم وتوجهات، وأهداف البحث الحالي (3):

1- المكونات المادية: تُشكّل تقانة أجهزة الحاسوب الأساس المادي للبنية التحتية لتكنولوجيا الإعلام والاتصال والمكونات الأخرى (البرمجيات، والبيانات، والشبكات) بحاجة إلى أجهزة الحاسوب لإنجاز مهامها والمكونات المادية هي عبارة عن حاسوب وأجهزة ملحقة به، ويمكن تفصيل هذه المكونات على النحو الآتي:

أ- وسائل الإدخال: وتتضمن لوحة المفاتيح، والفأرة، ولاقطعة الصوت، والكاميرات، وغيرها من الأدوات؛

ب- وحدة المعالجة المركزية: التي تعالج البيانات وتسيطر على نظام الحاسوب؛

ج- وسائل التخزين: مثل التخزين الأولي الداخلي، والتخزين الثانوي كالأقراص والأشرطة المغنطة، والأقراص الضوئية؛

د- وسائل الإخراج: مثل الطابعات، والشاشات، ووسائل الإخراج الصوتي؛

هـ- وسائل الاتصال: وتستخدم لربط الحواسيب بعضها.

2- البرمجيات: (Software) تعرف على أنّها " مجموعة من الأوامر والتعليمات المعدة من قبل الإنسان والتي توجه المكونات المادية لغرض أداء مهمة ما أو للعمل بطريقة معينة وفق تعليمات دقيقة للحصول على نتائج مطلوبة بشكل معين" (4) و تقسم البرمجيات عموماً إلى (5):

أ- برمجيات النظام: (System Software) وهي برامج عامة تدير موارد الحاسوب، مثل المعالج المركزي وروابط الاتصالات، والأجهزة الطرفية أي تُعد كوسيط بين برمجيات التطبيق وأجهزة الحاسوب المادية.

ب- برمجيات التطبيق: (Application Software) برامج كُتبت لتطبيق محدد ولأداء وظائف محددة من قبل المستخدمين النهائيين.

1 الموقع <https://ar.wikipedia.org> تاريخ الزيارة 2018/03/16 ، 17:48

2 Krajewski J.، Lee and P. Ritzman، Larry "Operations Management: Processes and Value Chain"، 7th ed.، 2005، Prentice Hall. P509.

3 غسان قاسم داود اللامي، تحليل مكونات البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، دراسة استطلاعية في بيئة عمل عراقية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد الخاص بمؤتمر الكلية، جامعة بغداد، 2013، ص 11.

4 إيمان فاضل السمراي و هيثم الزعبي، نظم المعلومات الإدارية، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2004، ص 87-88.

5 غسان قاسم داود اللامي، مرجع سابق، ص 12.

الفصل الأول..... الإطار النظري لتكنولوجيا الإعلام و الاتصال وتسيير الموارد البشرية

3- شبكات الاتصال (Networks) : وتعني كل تكنولوجيا الاتصالات والشبكات التي تسهل عملية تبادل ونقل البيانات والمعلومات، بكل أشكالها المقروءة، والمسموعة، والمرئية إلى مستخدميها، مثل شبكة الإنترنت والشبكة الداخلية للمؤسسة الإنترنت⁽¹⁾، ومن أهم التقنيات التي تعد العمود الفقري للشبكات هي⁽²⁾:

● شبكة الانترنت (Internet Network) : هي شبكة الشبكات؛ وسط لتبادل كل أشكال البيانات الرقمية، من ضمنها النصوص، الرسوم، الصوت، الصور، البرامج والفاكسات.

● شبكة الإنترنت (Intranet Network) : وهي شبكة إنترنت داخلية محاطة بجدار عازل (Fire Wall) لأغراض أمنية، والتي تربط النظم الإلكترونية المختلفة للمنظمة.

● شبكة الأكسترنات (Extranet Network) : وهي شبكة إنترنت خاصة يُسمح لمجموعات خارجية مختارة بدخولها إذ تسمح لأفراد ومنظمات من خارج الشركة بدخول محدد لشبكة الإنترنت الخاصة بها مثل بعض المشتركين للحصول على معلومات تخص الكلفة ومزايا منتجاتها.

الجدول رقم (02) : ملخص عن الشبكات الثلاث (الإنترنت ، الإنترنت ، الأكسترنات).

الشبكة	المستخدمين	أهمية الموثوقية والأداء	الحاجة لتحويل المستخدم
الانترنت	أي شخص	منخفض	لا
الانترانت	الموظفين	منخفض	نعم
الأكسترنات	شركاء مختارين	عالي	نعم

المصدر : غسان قاسم داود اللامي، تحليل مكونات البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ، دراسة استطلاعية في بيئة عمل عراقية، مجلة كلية بغداد

للعلم الاقتصادية الجامعة العدد الخاص بمؤتمر الكلية، جامعة بغداد ، 2013، ص13

4- قاعدة البيانات (Databases) : "وهي البرمجيات التي يمكن استخدامها لوضع كمية ضخمة من البيانات على هيئة تسجيلات مثل بيانات كل موظف في الأمانة أو بيانات الأعضاء ومن ثم استرجاعها عند الضرورة، وهناك عدة أنواع من قواعد البيانات مثل قواعد البيانات النصية وقواعد بيانات الصور وقواعد البيانات الجغرافية وقواعد البيانات الإحصائية وقواعد البيانات الكيميائية وغيرها الكثير"⁽³⁾، وتساعد قواعد البيانات في الأمور الآتية⁽⁴⁾ :

- تقليص تكرار البيانات وذلك لوجود علاقات منطقية تفرضها أنظمة قواعد البيانات ؛
- توفير الأمن وحماية البيانات من دخول غير المخولين ؛
- تمثيل البيانات تبعاً لواقع المنظمة، إذ تكون المعلومات الموجودة في قواعد البيانات مطابقة لوضع المنظمة؛

1 فاروق حريزي، أثر استخدام الإنترنت على استدامة تسيير الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير، تخصص علوم التسيير ، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2017، ص 77.

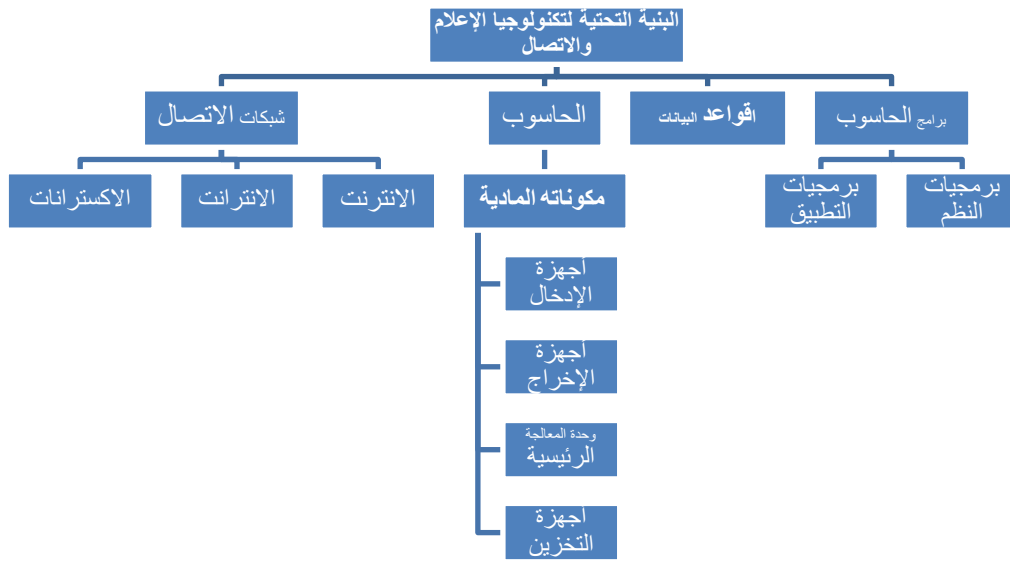
2 غسان قاسم داود اللامي، مرجع سابق ، ص13، 12

3 <https://www.elkhadra.com/fr/> تكنولوجيا-الإعلام-و-الاتصال-مفاهيم-عا تاريخ الزيارة 2018/03/17 ، 00:49

4 غسان قاسم داود اللامي، مرجع سابق ، ص13.

- القدرة على استخدام لغات متعددة في كتابة التطبيقات وسهولة تطوير تلك التطبيقات.

الشكل رقم (01) البنية التحتية لتكنولوجيا الاعلام والاتصال



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد سوزان عوني عبد الله القواتشي، ص 20-25 ، بتصرف

الفرع الثاني: أثر تطبيق تكنولوجيا الإعلام والاتصال:

يمكن أن نتبع أثر تكنولوجيا الإعلام والاتصال من خلال :

- 1- أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على المنظمات: تؤثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل عام على أداء الشركات وعلى قدرتها التنافسية عبر زيادة تدفق المعلومات ونقل المعارف وتحسين التنظيم وزيادة القدرة على الابتكار وتطوير المنتجات ويمكن تلمس الآثار في الآتي⁽¹⁾:
 - تؤثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الكفاءة الإنتاجية للمنظمة من خلال ابتداع أساليب ونظم متطورة عالية الكفاءة لضبط عملية الإنتاج ومراقبة الجودة وتأكيداتها؛
 - مساعدة المنظمات في تنمية الميزة التنافسية عبر استخدام برمجيات التطبيقات الشاملة المتقدمة فضلاً عن التطبيقات عبر الإنترنت والتي توفران نظاماً يشتمل على الكلفة والوقت والجودة وعامل المرونة؛
 - تؤثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على ربحية المنظمة ؛
 - تعمل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على تقليل الوقت وخفض تكلفة نقل المعلومات.
- 2- أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الإدارة : يمكن رصده في الآتي⁽²⁾:
 - المساعدة في تخفيض حجم الجهاز الإداري واختصار النفقات؛
 - توزيع قدرة الإدارة العليا على التخطيط والرقابة في الوقت ذاته والسماح بدرجات أكبر من اللامركزية؛

1 <http://www.angelfire.com/al4/m5yemen/resarch-mortada.htm> تاريخ الزيارة 2018/03/26 على الساعة 23:12

2 <http://www.angelfire.com/al4/m5yemen/resarch-mortada.htm> المرجع نفسه

الفصل الأول..... الإطار النظري لتكنولوجيا الإعلام و الاتصال وتسيير الموارد البشرية

- توسيع وتنمية وتنشيط قنوات الاتصال وابتكار أساليب جديدة في الاتصالات الإدارية تتخلص من قيود الزمان والمكان مثل الاجتماعات عن بعد ؛
- مساعدة الإدارة في التركيز على المهام الإستراتيجية والتخفيض من الأعباء الروتينية .

3- أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على العاملين :

- ويمكن تحديد أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على العاملين كالآتي⁽¹⁾ :
- أثرت في تحويل العاملين من الكم إلى الكيف : حيث أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وما أفرزته من تطورات جعلت العالم اليوم دولاً ومنظمات يلتفت أكثر فأكثر إلى الاستثمار في التعليم والتدريب وتنمية الموارد البشرية وذلك إن المادة الأساسية للاقتصاد الجديد ونمو المنظمات هي المعلوماتية؛
- رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين : نلاحظ أن هناك علاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وبين العاملين أدت إلى ظهور احتياجات جديدة لتأهيل وتدريب العمالة وطرق تدريبها أيضاً ، وبالتالي رفع كفاءتها الإنتاجية؛
- ساهم الكمبيوتر في أحداث الكثير من الوظائف ذات العلاقة الاعتمادية بالأوتوماتيكية: حيث يحتاج الكمبيوتر إلى مبرمجين ومصممين للنظم ومشرفين على الأداء وفنيين للصيانة؛
- أثرها في انتشار البطالة: بسبب انتشار النظم المؤتمتة الجزئية والشاملة حتى طالت جميع الأعمال في المنظمة وأصبحت مصدر تهديد رئيسي لسوق العمل إذ أصبح من الشائع استخدام الكمبيوتر في مجال الوظائف الوسطى فضلاً عن الأعمال العادية.

المطلب الثالث: تطبيقات تكنولوجيا الاعلام والاتصال ومعوقاتها

الفرع الأول: اهم تطبيقات تكنولوجيا الاعلام والاتصال لا يكاد يخلو مجال من مجالات الحياة الاجتماعية أو الثقافية أو الاقتصادية أو السياسية من أثر تطبيق من التطبيقات المعتمدة لتكنولوجيا الإعلام و الاتصال، ونذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

- **الحكومة الالكترونية:** فالحكومة الالكترونية تعني إدارة الخدمات العامة والمعاملات بالدولة بشكل الكتروني، باستخدام شبكات الكمبيوتر، بدلا من إدارتها بالشكل الروتيني، الورقي أو الانتقال من مصلحة إلى أخرى ...⁽²⁾؛
- **التعليم الالكتروني:** "هو نظام تعليمي قائم على استخدام الحاسوب والاتصالات الحديثة حيث يتم فيه تقديم المحتوى التعليمي للمتعلمين أو المتدربين بشكل متزامن أو غير متزامن، وبإشراف من المتعلم عن طريق أدوات تتمثل في الحاسوب وبرمجياته، وبلاستعانة بشبكات الاتصالات⁽³⁾؛

1 مرجع السابق. <http://www.angelfire.com/al4/m5yemen/resarch-mortada.htm>

2 <http://www.feedo.net/ScienceAndTechnology/Technology/EssentialTechnology/InformationTechnology.htm> تاريخ الزيارة 2018/03/31 على الساعة 21:56

3 طارق عبد الرؤوف عامر، التعليم الإلكتروني والتعليم الافتراضي، المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2015، ص31-32 .

الفصل الأول..... الإطار النظري لتكنولوجيا الإعلام و الاتصال وتسيير الموارد البشرية

● **التجارة الالكترونية:** التجارة الإلكترونية (e-commerce) هي مزاولة النشاط التجاري عبر أنظمة الكمبيوتر والشبكات (مثلاً، عبر الإنترنت (Internet) وشبكة نظام اللوحات الإخبارية (BBS-bulletin) ولأن معظم نشاطات التجارة الإلكترونية يتم عبر الإنترنت، فإنه يُطلق عليها- جوازاً- اسم التجارة عبر الإنترنت (Internet commerce) أو (I-commerce) ⁽¹⁾؛

● **الإدارة الالكترونية:** " منظومة الأعمال و الأنشطة التي يتم تنفيذها الكترونياً وعبر الشبكات أو هي وظيفة إنجاز الأعمال باستخدام النظم والوسائل الالكترونية ولذلك تعتبر وظيفة إدارة الكترونية عملية ديناميكية مستمرة لتحسين إنجاز الأعمال من خلال استخدام شبكات الاتصالات وفي مقدمتها شبكة الانترنت ⁽²⁾؛

● **الصحة الالكترونية:** "الصحة الإلكترونية مفهوم يقصد به استغلال القطاع الصحي لتكنولوجيا الاتصال والمعلومات ضمن العالم الرقمي بتطبيقات كثيرة، ومن أبرز تطبيقاتها خدمة السجل الطبي الإلكتروني الموحد الذي يحتوي على المعلومات والبيانات الطبية الخاصة بكل مريض " ⁽³⁾.

وتعرفها منظمة الصحة العالمية بأنها " استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الصحة" ⁽⁴⁾.

الفرع الثاني: معوقات تطبيق تكنولوجيا الاعلام والاتصال: إنّ تطبيق تكنولوجيا الاعلام والاتصال لا يحتاج فقط إلى هيئة متخصصة أو مجرد إتاحة الاتصال بالشبكة البينية (الإنترنت أو تبادل رسائل البريد الإلكتروني أو الحصول على المستندات إلكترونية أو استعمال وسائل الاتصال المختلفة، فيوجد أكثر من ذلك لكي يكون هناك تعبير فعلي عن استخدام هذه التكنولوجيا التي أصبح لا غنى عنها في مختلف الأنشطة العملية، وغير العملية التي يمارسها الإنسان بشكل يومي، فما زالت هناك معوقات تقف أمام هذه التقنية في العديد من الدول على الرغم من تطبيقها ، لكنه تطبيق اسمي أكثر من كونه فعلي، فأساس وجود هذه التقنية الذي يتيح تطورها لاحقاً لابد وأن يقوم على دعائم جوهرية لا معوقات وهذا ما يقدم لنا تعليل لما يسمى بالفجوة الديجيتال (الفجوة الرقمية) التي تمثل أولى معوقات تكنولوجيا الإعلام والاتصال.

أسباب الفجوة الديجيتال (الفجوة الرقمية): يمكن حصرها في النقاط التالية ⁽⁵⁾ :

- ضعف البنية التحتية التي تواكب ثورة تكنولوجيا المعلومات، والتي تتمثل إما في غياب الاعتمادات المالية التي تخصصها الدول لتطبيقات تكنولوجيا المعلوماتية أو لقلّة الخبرات وعدم توافرها ؛
- خوف المسئول من أن يفقد منصبه إذا تولى الكمبيوتر وبرامجه القيام بالمهام التي أسندت إليه؛
- جهل العديد من الأفراد بما تقدمه تكنولوجيا الإعلام والاتصال من فوائد وخدمات؛

1 تاريخ الزيارة 2018/03/31 على الساعة 22:51 <http://www.metjar.com/ecommerce/ecommerce.html>

2 سعد غالب ياسين، الإدارة الالكترونية، دار البازوري العلمية ، 2017 ، ص 12 .

3 <https://ar.wikipedia.org/wiki/> تاريخ الزيارة 2018/04/01 على الساعة 22:01

4 <http://www.who.int/bulletin/volumes/90/5/11-099820/ar> تاريخ الزيارة 2018/04/01 على الساعة 22:11

5 <http://www.feedo.net/ScienceAndTechnology/Technology/EssentialTechnology/InformationTechnology.htm> تاريخ الزيارة 2018/04/04 على الساعة 23:04

الفصل الأول..... الإطار النظري لتكنولوجيا الإعلام و الاتصال وتسيير الموارد البشرية

- ما زالت تكاليف الاشتراك في الشبكة البينية مرتفعة، ومعرفة استخدامها أو الاستفادة من خدماتها عائقاً لدى العديد من الأفراد في مختلف القطاعات على مستوى بعض المجتمعات؛
- نقص التوعية وعدم نشر الثقافة الإلكترونية.

لكي تصبح المعلومات سمة تتصف بها كافة المجتمعات، لابد وأن تكون هناك القواعد القانونية والتنظيمية التي تضمن عدم انتشار الفوضى والتعدي على حقوق الآخرين في مجال التقنية المتصلة بها، والتي تضمن في الوقت ذاته حرية التعبير والخصوصية وكفالة الثقة للقيام بمختلف الأنشطة التجارية عبر شبكاتها"، بالإضافة إلى المعوقات الأمنية حيث يرى البعض أن الهاجس الأمني من بين أهم المعوقات التي تحد من انتشار تكنولوجيا الإعلام والاتصال، وذلك من خلال: "... الجرائم الإلكترونية على شبكة الانترنت تزداد أضرارها بالأعمال الإلكترونية"⁽¹⁾.

المبحث الثاني: مفاهيم عامة حول تسيير الموارد البشرية :

حسب الكاتب مارسيانو (Marciano) : فإن مفهوم "الموارد البشرية" بهذه التسمية يرجع أصله إلى الكاتب بيتر داركر في عام 1954 م، وهذا في كتابه الذي يحمل عنوان "تطبيقات الإدارة"، حيث قدم مفهوم العامل باعتباره على أنه "مورد بشري" كباقي موارد المؤسسة الأخرى، وأن هذا المورد يحتوي على خصائص ينبغي على المسير أن يأخذها بعين الاعتبار، فالمورد البشري يمتلك القدرة على التنسيق والاندماج وتنفيذ الأحكام⁽²⁾

المطلب الأول: عملية تسيير الموارد البشرية :

لم يطفو على السطح ويظهر البعد الموسع لتسيير الموارد البشرية الذي أتى به كل من داركر وباك إلا في سنوات الثمانينات، أين بدأت ظهور مصطلح جديد يفرق بين تسيير الموارد البشرية التقليدي أو ما يسمى بتسيير الأفراد أو المستخدمين (إدارة الأفراد - Gestion du Personnel)، والتسيير الاستراتيجي وهو "الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية".

الفرع الأول: ماهية تسيير الموارد البشرية :

تتكون الموارد البشرية في المنظمة من كل الجهود والمهارات والقدرات لجميع الأفراد الذين يعملون بها، وتختلف تسمية الموارد البشرية باختلاف المصطلحات المتداولة، فهناك من يسميها بالطاقم (Staff)، أو قوة العمل (Work Force) أو المستخدمين أو الموظفين، ولكن المعنى الأساسي لا يزال هو نفسه، فكل الذين يعملون في المنظمة هم عمال، فبعض المنظمات تسمي الذين يقومون بالعمل اليدوي عمال، في حين تصف الآخرين الذين

1 د نجم عبود نجم، الإدارة والمعرفة الإلكترونية، دار البازوري، عمان، الأردن، 2009، ص 117.

2 -Abdelwahab Ait Razouk، Gestion Stratégique Des Ressources Humaines Recherche Théorique et Empirique Sur la Durabilité de la Relation Entre Stratégie Rh et Performance، Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion، Université Nancy 2 Institut D'administration Des Entreprises . France 2007، p.18.

الفصل الأول..... الإطار النظري لتكنولوجيا الإعلام و الاتصال وتسيير الموارد البشرية

يقومون بأعمال غير اليدوية بالطاقم، فالمديرين في المنظمة يفترض أنهم يسيرون مواردهم البشرية بطريقة أكثر فعالية⁽¹⁾ كان مصطلح تسيير الموارد البشرية يخضع لتدقيق كبير، وكانت فلسفته وطابعه محور نقاش مستمر، لهذا لا يوجد تعريف يحظى بقبول على نطاق واسع، لكن يمكن من خلال المطالعة لأدبيات الموارد البشرية أن نأخذ مجموعة من التعاريف المتفاوتة والمفيدة كما يلي:

1- عرف قراهم (Graham) في عام 1978 م الموارد البشرية من خلال الهدف منها حيث قال أن "الهدف من تسيير الموارد البشرية هو ضمان استغلال قدرات الموظفين في المنظمة بطريقة تسمح لصاحب العمل الحصول على أكبر قدر ممكن من الأرباح ، وحصول الموظفين من خلال عملهم على مكافآت مادية ومعنوية"⁽²⁾ ؛

2- وعرفها كل من مايكل بير وآخرون (Michael Beer et al) في عام 1984 من زاوية العلاقة بين المنظمة وموظفيها "يتضمن تسيير الموارد البشرية جميع القرارات والإجراءات التي اتخذتها الإدارة ، والتي تؤثر على طبيعة العلاقة بين المنظمة والموظفين"⁽³⁾؛

3- ويرى براتن وقولد (Bratton And Gold) في عام 2007 م أن تسيير الموارد البشرية هو "مقاربة إستراتيجية لتسيير علاقة التوظيف والتي تؤكد على ضرورة الرفع من قدرات الأفراد لتحقيق الميزة التنافسية من خلال مجموعة مميزة من سياسات التوظيف والبرامج والتطبيقات"⁽⁴⁾.

الفرع الثاني: كفاءات وطرق إدارة الموارد البشرية :

لا تختلف كفاءة إدارة الموارد البشرية عن الإجراءات العادية المتبعة في إعداد التنظيم العام للمؤسسة أو أية إدارة أخرى في المنظمة وعادة تتبع الطرق الآتية⁽⁵⁾:

- تحديد الأهداف الخاصة لإدارة الأفراد : ففي مجال الموارد يجب إعداد برنامج تنظيمي لها حتى يتسنى إيجاد نوع من التنسيق بين علاقات الأفراد المتداخلة وأيضا مساهمة الأنشطة المختلفة في تحقيق أهداف المؤسسة؛
- تحديد الأعمال والأنشطة الرئيسية للموارد البشرية في المؤسسة : يمكن سرد بعض أنشطة الموارد البشرية في المؤسسة كالآتي :

✓ النشاط الخاص بالبحوث وتخطيط القوى العاملة ؛

1 -Manmohan JOSHI ، Human Resource Management ، Published By Ventus Publishing (Bookbookn) First Edition ، London ، 2013، p .9.

2 -Zorlu Senyucel ، Managing The Human Resource In The 21st Century، Published By Ventus Publishing (Bookbookn)، London ، 2009 ، p .15.

3 -Michael Armstrong ، Armstrong,s Handbook of Human Resource Management Practice ، British Library Cataloguing –in – Publication Data ، Eleventh edition ، London ، 2009،p.4.

3- فاروق حريزي ، مرجع سابق ، ص 105 .

5 - القرني ع الرحمان ، مرجع سابق ، ص 98-100 (بتصرف)

الفصل الأول..... الإطار النظري لتكنولوجيا الإعلام و الاتصال وتسيير الموارد البشرية

✓ النشاط الخاص بالتوظيف ويشمل ما يلي : الدراسة التحليلية للوظائف وإعداد بطاقات وصف الوظائف، وكذا استقطاب العاملين ذوي الكفاءة العالية ، واختيار المتقدمين واتخاذ إجراءات لتعيين الناجحين منهم .

✓ النشاط الخاص بالخدمات والأمن : الإشراف على الخدمات المقدمة للعاملين كالرعاية الطبية والتأمينات الاجتماعية، وتوفير الحوافز المعنوية وتحسين ظروف العمل؛

- السجلات والنواحي الكتابية : الاحتفاظ بسجلات منظمة للعاملين بالمؤسسة وإعداد الكتابات والمراسلات بين إدارة الأفراد والإدارات الأخرى داخل المؤسسة أو خارجها وهو ما يعرف (باتصال الداخلي أو الخارجي)؛

- تحديد مستويات الرئيسية : تختلف أهمية وحجم المهام أو الأعمال التي ستؤدي داخل إدارة الموارد البشرية، وعادة تقسيم إلى أعمال متعلقة بالتخطيط وإعداد السياسات العامة ويختص بها مدير إدارة الموارد البشرية، وأعمال متعلقة بالتخطيط والتنفيذ والتوجيه والتنسيق والمتابعة ويختص بها رؤساء الأقسام في إدارة الموارد البشرية، وأعمال متعلقة بالتنفيذ التفصيلي للمهام المحددة والجزئيات الصغيرة ويختص بها الأفراد التنفيذيين.

المطلب الثاني : أهداف تسيير الموارد البشرية والعوامل المؤثرة على تطويرها.

الفرع الأول : أهداف تسيير الموارد البشرية .

تعتبر الموارد البشرية عنصرا هاما وحيويا في كل التنظيمات (سواء كانت إنتاجية، تجارية، تعليمية، حكومية، ودينية..الخ) ويتوقف بقاء المؤسسة وتحقيق أهدافها على الطريقة التي استخدمت في الحصول على مواردها البشرية وطريقة استغلالها بواسطة القيادات، إنه من المهم أن تستعمل المؤسسة الموارد البشرية المتاحة أحسن استغلال ممكن ، كما يجب على الإدارة أن تعتني بصفة مستمرة بالموارد البشرية وبالطريقة التي تستخدم وتنمي هذه الموارد سواء بتكوين سياسات الموارد البشرية أو بالطرائق والإجراءات التي تستخدم فيما يتعلق بقوة العمل⁽¹⁾ .

ومن أهم الأهداف التي تسعى إدارة الموارد البشرية إلى تحقيقها داخل المنظمة أو الشركة العمل على تحقيق الكفاية الإنتاجية : إن تحقيق الكفاية الإنتاجية يتم من خلال دمج الموارد البشرية مع الموارد المادية التي تمتلكها المنظمة أو الشركة، لتحقيق الاستخدام الأفضل لهذه الموارد مجتمعة، فالموارد المادية المتمثلة في المواد الخام والآلات، والمعدات، وتكنولوجيات التصنيع... وغيرها ، كلها مدخلات للعملية الإنتاجية، يستخدمها العنصر البشري داخل المنظمة، ومن خلال كفاءة أدائه وحسن استخدامه لهذه المواد المادية ، يخرج المنتج في شكله النهائي كسلع أو خدمات⁽²⁾ وهناك هدف آخر تسعى إلى تحقيقه المنظمة أو الشركة بجانب كفاءة عالية ألا وهو أنه يجب توفر جودة عالية في المنتج أو الخدمة المقدمة للزبون أو المستهلك ، لتحقيق الرضا المنشود من قبلهم ومن ثمة كسب ولائهم .

1 صلاح محمد عبد الباقي ، إدارة الموارد البشرية ، (الدار الجامعية ، الإسكندرية ، مصر، 2000) ، ص 49 .

2 محمد عبد العليم صابر، خالد عبد المجيد تعيلب، إدارة الموارد البشرية: مدخل معاصر، ط1، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية ، 2010 ، ص ص 21 ، 22 .

الفصل الأول..... الإطار النظري لتكنولوجيا الإعلام و الاتصال وتسيير الموارد البشرية

وفي ضوء هذين الهدفين الأساسيين للمنظمات، يمكن بلورة أهداف إدارة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة على النحو التالي⁽¹⁾:

- 1- الحصول على الأفراد الأكفاء للعمل في مختلف الوظائف من أجل إنتاج السلع أو الخدمات بأحسن الطرق وأقل التكاليف وتحقيق الميزة التنافسية؛
- 2- الاستفادة القصوى من جهود العاملين في إنتاج السلع أو الخدمات وفق المعايير الكمية والنوعية المحددة سلفاً؛
- 3- تحقيق انتماء وولاء العاملين وتنمية علاقات التعاون بينهم العمل على زيادة رغبتهم في العمل فيها؛
- 4- تنمية قدرات العاملين من خلال تدريبهم لمواجهة التغيرات المتلاحقة في البيئة التنافسية؛
- 5- إيجاد سياسات موضوعية تمنع سوء استخدام العاملين وتنفادي المهام التي تعرضهم لحوادث العمل الصناعية؛
- 6- تحقيق العدالة وتكافؤ الفرص لجميع العاملين في المنظمة، من حيث الترقية والأجور والتدريب والتطوير؛
- 7- تزويد العاملين بكل البيانات التي يحتاجونها بغرض أداء أعمالهم وتوصيل آرائهم ومقترحاتهم للمسؤولين قبل اتخاذ قرار معين يؤثر عليهم والاحتفاظ بالسجلات المتعلقة بكل شخص يعمل في المنظمة وبما ينسجم وطبيعة عمله .

الفرع الثاني : العوامل المؤثرة على إدارة الموارد البشرية : ويمكن تصنيف هذه العوامل إلى مجموعتين :

أ- العوامل الداخلية : وهذه العوامل تنبع من بيئة الداخلية للمؤسسة، ومثال ذلك السياسات الإدارية العامة للمؤسسة ، نظرة الإدارة العليا إلى العاملين بالمؤسسة وإلى إدارة الأفراد، حجم المؤسسة وإمكاناتها المادية... الخ، ومن أهم العوامل الأساسية للبيئة الداخلية المباشرة ما يلي⁽²⁾ :

- المالكون : يشكل المالكون عنصر ضغط داخل المنظمة خاصة المؤسسات الصغيرة ذلك لأنهم يتدخلون بعمليات وتفاصيل أداء المؤسسة باعتبار أن جزءاً من مصالحهم مرتبط بالمؤسسة وبالتالي فإن أداؤهم وسلوكياتهم وانطباعاتهم تمثل واتجاههم تمثل جزءاً هاماً من البيئة الداخلية للمؤسسة .

- حجم المؤسسة : تتأثر سياسات وتطبيقات إدارة الموارد البشرية بحجم المؤسسة، فهي تختلف في المؤسسة صغيرة الحجم عن المؤسسة متوسطة وكبيرة الحجم، ففي المؤسسة الصغيرة غالباً ما يقوم صاحب المشروع بالأعمال الخاصة بالموارد البشرية، فهو الذي يقوم باختيار العاملين وتعيينهم، وتحديد أجورهم، وتقييم أدائهم، وعندما يكبر حجم المؤسسة، وتعدد وظائفها وتعدد أعمالها يصبح من الضروري أن تكون هناك إدارة متخصصة لإدارة الموارد البشرية كإدارات الإنتاج والتسويق... الخ؛

- الهيكل التنظيمي: يؤثر الهيكل التنظيمي من حيث التنظيم البيروقراطي أو التنظيم الشبكي أو تنظيمات فرق العمل، أو المؤسسات ذات الوحدات الإنتاجية المتعددة أو الفروع الدولية كل هذا يؤثر على سياسات وتطبيقات إدارة الموارد البشرية ؛

1 مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي تكاملي، ط1، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2009، صص 34، 35.

2 أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية، المعادي الجديدة، القاهرة، مصر، 2004، ص 58 .

الفصل الأول..... الإطار النظري لتكنولوجيا الإعلام و الاتصال وتسيير الموارد البشرية

- رسالة المؤسسة وأهدافها : تمثل الرسالة كل الخصائص التي تميز المؤسسة عن غيرها من المؤسسات المماثلة، وهي تعكس الفلسفة الأساسية للمؤسسة والصورة الذهنية وما تقدمه المؤسسة من منتجات وخدمات والأسواق التي تتعامل معها، وتركز المؤسسة على عدة أبعاد عند وضع رسالتها أهمها: الأهداف، العمليات، الموارد والإمكانات ...؛

- الإدارة العليا والسياسات الإدارية : تؤثر الإدارة العليا على سياسات وتطبيقات إدارة الموارد البشرية ، فكلما كان هناك تدعيم من الإدارة العليا لأدوار إدارة الموارد البشرية كلما ساعد ذلك على تحقيق الفعالية والنجاح لهذه الإدارة ؛

- المهارات والكفاءات الخاصة بإدارة الموارد البشرية : تتأثر سياسات وتطبيقات إدارة الموارد البشرية بمدى توافر المهارات والكفاءات والحماس والمعلومات والقوى والتأثير والنفوذ لدى المديرين والعاملين بإدارة الموارد البشرية.

ب- العوامل الخارجية : ويقصد بها العوامل المحيطة بالمؤسسة والتي تتحرك فيها المؤسسة ومن ثمة إدارة الموارد البشرية⁽¹⁾

أولاً: البيئة الخارجية العامة : وهو يشمل كلا من البيئة الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية والقانونية، والتكنولوجية⁽²⁾

العوامل التعليمية: تعتبر هذه العوامل من أهم المؤثرات بالنسبة لتسيير الموارد البشرية ، فالنظام التعليمي هو الذي يمد المؤسسات بحاجاتها من اليد العاملة من حيث أنواع التخصصات والأعداد المطلوبة من كل تخصص وتعتبر العوامل التعليمية من المعوقات البيئية لإدارة الموارد البشرية ، ومن أمثلة هذه العوامل⁽³⁾:

- قصور نظام التعليم عن توفير بعض التخصصات الفنية والمهنية ؛

- قصور في برامج التدريب والتنمية الإدارية التي تقوم بها أجهزة التدريب الحكومي .

العوامل الاجتماعية والحضارية : هناك العديد من المؤثرات الاجتماعية على إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات وهي بذلك تواجه جزء من المناخ الخارجي الذي تعمل فيه، ولهذه المتغيرات تأثيراً كبيراً على التخطيط طويل الأجل ، حيث أنها تحدد اتجاهات ونوعية الأفراد العاملين بالمؤسسة .

العوامل الاقتصادية : إن المناخ الاقتصادي هو أحد العوامل المحددة لنجاح المؤسسات ومع ذلك فالكثير من المديرين غير مؤهلين لدراسة وتحليل العوامل الاقتصادية مثل مستوى العام للنشاط الاقتصادي الذي يقاس بكثير من المؤشرات كالمؤشرات القومي الإجمالي، ومن المؤشرات التي تقيس المستوى العام للنشاط الاقتصادي هو حجم العمالة الإجمالي أو نسبة العاطلين عن العمل⁽⁴⁾

1 القرى ع الرحمان ، مرجع سبق ذكره ، ص101.

2 -HAFSI Taieb et TOULOUSE Jean-Marie,La stratégie des organisation :une synthèse ed .Trancontinental,Canada1997,p131.

3 حسين إبراهيم بلوط ، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، (دار النهضة العربية، القاهرة ، 2002)، ص 127 .

4 القرى ع الرحمان ، مرجع سابق ، ص 102 .

الفصل الأول..... الإطار النظري لتكنولوجيا الإعلام و الاتصال وتسيير الموارد البشرية

العوامل السياسية والقانونية : إن النظام السياسي للدولة وما يفرضه من قيود والتزامات يمثل عاملا هاما ومؤثرا على سياسة الموارد البشرية وبالتالي على كفاءتها، ومثال ذلك أن اختيار وتعيين القادة الإداريين لا يخضع لاعتبارات أخرى خلاف الكفاءة والقدرات وإنما على أساس الولاء السياسي والثقة.

ثانيا : البيئة الخارجية الخاصة : وهي العوامل الموجودة في مستوى وسيط بين البيئة الخارجية والبيئة الداخلية، وتتكون من ⁽¹⁾:

- المستهلكون؛
- المنافسون؛
- الموردون؛
- المساهمون؛
- سوق العمل: العرض/الطلب على العمالة؛
- النقابات والأجهزة الحكومية وغير الحكومية ذات الصلة ؛
- مجموع المتعاملين المباشرين مع المؤسسة كالبنوك والمؤسسات الإدارية المختلفة : الجباية ... الخ، والمنظمات الاجتماعية ونقابة العمال وغيرها .

المطلب الثالث : الوظائف الأساسية لتسيير الموارد البشرية

يمكن تصنيف الوظائف الأساسية التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية إلى مجموعتين رئيسيتين هي :

الفرع الأول : (الاختيار والتعيين ، التدريب والتطوير)

أ.المجموعة الأولى وتهدف لزيادة المقدرة على الأداء وهي تشمل الوظائف الآتية ⁽²⁾ :

1. **الاختيار والتعيين:** فمن المعروف أن نجاح الفرد في عمله يتوقف إلى حد كبير على مدى ملائمة الوظيفة للمواصفات التي يمتلكها، ويعرف نشاط الاختيار والتعيين على انه "انتقاء أفضل المتقدمين لشغل وظيفة معينة في ضوء شروط ومواصفات محددة وتقييم هؤلاء الأفراد وتعيين أنسب المتقدمين وتمكينهم من أداء مهام وظائفهم بما يسهم في تحقيق أهداف المنظمة وزيادة إنتاجية العنصر البشري". ⁽³⁾ ويحقق نشاط الاختيار والتعيين الأهداف التالية:

- ✓ مد المنظمة بالموارد البشرية التي تحتاجها من حيث العدد والمواصفات المطلوبة؛
- ✓ تحقيق التكامل بين متطلبات الوظيفة من جهة وبين مواصفات شاغل الوظيفة من جهة أخرى أي وضع الفرد المناسب في الوظيفة المناسبة.

1 أحمد محمد عوض ، الإدارة الإستراتيجية ، (مفاهيم ونماذج تطبيقية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية، 2002 ، ص 93 .

2 محمد الصبري، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2009، ص 94، 95.

3- علي محمد عبد الوهاب وآخرون ، إدارة الموارد البشرية ، بدون ناشر ، 2003 ، ص 291 .

2. **التدريب والتطوير :** فمن خلاله يتم صقل القدرات والمهارات مما يزيد من إنتاجية الفرد، ويعرف التدريب على أنه " وسيلة علمية وعملية تهدف إلى تحسين كفاءة العنصر البشري عن طريق تنمية قدراته ومهاراته وتزويده بالمعلومات اللازمة لأداء مهام وظيفته طبقا لمعايير الأداء المطلوبة بما يحقق أهداف المنظمة ويدعم مركزها التنافسي" (1) يأتي التدريب كعنصر أساسي في خطة التنمية البشرية ليحقق كل من الأهداف التالية (2) :

- **أهداف تتعلق بتنمية المعارف والمعلومات :** يهدف التدريب إلى إكساب المتدربين المعارف والمعلومات الوظيفية اللازمة لإنجاز ما يسند إليها من أعمال على أكمل وجه ممكن وفي وقت قصير وتقليل أخطاء العمل ؛

- **أهداف تتعلق بتنمية المهارات والقدرات :** يسعى التدريب إلى صقل مهارات المتدربين حتى يتمكنوا من إنجاز ما يسند إليهم من مهام على أكمل وجه وتحقيق مستوى أداء أفضل للعاملين وكذلك زيادة الرضا الوظيفي عن وظائفهم وبالتالي زيادة الإنتاجية وزيادة درجة معرفة الفرد وثقافته التنظيمية .

أنواع التدريب : تتنوع النظم والبرامج التدريبية والتي يمكن لكل منظمة أن تختار منها ما يتلاءم مع نوعية المهارات المطلوب توافرها وإمكانيات المنظمة واحتياجاتها، ومن أهم هذه الأنواع ما يلي (3) :

❖ **التدريب الذاتي :** تستعين المؤسسات في هذا النوع من التدريب بكتيبات التشغيل والأشرطة السمعية والبصرية والتي توزع على المتدربين ليقوموا بأنفسهم باكتساب مهارات ومعارف جديدة أو من خلال مواقع شبكة الإنترنت والذي يحتوي على برامج تدريبية في جميع المجالات .

❖ **التدريب الداخلي :** من خلال الاستعانة بالموظفين ذوي خبرة في الموضوعات محل التدريب .

❖ **التدريب الخارجي :** وذلك من خلال الاستعانة بالشركات الاستشارية والتدريبية لتنفيذ البرامج التدريبية ولكن تكون تكلفة هذا التدريب في بعض الأحيان تكلفة مرتفعة .

الفرع الثاني : (تصميم وتحليل الوظائف ، تخطيط الموارد البشرية ، تقييم الأداء)

ب . المجموعة الثانية وهي تهدف إلى مساعدة المجموعة الأولى في تحقيق أهدافهما وتشمل الوظائف التالية (4) :

1. **تصميم وتحليل الوظائف :** يتم أداء هذه الوظيفة بالتعرف على الأنشطة والمهام المكونة للوظيفة والقيام بتوصيفها وتحديد المسؤوليات الملقاة على عاتقها، بالإضافة إلى تحديد مواصفات الشخص المرشح لهذه الوظيفة؛

1 - Hodeits, R.& Kuratko, D. (1991), Management third ed. (U.S.A : Har court Brace Jovanvich), p.239 .

2 - جورج حبشي إسكندر، أثر سياسة اختيار وتدريب العاملين على مستوى جودة الخدمة المقدمة للعملاء في قطاع البريد بمصر. رسالة ماجستير، كلية تجارة جامعة عين شمس، 1997، ص 86 .

3 -Bartel A.,& Sicherman, N .,(1998), Technological change and the Skill acquisition of Yong workers, Journal of labor economics, Vol.16.No.1 ;P.P. 722-723.

4 عطاء الله محمد تيسير الشرعة، غالب محمود سنجق، إدارة الموارد البشرية الاتجاهات الحديثة وتحديات الألفية، دار المنهجية، الطبعة الأولى، الأردن 2015، ص . 40 .

الفصل الأول..... الإطار النظري لتكنولوجيا الإعلام و الاتصال وتسيير الموارد البشرية

2. تخطيط القوى العاملة واستقطابها: وتنصب هذه الوظيفة على القيام بحصر احتياجات المنظمة من القوى البشرية من حيث الكمية والنوع، ومن خلال إجراء مقارنة بين المطلوب والمعروض لتحديد العجز أو الفائض.

أ- تعريف تخطيط القوى العاملة : هو " تقدير احتياجات المنظمة من الأفراد كما وكيفا في فترة زمنية مقبلة واختيار أنسب السبل لتوفير هذه الاحتياجات ⁽¹⁾.

ب- أهمية تخطيط القوى العاملة ⁽²⁾ :

- الإسهام في تخطيط القوى العاملة على المستويات الأخرى إذ يوفر الأساس الذي يبنى عليه التخطيط على المستوى الإقليمي أو القومي؛

- معرفة الوضع الحالي للقوى العاملة والعمل على تحقيق التوازن بين العرض والطلب من العمالة لتجنب وجود فائض أو عجز في العمالة ؛

- تخطيط المستقبل الوظيفي للعاملين .

ج - تعريف الاستقطاب : هو " عملية اجتذاب وإغراء القوى العاملة المرتقبة للتقدم لشغل الوظائف الشاغرة أي التي يتوقع أن تتوفر فيها الخصائص الملائمة لطبيعة نشاط من حيث المهارات ومستوى الخبرة والتعليم الرسمي " ⁽³⁾؛

د - الوسائل الحديثة لاستقطاب العمالة : هناك العديد من الوسائل التقليدية للاستقطاب سواء من خلال الاستقطاب الداخلي (من داخل المنظمة) أو الاستقطاب الخارجي من خلال :

✓ الإعلان في الصحف والمجلات ؛

✓ المؤسسات التعليمية .

وهناك وسائل حديثة للاستقطاب تساعد في حل جميع المشكلات الخاصة بأساليب الاستقطاب التقليدية وهو ما يسمى بالاستقطاب الإلكتروني .

ويقصد بالاستقطاب الإلكتروني: "وظيفة محددة لجذب العاملين ومقابلتهم عن طريق شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت) بهدف خفض تكاليف ووقت الاستقطاب التقليدي سواء لتعيين العاملين في وظائف جديدة أو لتدويرهم بين الوظائف الحالية" ⁽⁴⁾

مزايا الاستقطاب الإلكتروني: ⁽⁵⁾

1 محمود أحمد الخطيب، إدارة الموارد البشرية: إدارة البشر في عصر العولمة والاقتصاد الإلكتروني، مكتبة عين شمس ، القاهرة، 2002، ص 204.

2 المرجع نفسه ، ص 204 .

3 محمود أحمد الخطيب المرجع السابق ، ص 205 .

4 - Smith Alan & Rupp ، William،(2004)، Managerial challenges of e-recuting : extending the life cycle of new econome employees، on line information review، Vol . 28، No.1.(Internet.Emerald insight.com).

5 - محمود الخطيب ، مرجع سابق ، ص 204 .

الفصل الأول..... الإطار النظري لتكنولوجيا الإعلام و الاتصال وتسيير الموارد البشرية

- السرعة الفائقة في مقابلة الباحثين عن العمل بأصحاب الأعمال مما يوفر الكثير من الوقت الذي يعتبر عنصر هام في عالم الأعمال اليوم ؛
- تخفيض تكاليف الاستقطاب مقارنة بالطرق التقليدية .

3 . **قياس وتقييم أداء العاملين** : تتولي إدارة الموارد البشرية في كل المنظمات مهمة تقييم أداء العاملين ، ويتم تقييم الأداء لغرضين، الأول الوقوف على كفاءة أداء العامل، والثاني التعرف على جوانب القصور أو الإبداع لمعالجتها .
مفهوم تقييم الأداء : هو التعرف على مستوى الأداء السابق والحالي للفرد وتحديد مدى إسهامه في تحقيق الأهداف المحددة له وذلك من خلال وضع معايير محددة وتقييم أداء الفرد الحقيقي المرتبط بهذه المعايير ثم إمداده بالمعلومات الناتجة عن التقييم لتحفيز الفرد على رفع مستوى أدائه مستقبلاً⁽¹⁾.

المبحث الثالث: أثر تكنولوجيا الاعلام والاتصال على تسيير الموارد البشرية

إن التطور في مجال التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال، وخاصة تكنولوجيات الشبكات المعلوماتية (الإنترنت، الإنترنت والإكسترانت) نتج عنه تحول وتطور طرق تسيير الموارد البشرية داخل المؤسسات وظهور مفهوم التسيير الإلكتروني للموارد البشرية (e-GRH)، واستخداماته في مختلف مجالات نشاط وظيفة الموارد البشرية، وسيتم من خلال هذا المبحث التطرق إلى بعض استعمالات أو وظائف التسيير الإلكتروني للموارد البشرية والمتمثلة في التوظيف والتدريب الإلكتروني.

المطلب الاول: التسيير الإلكتروني للموارد البشرية (e-GRH): لقد تزايدت أهمية استخدام الحاسوب في إدارة الموارد البشرية باعتباره وسيطا يساعد الموظفين في انجاز مهامهم المرسومة، إذ أن الحاجة لتوفير معطيات دقيقة وفي الوقت المناسب يتطلب من الإدارة تطوير أنظمة المعلومات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية فيها، ففي ضوء الأوضاع الجديدة الناتجة عن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في مجال الإدارة العامة، يمكن وصف الإدارة الإلكترونية على أنها منهجية إدارية جديدة تقوم على الاستيعاب والاستخدام الواعي لتقنيات المعلومات والاتصالات في ممارسة الوظائف الأساسية للإدارة في منظمات عصر العولمة والتغيير المستمر.

الفرع الاول: خصائص التسيير الإلكتروني للموارد البشرية

ويمكن تلخيص خصائص التسيير الإلكتروني للموارد البشرية فيما يلي⁽²⁾:

- نمط جديد من الفكر والممارسة الإدارية يتبنى معطيات عصر المتغيرات السريعة، ويستوعب تقنياته المتجددة، ويطبق آلياته الفعالة؛

- ممارسة إدارية جديدة تستوعب المعاني الحقيقية لعصر المعرفة والمعلومات وعصر العولمة والإنترنت والاتصالات؛

1 علي محمد عبد الوهاب وآخرون، مرجع سابق ، ص 101 .

2 علي السلمي: خواطر في الإدارة المعاصرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001، ص 323.

الفصل الأول..... الإطار النظري لتكنولوجيا الإعلام و الاتصال وتسيير الموارد البشرية

- بناء فكري جديد يخالف البناء الفكري للإدارة التقليدية الذي ساد في عصر الثورة الصناعية والذي يشمل أفكار وتوجهات إدارية تتعامل مع الفرص والتوجهات التي تنشأ عن حركة المتغيرات التقنية والعلمية وما ينبعث عنها من نظم ومؤسسات وعلاقات عمل جديدة على المستويات العالمية والإقليمية والمحلية؛
- إطار إداري متكامل يشمل عناصر المنظمات الهيكلية والمادية والبشرية والمعنوية، ويتعامل مع كل منها بمنطق جديد يخالف منطق الإدارة التقليدية.

وبالتالي فيعرف مجال التسيير الإلكتروني للموارد البشرية على أنه مجموع سياسات تسيير الموارد البشرية والتي تستخدم التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال وخاصة تكنولوجيات الإنترنت الداخلية العمومية وذلك من أجل وضع تطبيقات ديناميكية والاستفادة منها، ويعرف التسيير الإلكتروني للموارد البشرية (e-GRH) بأنه عملية اللجوء إلى التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال للزيادة من فعالية وظيفة الموارد البشرية في تسيير المراحل المتعلقة بالحياة المهنية لموظفيها: التوظيف، التسيير الاجتماعي، الأجور، تسيير المهارات والمعاشات...⁽¹⁾.

- وبالتالي فإنه يقصد بالتسيير الإلكتروني للموارد البشرية عملية لجوء المؤسسات إلى تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تسييرها لمواردها البشرية معتمدة أساسا على⁽²⁾:
- المشاركة في تبادل معلومات الموارد البشرية ومعالجتها من خلال إمكانية الحصول عليها مباشرة من طرف كل من الموظف والمسير.

- القيام بوضع هيكل تنظيمي جديد للزيادة من فعالية وظيفة الموارد البشرية.

الفرع الثاني: مجالات استعمال أنظمة الحاسوب في تسيير الموارد البشرية:

أولا: السجلات والإدارة:

يؤدي استخدام الحاسوب في ميدان الإدارة إلى توفير الوقت والجهد مع الزيادة في الدقة، كما يؤدي إلى زيادة الرقابة وإمكانية تجميع التقارير في أقل وقت ممكن، الذي يساعد بدوره عملية اتخاذ القرارات اللازمة في الوقت والزمان المناسبين.

ثانيا: إدارة المرتبات: ومن فوائد استخدام أنظمة الحاسوب في هذا المجال:

- ازدياد الدقة والسرعة في إعداد مكافآت ومستحقات العاملين وصرفها في الوقت المناسب؛
- إمكانية مقارنة ما تدفعه المؤسسة من رواتب للإدارات المختلفة في كافة وحداتها أو فروعها؛
- المساعدة في اتخاذ القرارات السريعة فيما يتعلق بالعلاوات والامتيازات المقترحة منحها للعاملين؛
- تيسير إجراء التحليلات المحاسبية اللازمة لرواتب الموظفين واكتشاف الأخطاء، إن وجدت، في أقصر وقت والعمل على تصحيحها.

1 القرى ع الرحمن ، مرجع سبق ذكره ، ص 206.

2 المرجع نفسه، ص 206.

ثالثا: الاختيار والتعيين:

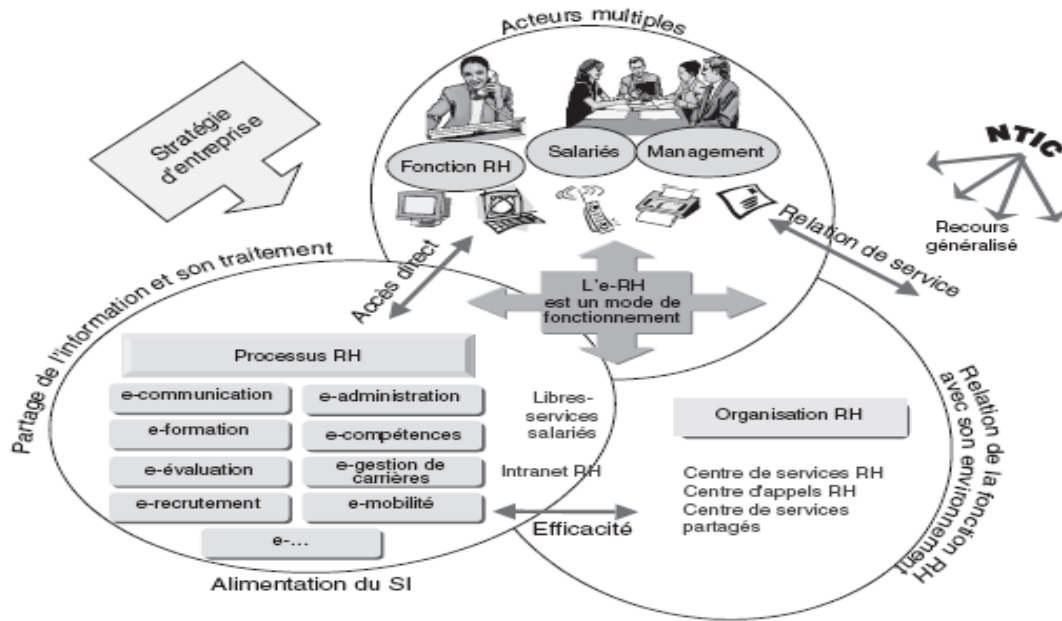
إن لاستخدام أنظمة الحاسوب في مجال الاختيار والتعيين فوائد كبيرة منها:

- تخزين المعلومات عن كافة المرشحين للوظائف المختلفة، واستعادة هذه المعلومات عند الحاجة بأسرع وقت ممكن؛
- إجراء المقارنة بين مؤهلات المرشحين لاختيار المرشح المناسب، الذي يؤدي إلى السرعة في اتخاذ القرارات وتخفيض التكاليف المكتبية.

رابعا: برامج إعداد المهارات:

يساعد استخدام الحاسوب أنظمة إعداد المهارات في عملية تحديد أهدافها وتوفير الوسائل اللازمة لتحقيقها، والذي تكون نتيجته توزيع العاملين في الوظائف المناسبة لهم، كل حسب تخصصه ومهاراته المكتبية، إلا أن استخدام الحاسوب لا يقتصر على المجالات السابقة الذكر فقط، وإنما يمكن استخدامه في مجالات أخرى في إدارة الموارد البشرية مثل نظام التقاعد، تقييم أداء العاملين وتطوير القوى العاملة... ويعطي الشكل رقم (02) نظرة شاملة عن مساهمات تكنولوجيا الإعلام والاتصال في عملية التسيير الإلكتروني للموارد البشرية.

الشكل رقم(02): مساهمات تكنولوجيا الإعلام والاتصال في عملية التسيير الإلكتروني للموارد البشرية.



المصدر : القري ع الرحمن، التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال وأثرها على الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، دراسة حالة مؤسسة اقتصادية،

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس، سطيف 1، نوقشت بتاريخ 2016/05/30، ص 208.

المطلب الثاني: التوظيف الإلكتروني (e-recrutement) للموارد البشرية

إن إدخال تكنولوجيا الإعلام والاتصال على عملية التوظيف داخل المؤسسات والإدارات أدى إلى القضاء على الحواجز البيروقراطية وخلق علاقة مباشرة ما بين المؤسسة أو المسير المكلف بعملية التوظيف والشخص المتقدم لشغل المنصب من خلال استخدام شبكة الإنترنت، حيث يمكن لهذا الأخير الدخول إلى الموقع الإلكتروني للمؤسسة والاتصال مباشرة بالمسير المسئول عن عملية التوظيف بطريقة سهلة وسريعة، وبالتالي فإن التوظيف الإلكتروني (e-)

الفصل الأول..... الإطار النظري لتكنولوجيا الإعلام و الاتصال وتسيير الموارد البشرية

(recrutement) يعتبر من التطبيقات الأكثر انتشاراً في المؤسسة حيث يمنح للمسؤولين المكلفين بعملية التوظيف أداة تساعدهم في التسيير الكلي لمختلف عمليات التوظيف التقليدية.⁽¹⁾

الفرع الأول: فوائد التوظيف الإلكتروني: يحقق التوظيف عن طريق الانترنت عدداً من الفوائد للشركات. إليك هذه الفوائد⁽²⁾:

- **تخفيض تكاليف التوظيف:** استخدام الموقع الإلكتروني للشركة للحصول على موظفين لا يكلف الشركة أية تكاليف بينما الإعلان عن وظائف في الصحف مرتفع التكلفة كذلك فإن الإعلان عن وظائف في مواقع التوظيف أقل تكلفة بنسبة كبيرة عن الإعلان في وسائل الإعلان التقليدية؛

- **السرعة في الإعلان عن الوظائف:** أحياناً تضطر الشركة لتوظيف موظفين جدد على وجه السرعة نتيجة وجود شواغل مهمة في الشركة لا تحتمل الانتظار باستخدام الموقع الإلكتروني للشركة أو مواقع التوظيف لن يستغرق الأمر إلا بضع دقائق ليتم إدراج الشواغل المتوفرة في الشركة؛

- **التوظيف الإلكتروني يساعد الشركة في الحصول على أفضل الكفاءات :** الإعلان في الصحف المحلية أو الصحف الدولية عن الوظائف قد لا يصل إلى جميع الأشخاص ذوي الكفاءات نتيجة لوجودهم في بلد قد لا تصل له هذه الصحف، بينما الإعلان عن الوظائف الشاغرة على الانترنت يُمكن الشركة من الوصول إلى الباحثين عن العمل في أي مكان في العالم وهذا ما يجعل الشركة تتلقى الكثير من طلبات التوظيف ويكون المجال كبيراً أمام الشركة للمفاضلة بين المتقدمين عن الوظيفة لاختيار المرشح الأفضل لتوظيفه فالشركة لا تتقيد بعدد محدد من الباحثين عن الوظائف في منطقة محلية معينة وهذا أمر مهم للشركات وخاصة في حال كانت الوظيفة الشاغرة تتطلب خبرات نادرة أو كفاءات نادرة قد لا تتوفر في المنطقة المحلية للشركة؛

- **سهولة المفاضلة بين المتقدمين للوظيفة :** تمكن البرمجيات الإلكترونية من المفاضلة بين طلبات التوظيف المقدمة للشركة عن طريق الانترنت بسرعة بحيث يتم استبعاد السير الذاتية التي لا تحقق الكفاءات المطلوبة لملاء الشواغل الوظيفية من خلال هذه البرمجيات يمكن استخدام الكثير من المعايير للمفاضلة بين المتقدمين مثل معيار العمر، الجنس، التحصيل العلمي، الخبرة، بلد المتقدم للوظيفة؛

- **التوظيف الإلكتروني أكثر كفاءة من التوظيف التقليدي:** فترة مشاهدة الإعلان عن الوظائف في الصحف محدودة بينما الإعلان عن الوظائف في الموقع الإلكتروني للشركة أو مواقع التوظيف يجعل هذا الإعلان متوفراً خلال 24 ساعة وكذلك سيجد الباحث عن العمل تفاصيل الوظائف بمجرد زيارة الموقع الإلكتروني للشركة أو موقع التوظيف بينما في إعلانات الصحف يحتاج الباحث عن العمل للاحتفاظ بالصحيفة لمعرفة تفاصيل الوظائف؛

- **توفر قاعدة بيانات دائمة للأشخاص الباحثين عن الوظائف:** إن إنشاء قسم خاص بالوظائف في الموقع الإلكتروني للشركة يوفر قاعدة بيانات مستمرة ومتجددة من السير الذاتية للأشخاص الباحثين عن عمل، وهذا ما

1 القرني ع الرحمن، مرجع سبق ذكره، ص 209.

2 محمد غريب: ما هي فوائد التوظيف الإلكتروني، 2018، 22:31/05/02، على الموقع، <http://www.ra2ed.com/>

الفصل الأول..... الإطار النظري لتكنولوجيا الإعلام و الاتصال وتسيير الموارد البشرية

يُمكن الشركة من ملء الشواغر الوظيفية في حال حصول نقص في عدد الموظفين لأسباب طارئة: وفاة، فصل من الوظيفة، انتقال موظف لشركة أخرى، كذلك توفر قاعدة بيانات كبيرة من الباحثين عن عمل لدى الشركة يُمكنها من المفاضلة بين هؤلاء المتقدمين بأريحية للحصول على أفضل الكفاءات؛

- **الفرع الثاني: أدوات التوظيف الإلكتروني:** يستخدم التوظيف الإلكتروني مجموعة من الأدوات لاستقطاب الأيدي العاملة قد تكون تابعة للمؤسسة إذا سمحت إمكانياتها المادية بذلك أو عبارة عن حلول خارجية تلجأ إليها، والتي يمكن تلخيصها فيما يلي⁽¹⁾

أولاً: مواقع توظيف (Job Boards) غير تابعة للمؤسسة.

وتمثل هذه المواقع نقطة وصول المرشحين إلى شبكة الإنترنت في إطار بحثهم عن منصب عمل، ومن بين المواقع الكبرى للتوظيف عبر شبكة الإنترنت نجد (job pilot، cadre online، cadre employ)، بالإضافة إلى مواقع متخصصة تعرض فرص عمل في مجالات محددة كموقع abjob الذي يتخصص في مجال المعلوماتية والطيران، وتقوم هذه المواقع بإقامة علاقة شراكة مع مكاتب توظيف وذلك لعرض خدماتها على المؤسسات لمساعدتهم على تسيير عملية التوظيف.

ثانياً: مواقع خاصة بالمؤسسة تحتوي على مجال خاص بعملية التوظيف.

لقد سمح التوظيف الإلكتروني لمديرية الموارد البشرية من التخفيض من الوقت الذي كان يقضيه موظفوها في فرز ومعالجة وتصنيف طلبات التشغيل التي كانت تتلقاها عبر البريد، الهاتف أو البريد الإلكتروني والتي كانت تجيب عليها، فمن خلال التوظيف الإلكتروني تستطيع مديرية الموارد البشرية تقديم خدمة توظيف متكاملة وذات فعالية أكبر ونوعية أحسن عن طريق القضاء على العمليات الإدارية التي لا تنتج قيمة مضافة وترك المجال لموظفي إدارة الموارد البشرية للتركيز على توصيف المهام واختيار المرشحين.

وهي عبارة عن حلول جاهزة وقابلة للاستعمال مباشرة تُقترح للمؤسسات التي هي بحاجة للتوظيف، حيث تتولى هذه المؤسسات كامل عملية التوظيف عبر شبكة الإنترنت (البحث، الاختيار...) لاسيما عن طريق الاطلاع على المواقع التي تعرض مترشحين يبحثون عن العمل، كما تعرض خدمات الاستشارة وتقديم النصائح، وضع الاختبارات، ترتيب وتصنيف السيرة الذاتية للمرشحين بالإضافة إلى تقديم المعلومات الإضافية اللازمة للمرشحين.⁽²⁾

الفرع الثالث: الإضافات التي تقدمها شبكة الإنترنت في عملية التوظيف الإلكتروني

يمكن تلخيص الإضافات التي تقدمها شبكة الإنترنت في عملية التوظيف بالنسبة لكل من المترشح، المسير ومديرية الموارد البشرية⁽³⁾

1 القرري ع الرحمن ، مرجع سابق ، ص 211.210 .

2 ، المرجع نفسه ، ص 212.

3 المرجع نفسه، ص 212.

أولاً: بالنسبة للمترشح.

- انتهاء عهد المراسلة التقليدية والمكالمات الهاتفية المتعددة لمتابعة تقديم طلب توظيفه داخل المؤسسة وهذا راجع لاستخدام تكنولوجيا تدفق العمل (Workflow)؛
- الاستقلالية في عملية معرفة الوظائف الشاغرة ومجالات عمل المؤسسة؛
- تقييم الوظيفة المقترحة لمعرفة مدى تناسبها مع مهاراته؛
- إمكانية إجراء اختبارات تجريبية مباشرة عبر موقع الشركة لمعرفة ما إذا كان المنصب يناسبه أم لا؛
- ضمان الحصول على إجابة أو رد مؤكد من طرف المؤسسة.

ثانياً: بالنسبة للمسير.

- انتهاء التناقضات فيما يتعلق بعدم وجود شروط اختيار كافية، وسيرات ذاتية كثيرة، أو وجود شروط اختيار كثيرة وعدم وجود سيرات ذاتية كافية؛
 - الحرية في اقتراح مناصب الشغل، السيرات الذاتية التي تناسب منصب الشغل، والتغيير في شروط الاختيار؛
 - توفر له أدوات التحليل والاختيار؛
 - إمكانية الحصول على عروض من طرف المترشحين دون وجود مناصب عمل مقترحة تتعلق بمهارات معينة.
- ثالثاً: بالنسبة لمديرية الموارد البشرية.

- انتهاء المهام الإدارية المتعلقة بترتيب وتصنيف السيرة الذاتية للمترشحين؛
- تقديم النصائح للمسير فيما يتعلق باحتياجاته وترجمتها في شكل مهارات وتزويده بوجهات نظر في المدى البعيد؛
- إدارة الأدوات والأنظمة التي تعتمد على التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال في عملية التوظيف؛
- انتهاء دور الأمانة (Secrétariat) الذي كانت تؤديه في مجال التوظيف.

المطلب الثالث: التكوين الإلكتروني (e-formation) .

إنّ استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تسيير الموارد البشرية أدى إلى توفير فرص تكوينية وتدريبية جديدة تلخصت في عملية التكوين الإلكتروني (e-formation) أو (e-learning).

ولقد تعددت تعريفات التكوين الإلكتروني، حيث تعرفه شركة Cisco Systems على أنه عملية التكوين باستخدام شبكة الإنترنت المعتمدة على بث ونشر المحتويات في أشكال مختلفة، إدارة العملية التكوينية ومجموعة المتدربين عبر الشبكة، وجود مختصين في تطوير وتنمية المحتويات، فعلمية التكوين الإلكتروني تزيد من إمكانية وصول

الموظفين إلى التكوين والتعلم ويتم ذلك بطريقة سريعة بتكاليف منخفضة، بالإضافة إلى إشراكهم في العملية التكوينية.⁽¹⁾

الفرع الأول: فوائد التكوين الإلكتروني :

يمكن تلخيص فوائد التكوين الإلكتروني بالآتي⁽²⁾:

- تدعيم عملية تبادل المعارف، التطبيقات والتجارب ما بين الموظفين؛
- إمكانية تعرف كل المشاركين في عملية التكوين الإلكتروني على الأسئلة المطروحة سابقا من طرف زملائهم والإجابات المناسبة لها؛
- السماح لكل الموظفين من الوصول إلى المعارف المخزنة في أرشيف المكتبة الإلكترونية للمؤسسة والإطلاع عليها من خلال موقع المؤسسة عبر الشبكة؛
- يساعد على وضع أدوات تكوين سهلة الاستعمال عن بعد وبطريقة فردية، يمكن تغييرها وتشخيصها حسب حاجات الموظفين؛
- تنظيم تغذية عكسية فورية وبناءة باستخدام وسائل تقييم ذاتية؛
- يسمح باتصال العديد من الموظفين المشاركين في عملية التكوين في الوحدات المختلفة للشركة عن طريق الشبكات المعلوماتية وزيادة تبادل المعلومات فيما بينهم، وكما يسمح لهم بالتعرف أكثر بعضهم ببعض.

الفرع الثاني: مزايا التكوين الإلكتروني: للتكوين الإلكتروني مزايا عديدة نذكر منها⁽³⁾:

- ✓ بالنسبة للمنشآت: يُحسب التكوين الإلكتروني لصالح المنشآت المستفيدة منه في عدّة نقاط هي:
- ◀ التقليل من التكلفة الإجمالية للتكوين: و تعدّ من أهمّ مزايا التكوين الإلكتروني بالمقارنة مع التكوين التقليدي؛ و يتعلّق الأمر بـ :
- التقليل من بعض المصاريف المرتبطة بالتكوين، كمصاريف الإقامة و التنقّل؛
- جعل مردودية التطبيقات التي يتقاسمها عدد معتبر من المتكوينين أكبر ما يمكن؛
- التسيير المحكم للوقت عن طريق التقليل من التكلفة الزمنية (غياب المتكوينين عن مناصب عملهم التي كانت تتحمّلها المنشآت نتيجة القيد الزمكاني الذي يفرضه التكوين التقليدي.
- ◀ استخدام تكنولوجيات الإعلام و الاتصال في التكوين يسمح بتدعيم صورة المنشآت في أعين جمهورها الداخلي و الخارجي على حدّ سواء ؛

1 Séverine GOTTRAND، Vanessa QUEANT: **Le e-learning comme innovation en Ressources Humaines**، université de Lille1، 2003، (www.univ-lille1.fr)، consulté le 03/05/2018، p 8.

2 القرّي ع الرحمن ، مرجع سابق ، ص 214.

3 سعيد عيمر، التكوين الإلكتروني وإسهامه في تنمية الكفاءات داخل الاقتصاديات المبنية على الدرايات، مداخلة مقدمة إلى الملتقى الدولي الثالث حول اقتصاد المعرفة، كلية العلوم الاقتصادية، بسكرة، الجزائر، نوفمبر 2005، ص ص 92-93.

الفصل الأول..... الإطار النظري لتكنولوجيا الإعلام و الاتصال وتسيير الموارد البشرية

◀ القدرة على رسملة (Capitalisation) كفاءات المنشآت ؛

◀ المساهمة في الحفاظ على الرأسمال المعرفي من مخاطر تسرب الموارد البشرية، هذا الأخير يشكل تهديدا للذمة المعرفية للمنشآت؛

◀ كسب زبون جديد يكلف للمنشآت ما يقارب الخمس مرات أكثر من أن تحافظ على زبون حالي، و هو ما يدفعها لتبني التكوين الإلكتروني الذي يوفر لمواردها البشرية مهارات جديدة من شأنها تحسين الخدمات المقدمة لريائها الحاليين.

✓ بالنسبة للموارد البشرية:

يقدّم هذا النمط الحديث في التكوين عدّة مزايا للمتعلّمين يمكن ذكرها فيما يأتي:

◀ الرّفْع من فعّالية الجهود التكويني المبذول من طرف المتكونين، و هذا راجع للخصائص التي يتميز بها التكوين الإلكتروني وهي:

◀ سهولة تلقّنه، فبإمكان المتعلّم أن يتكوّن و هو متواجد في مقرّ عمله، في منزله، أو في أيّ مكان يتوفّر على ممرّ للانترنت؛

◀ مرونة إدارته، حيث باستطاعة المتعلّم أن يتكوّن متى يريد دون وجود قيود وقيود وقتية؛

◀ سهولة تلاؤمه مع الحاجات الخاصة للمتكونين، فتفاعل وسيلة الإعلام الآلي يسهل من تأقلم محتوي التكوين مع الحاجات الخاصة للموارد البشرية المتكوّنة؛

◀ يمنح إمكانية الذهاب بعيدا في التكوين، و ذلك إمّا عن طريق الوصيّين (Tutoraux) الذين بإمكانهم التأقلم مع أيّ مستوى، أو بواسطة روابط الانترنت التي تسمح بتوجيههم إلى مواقع ذات صلة بموضوع التكوين؛

◀ يمنح فرصة تبادل الآراء و المعارف فيما بين المتعلّمين، بفضل الملتقيات و الدردشة الإلكترونية؛

◀ يسمح بالجمع و التوفيق بين الدراسة و النشاط المهني (الجامعات الافتراضية)؛

◀ يسهم في تجسيد المقاربة الحديثة للتكوين و المتمركزة على الجماعة، بدل تلك التقليدية التي كانت متمركزة على المكوّن أو المتكوّن، فهذا النمط الحديث يتلاءم مع معطيات الواقع المعاش حاليا، أين يتطلّب الإقدام من جانب المتعلّم لجمع المعلومات، و التفاعل مع الآخرين لبناء المعارف والمهارات.

✓ بالنسبة للمكوّنين:

يستفيد المكوّنون بدورهم من التكوين الإلكتروني في عدّة نواحي نذكر منها :

- الإثراء الحيوي لمضمون التكوين؛

- التقييم الدقيق نتيجة الاختبارات المتواصلة طول فترة التعلّم (تقييم الإنجازات في نهاية المقاييس)؛

- تسهيل عملية تحيين المحتوى البيداغوجي للتكوين.

الفرع الثالث: عيوب التكوين الإلكتروني: إلى جانب كل هذه المزايا توجد مجموعة من العيوب التي تعيق عمل وفعالية التكوين الإلكتروني نذكر منها⁽¹⁾:

أولاً: مشكلات البنية الفنية الأساسية للتدريب باستخدام الشبكات

إلى جانب الجهود التي يبذلها المصممون والمطورون لتقديم البرامج التدريبية الفعالة التي تفي باحتياجات المتدربين، وتساعد على رفع مستوى الأداء وزيادة الإنتاجية في المنشأة، يجب عليهم استيعاب وفهم طبيعة ومتطلبات الجوانب الفنية لنظم الكمبيوتر والشبكات وإمكانياتها ومميزات البرامج التطبيقية المستخدمة للوصول إليها.

ثانياً: الحاجة إلى فهم واستيعاب الطرق الجديدة للتعلم

يمثل التدريب الإلكتروني بالنسبة للموظفين طريقة جديدة لم يألفوها من قبل، وبالتالي عليهم إتقان استخدام العديد من الأدوات والمهارات الجديدة مثل استخدام المتصفح، التفاعل مع باقي المشاركين في البرنامج باستخدام أدوات لم يعهدها من قبل ...

ثالثاً: الحاجة إلى فريق متعدد المهارات

فبرامج التدريب باستخدام الشبكات تتطلب توافر فريق عمل تختلف مهاراته عن تلك المطلوبة لتصميم برامج التدريب التقليدية، لذلك يجب مراعاة اختيار الفريق المسئول عن التدريب باستخدام الشبكات بدقة شديدة وعناية فائقة حتى لا يمثل هذا الفريق عائقاً أساسياً أمام تحقيق فعالية التدريب باستخدام الشبكات.

رابعاً: الاعتماد على الموارد الخارجية

أحياناً ما تعتمد المنشأة في تقديم برامجها التدريبية بوضعها في مواقع منشآت أخرى على الشبكة، الأمر الذي يجعلها تحت سيطرة هذه المنشأة وعدم ضمان استمرارية تواجد هذا الموقع طوال الوقت مفتوحاً أمام المتدربين مما يؤدي إلى وجود ثغرة قد تقضي على المشروع التدريبي بأكمله، ويضيع على المتدربين فرص الاستفادة من الجهود التي يبذلها فريق العمل في هذه البرامج المتطورة.

1 عبد الرحمن توفيق: الإدارة الإلكترونية وتحديات المستقبل، مركز الخبرات المهنية للإدارة "بميك"، القاهرة، 2003، ص 59-61. بتصرف

خلاصة الفصل الأول:

نحن نعيش في عصر جديد ، محاطين بأنواع مختلفة من تكنولوجيا الإعلام والاتصال ، والتي تمثل شفرة الحياة ومعجزتها في استمرار المؤسسات أو زوالها، وقد ساهمت هذه الأخيرة في انتشار العديد من التعبيرات كالحكومة الالكترونية ، والإدارة الالكترونية، التجارة الالكترونية والمجتمع الرقمي.

إنّ التمكن من استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال بعد اكتسابها رهان وسلاح استراتيجي ، لتحقيق الأداء المتميز في أي إدارة خاصة كانت أو عامة واتخاذ القرارات الرشيدة، كونها تحقق أي تكنولوجيا الإعلام والاتصال فكرة العصرية وتعدي فكرة الروتين لمدى الموارد البشرية ، وهذا ما سمح لوظيفة إدارة الموارد البشرية من أن تلعب دورا أساسيا في تحقيق أهداف المؤسسة من خلال اللجوء إلى التسيير الإلكتروني وتطبيقاته المختلفة، حيث تم إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصال على كل من: التسيير، التوظيف، والتكوين، فأصبح اليوم ما يعرف بالتسيير الإلكتروني، التوظيف الإلكتروني ، والتكوين الإلكتروني.

ولا يمكن قياس درجة النجاح عند امتلاك تكنولوجيا الإعلام والاتصال وتجسيدها على مستوى الوظائف الأساسية لتسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات الخاصة والعمومية بواسطة النتائج ولا حتى بواسطة تكنولوجيا المعلومات والاتصال نفسها، لأن مثل هذه الحقائق بحاجة إلى براهين على نفس مستواها. وهو الذي سنحاول الولوج إليه في الفصل الثاني كدراسة تطبيقية لأثر تكنولوجيا الإعلام والاتصال على تسيير الموارد البشرية في الإدارة المحلية بالتطبيق على مديرية الإدارة المحلية لولاية المسيلة أمودجا.

الفصل الثاني

الدراسة التطبيقية لأثر تكنولوجيا الاعلام
والاتصال على تسيير الموارد البشرية

تمهيد:

بغية الإلمام بموضوع الدراسة، وتكملة الجوانب النظرية التي تم التطرق إليها في الفصل السابق، والإجابة عن الإشكالية، واختبار الفرضيات المطروحة، نحاول من خلال هذا الفصل إعداد دراسة تطبيقية، نسعى من خلالها إلى التعرف على مدى تأثير تكنولوجيا الإعلام والاتصال على تسيير الموارد البشرية، وقد اخترنا لهذا الغرض إعداد استمارة استبيان ينطوي على مجموعة من الأسئلة المرتبطة بإشكالية البحث وفرضياته، موجهة للعاملين بمديرية الإدارة المحلية لولاية المسيلة، والبالغ عددهم 75 موظفا حيث تم اختيار عينة عشوائية تتكون من 60 عاملا وتم توزيع 60 استمارة استبيان وبلغ عدد الاستمارات المسترجعة 52 استمارة كانت صالحة كلها للتحليل.

وفي هذا السياق قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث، فتناولنا في المبحث الأول منهج وأدوات الدراسة، وفي المبحث الثاني تطرقنا إلى خصائص العينة واختبار الفرضيات، أما المبحث الثالث فتم فيه تحليل نتائج اختبار الفرضيات ومناقشتها.

المبحث الأول: تعريف بالمؤسسة محل الدراسة ومنهجية وادوات الدراسة

سيتم التطرق في هذا المبحث إلى تعريف بالمؤسسة محل الدراسة بالإضافة الى المنهج الذي تم الاعتماد عليه في الدراسة والأدوات التي استعين بها في جمع المعلومات.

المطلب الاول : تعريف بالمؤسسة ومنهج واسلوب الدراسة

الفرع الاول : تعريف مديرية الادارة المحلية:

1- مديرية الإدارة المحلية بالولاية (DAL):

تتكون من مصلحتين (2) إلى (4) مصالح وتضم كل مصلحة ثلاثة (3) مكاتب على الأكثر هي: الأخرى يسيرها مدير يعين بموجب مرسوم رئاسي بعد أن كان يعين بموجب مرسوم تنفيذي رقم 90 - 127 المؤرخ في 15/05/1990 الذي يضبط كفاءات التعيين في بعض الوظائف المدنية للدولة المصنفة "وظائف عليا".⁽¹⁾ تتكلف هذه المديرية على الخصوص بما يأتي:

- تعد مع المصالح الأخرى المعنية ميزانية التسيير وميزانية التجهيز في الولاية، كما تسهر على تنفيذها حسب الكفاءات المقررة؛

- تدرس وتقترح وتضع كفاءات تسيير المستخدمين المعنيين لدى المصالح المشتركة في الولاية والبلدية؛

- تدرس وتطور كل عمليات تحسين مستوى المستخدمين وتكوينهم؛

- تجمع كل الوثائق الضرورية لسير مصالح البلديات سيرا منتظما وتحللها وتوزعها؛

- تقوم بكل دراسة وتحليل يمكنان الولاية والبلديات من دعم مواردها المالية وتحسينها؛

- تدرس الميزانيات والحسابات الإدارية في البلديات والمؤسسات العمومية وتوافق عليها.

2- الهيكل التنظيمي لمديرية الادارة المحلية لولاية المسيلة⁽²⁾

تتكون مديرية الادارة المحلية لولاية المسيلة على ثلاثة (03) مصالح رئيسية هي مصلحة الميزانية والممتلكات، مصلحة المستخدمين في الولاية ، مصلحة التشغيل المحلي

1-2- مصلحة الميزانية والممتلكات : وهي كل ما يتعلق بالنفقات التابعة لهذه المصلحة وهي بدورها تنقسم إلى ثلاثة مكاتب هي:

1- مكتب ميزانية الدولة:

يقوم بتحضير ميزانية الولاية وتقسيمها على القطاعات المعنية به، وتكون هذه الميزانية مخصصة من وزارة الداخلية و الجماعات المحلية سنويا تقوم بتوزيعها على مختلف ولايات الجزائر من بينها ولاية المدية، و تقوم الولاية

1 انظر ج ر ج العدد 20 لسنة 1990.

2 http://wilaya-msila.dz/ar/?action=formunik&type=sous_sous_menu&idformunik=43 اطلع عليه يوم

2018/05/22.

بدورها بتوزيع على قطاعات معينة مثلا: على شكل أجور للموظفين، نفقات خاصة بتسيير الولاية: عتاد ، خدمات اجتماعية، ترميم مباني الدولة.....إلخ.

2- مكتب ميزانية الولاية:

تتمثل في ميزانية خاصة بالولاية، مثلا: شراء ألبسة لحراس الأمن الولاية، نفقات متعلقة بتسيير الولاية، أجور تابعة لميزانية الولاية بالنسبة للموظفين الغير مرسمين، بناء طرقات و مستشفيات.....إلخ.

3- مكتب الممتلكات:

هي التي تخص جميع ممتلكات الولاية، و تتكلف بالميزانية الخاصة بالولاية و دوائرها و بلدياتها : فيما يتعلق بصيانة المباني الخاصة بالإطارات في الولاية، حضيرة السيارات.....إلخ.

2-2- مصلحة المستخدمين في الولاية :

الموظفين التابعين لوزارة الداخلية على مستوى المحلي: تتكون بدورها من مكتبين:

1- مكتب تكوين وتسيير موظفي الولاية:

هو المكلف بتوظيف أول إجراء من الإعلان عن التوظيف، ومتابعة المسابقات الخاصة بالتوظيف، وتقديمها للتأشيرة، بالإضافة إلى توظيف في الولاية تقوم هذه المصلحة على متابعتهم عن طريق التكوين والترقية في الدرجة و في الرتبة، و هذا يتم عن طريق اللجنة المتساوية الأعضاء.

2- مكتب تكوين وتسيير موظفي البلديات:

تقوم الولاية في هذه الحالة بالقيام بسلطة الوصاية والرقابة عن طرق توجيهات وتعليمات، توجهه لمسيرو الموظفين على مستوى البلديات، وكذلك تبلغ لهم كل النصوص والتعليمات الخاصة بتسيير الموارد البشرية.

2-3- مصلحة التشغيل المحلي:

تقوم بمتابعة حركة البلديات، أي الإشراف على الدوائر و البلديات التابعة للولاية و الإشراف على مستوى الولاية نفسها عن طريق مراقبة مصالحها و أموالها، ودراسة الميزانية و مراقبتها إلى غاية تنفيذها، أي كل أملاك البلديات تسيير من طرف المصلحة من حيث الجانب المالي و جانب الأملاك (العقارية، المنقولة).

بالإضافة إلى مراقبة ومتابعة الصفقات التابعة للولاية التي تهتم بالقطاعات الداخلية والجماعات المحلية والإتفاقيات المبرمة من طرف البلديات مثلا: الإنجاز والتوريد.

وتتكون المصلح بدورها من مكتبين:

1- مكتب ميزانية وممتلكات البلديات:

2- مكتب الصفقات والبرامج:

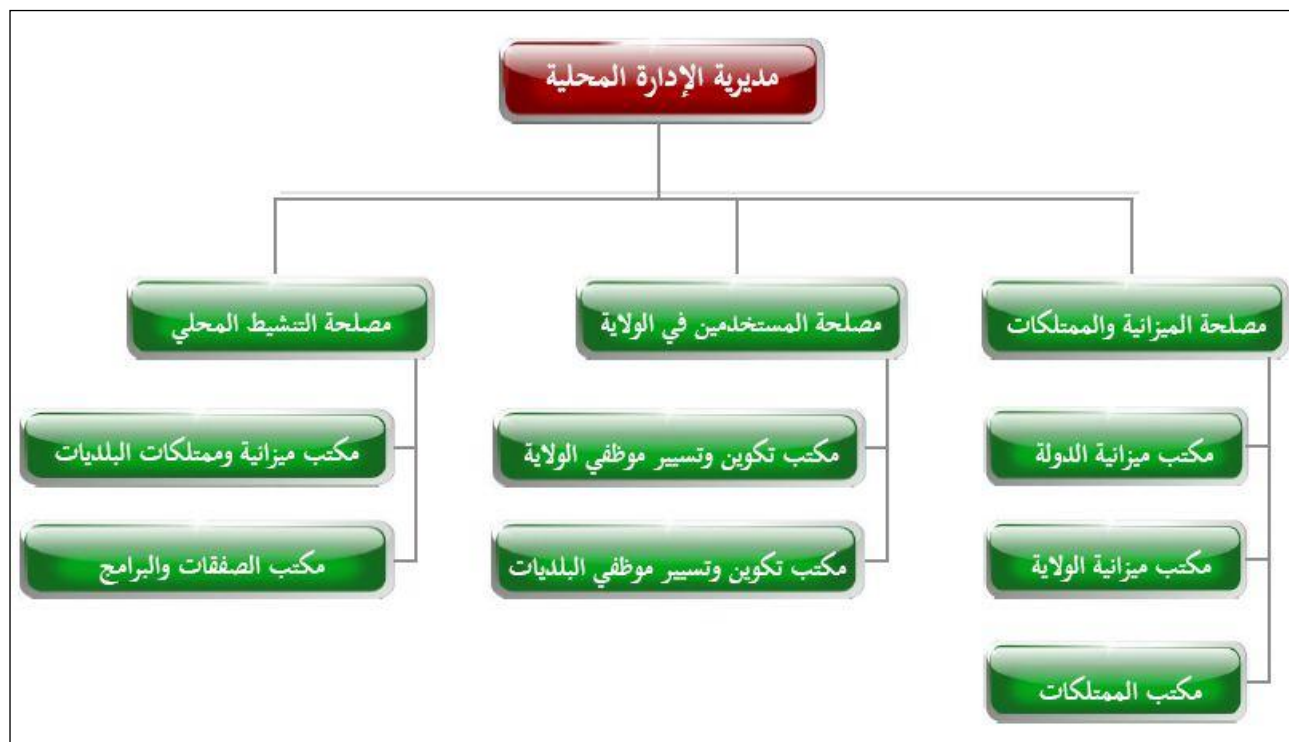
ينقسم إلى قسمين:

*صفقات تابعة للولاية (أي مسجلة في قطاع الداخلية أو ميزانية الولاية).

*مراقبة الصفقات التي تبرمها الولاية في جميع النشاطات إذا كانت مطابقة للقوانين المعمول بها أولا.

والشكل الموالي يوضح تركيبة الهيكل التنظيمي للمديرية.

شكل رقم (03) : الهيكل التنظيمي لمديرية الادارة المحلية لولاية المسيلة



المصدر : الموقع الرسمي لولاية المسيلة : اطلع عليه يوم 2018/05/22.

http://wilaya-msila.dz/ar/?action=formunik&type=sous_sous_menu&idformunik=43

الفرع الثاني : منهجية الدراسة.

لقد تبنت الدراسة منهجية البحث الوصفي، والميداني التحليلي، فعلى صعيد البحث الوصفي، تم إجراء المسح المكتبي والإطلاع على الدراسات والبحوث النظرية والميدانية، لأجل بلورة الأسس والمنطلقات التي يقوم عليها الإطار النظري، والوقوف عند أهم الدراسات السابقة، التي تشكل رافداً حيوياً في الدراسة وما تتضمنه من محاور معرفية، أما على صعيد البحث الميداني التحليلي، فقد تم أخذ عينة عشوائية من مجتمع الدراسة، وتحليل كافة البيانات المتجمعة من خلال الإجابة عن الاستبيانات، واستخدام الطرق الإحصائية المناسبة، وكان اعتماد الدراسة على الاستبانة التي تم تطويرها لتتماشى وأهداف البحث .

الفرع الثالث : الأساليب الإحصائية المستخدمة

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار صحة فرضياتها تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي، وذلك باستخدام الرزمة الإحصائية (IBM SPSS Statistic V25) وكذلك برنامج (Microsoft Office Excel 2007) واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات معنى ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة:

وفيما يلي عرض للأساليب الإحصائية التي سوف تستخدم للإجابة على تساؤلات الدراسة:

- التكرارات والنسب المئوية: بغية التفريق بين فئات العينة، بناءً على المعلومات الشخصية لأفرادها بغية معرفة توجه إجابات أفراد العينة إلى إجمالي العينة، وتم اعتماد المؤشرين في كافة عبارات الاستبيان .
- تحليل ثبات وصدق الاستبيان؛
- اختبار عدم طبيعية الاستبيان (اللامعلمية tests non paramétriques)؛
- اختبار مقارنة المتوسطات الحسابية؛
- اختبار الفرضيات عن طريق تحليل الارتباط والانحدار
- اختبار الفرضيات عن طريق تحليل التباين الأحادي ANOVA. واختبار ستودنت

المطلب الثاني : أدوات الدراسة

تم تطوير استبانة الدراسة اعتماداً على الإطار النظري والدراسات السابقة في الموضوع.

1- تصميم أداة الدراسة:

تضمن الاستبيان ثلاثة محاور، وخصص المحور الأول للمعلومات العامة، والتي تتعلق ببيانات الأفراد المبحوثين، أما المحور الثاني فقد خصص لأبعاد تكنولوجيا الإعلام والاتصال، في حين تم تخصيص المحور الثالث لأبعاد وظائف تسيير الموارد البشرية في المديرية محل الدراسة، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (03) : محاور الاستبيان

التعيين	المحور	عدد العبارات
1	بيانات عامة	05
2	تكنولوجيا الإعلام والاتصال	20
3	وظائف تسيير الموارد البشرية	20
المجموع		45

المصدر : من إعداد الطلبة اعتماداً على الاستبيان

كما تم الاعتماد على سلم ليكارت الخماسي لاختبار الفرضيات، ومن ثم الإجابة على إشكالية الدراسة وذلك وفق ما يلي:

الجدول رقم: (04) سلم ليكارت الخماسي

العبارة	موافق تماما	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تماما
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر : من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات (spss) وبيانات الاستبيان

1- تحليل ثبات الاستبيان:

بعد الانتهاء من بناء أداة الدراسة، تم عرضها على عدد من المتخصصين، وذلك للاسترشاد بأرائهم، وقد طلب من المحكمين⁽¹⁾ إبداء الرأي حول مدى وضوح العبارات ومدى ملائمتها لما وضعت لأجله، ومدى مناسبة العبارات للمحور الذي تنتمي إليه، مع وضع التعديلات والاقتراحات التي يمكن من خلالها تطوير الاستبيان. وبناء على الملاحظات والتوصيات الواردة من الأساتذة المحكمين، تم الأخذ بكل الاقتراحات خاصة المشتركة منها لآراء السادة المحكمين، وتم صياغة الاستبيان بشكله النهائي⁽²⁾

الجدول رقم : (05) معامل الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة

ابعاد محاور الدراسة	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
بعد المكونات المادية	5	0.822	0.906
بعد برامج الخاسوب	5	0.873	0.934
بعد قواعد البيانات	5	0.853	0.923
بعد شبكات الاتصال	5	0.943	0.971
بعد تخطيط الموارد البشرية	5	0.872	0.933
بعد الاختيار والتعيين	5	0.898	0.947
بعد التدريب والتطوير	5	0.794	0.891
بعد تقييم الاداء	5	0.822	0.906
المجموع	40	0.950	0.974

المصدر : من إعداد الطلبة اعتمادا على الاستبيان .

1 انظر الملحق رقم 01 ص 83

2 انظر الملحق رقم 02، ص 87

- **الثبات:** من خلال مخرجات البرنامج الإحصائي نلاحظ أن معامل الثبات (معامل ثبات الاستبيان) Alpha de Cronbach (ألفا كرونباخ) قد بلغ : 0.950 حيث إذا فاق هذا المعامل 0.70 فإننا نعتبر أن الاستبيان ثابت ويمكن إجراء باقي التحاليل الإحصائية عليه، لذلك فإن الاستبيان الذي لدينا يتمتع بثبات كبير جدا.
- **الصدق:** يقاس صدق الاستبيان من خلال تجذير معامل الثبات (معامل ثبات الاستبيان) Alpha de Cronbach (ألفا كرونباخ) والذي بلغ : 0.950، إذن معامل الصدق: 0.974 ، بما أن هذا المعامل قريب من الواحد فإن الاستبيان الذي لدينا يتمتع بصدق كبير جدا.

المبحث الثاني : خصائص العينة واختبار الفرضيات:

سيتم في هذا المبحث التطرق إلى وصف خصائص العينة محل الدراسة ، ثم الأساليب التي تم الاعتماد عليها في تحليل البيانات ، ومن ثم اختبار فرضيات الدراسة.

المطلب الأول : خصائص العينة

يتصف أفراد عينة الدراسة بعدد من الخصائص في ضوء متغيرات الدراسة نوضحها فيما يلي:

الفرع الأول: وصف خصائص العينة من خلال متغير الجنس

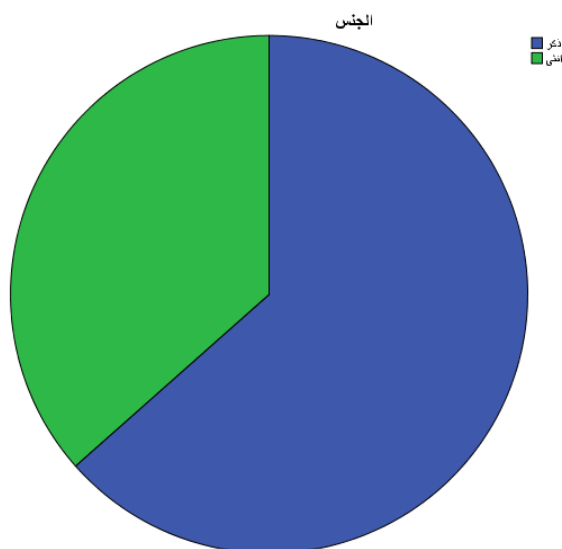
يوضح الجدول رقم (06) وصف خصائص العينة حسب متغير الجنس

جدول رقم (06) خصائص العينة من خلال متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
63.5	33	ذكور
36.5	19	اناث

المصدر : من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج spss .

شكل رقم : (04) تمثيل بياني لخصائص العينة من خلال متغير الجنس



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن غالبية الموظفين من فئة الذكور بنسبة بلغت 63.5% بينما مانسبته 36.5% من فئة الإناث.

الفرع الثاني: وصف خصائص العينة من خلال متغير العمر

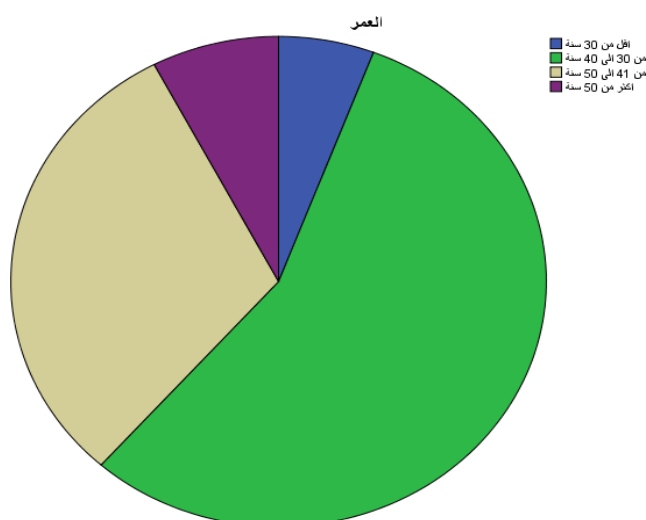
يوضح الجدول رقم (07) توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

الجدول رقم : (07) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	3	5.8
من 30 الى 40 سنة	29	55.8
من 41 الى 50 سنة	16	30.8
أكثر من 50 سنة	4	7.7
المجموع	52	100

المصدر : من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج spss .

شكل رقم : (05) تمثيل بياني للنسب المئوية لمتغير العمر.



يظهر من الجدول رقم (07) في ما يتعلق بمتغير العمر فقد احتلت الفئة العمرية 30-40 - سنة أعلى نسبة بواقع (55.8 %) ، يلي ذلك الفئة العمرية 41 إلى 50 سنة بنسبة بلغت (30.8%) من أفراد عينة الدراسة، وهي نتيجة منطقية، وجاء في المرتبة الثالثة الفئة العمرية 50 سنة فأكثر بنسبة (7.7 %) ، في حين بلغت نسبة (5.8%) المبحوثين ضمن الفئة العمرية 30 سنة فأقل.

الفرع الثالث: وصف خصائص العينة من خلال متغير المستوى التعليمي

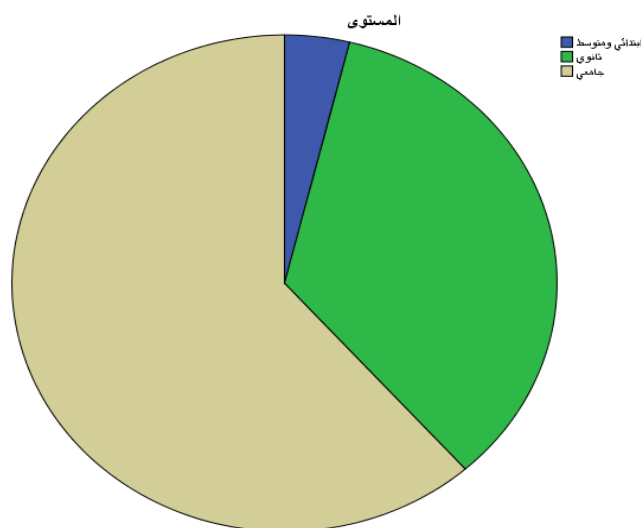
يوضح الجدول رقم (08) توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

الجدول رقم : (08) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
ابتدائي ومتوسط	2	3.8
ثانوي	18	34.6
جامعي	32	61.5
أخرى أذكرها	0	0
المجموع	52	100

المصدر : من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج spss .

شكل رقم : (06) تمثيل بياني للنسب المئوية لمتغير المستوى التعليمي



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أفراد المجتمع غالبيتهم ذوي مستوى تعليمي جامعي بنسبة 61.5%، ثم فئة المستوى ثانوي في المرتبة الثانية بنسبة 34.6% فيما مثلت فئة المستوى التعليمي ابتدائي ومتوسط نسبة 3.8%، وهذا ما يدل على أن أفراد عينة الدراسة يتمتعون بمستوى تعليمي جيد.

الفرع الرابع: وصف خصائص العينة من خلال متغير الخبرة

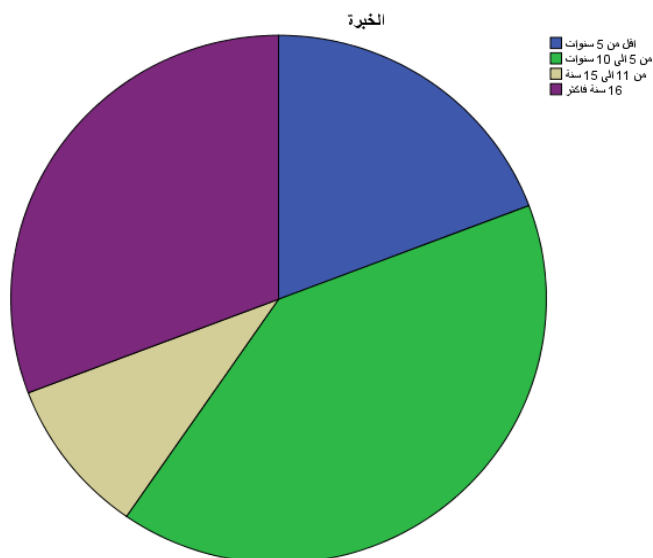
ويوضح الجدول رقم (09) توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة

الجدول رقم : (09) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 05 سنوات	10	19.2
من 05 الى 10 سنوات	21	40.4
من 11 الى 15 سنة	5	9.6
16 سنة فأكثر	16	30.8
المجموع	52	100

المصدر : من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج spss .

شكل رقم : (07) تمثيل بياني للنسب المئوية لمتغير الخبرة المهنية



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الموظفين الذين لهم خبرة مهنية تتراوح من خمس سنوات إلى عشر سنوات يمثلون نسبة 40.4%، بينما في جاء المرتبة الثانية الموظفين الذين فاقت فترة عملهم ستة عشرة سنة فما فوق بنسبة 30.8%، أما في المرتبة الثالثة فنجد فئة العمال أصحاب خبرة عمل أقل من خمس سنوات بنسبة 19.2%، وأخيرا نجد مجموع العمال الذين يملكون خبرة مهنية تتراوح من خمس سنوات إلى إحدى عشرة سنة.

الفرع الخامس: وصف خصائص العينة من خلال متغير المسمى الوظيفي

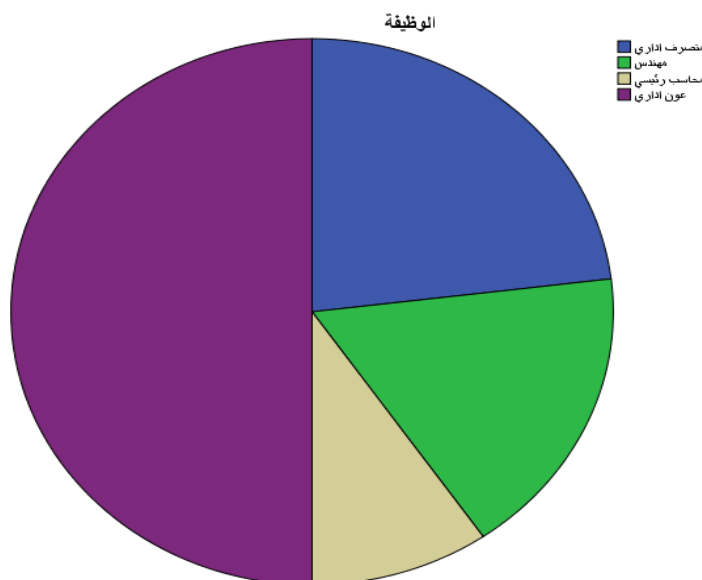
و يوضح الجدول رقم (10) توزيع أفراد العينة حسب متغير المسمى الوظيفي

الجدول رقم (10) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية
متصرف اداري	12	23,1
مهندس	9	17,3
محاسب رئيسي	5	9,6
عون ادارة	26	50,0
المجموع	52	100,0

المصدر : من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج spss .

شكل رقم : (08) تمثيل بياني للنسب المئوية لمتغير المسمى الوظيفي



من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن معظم أفراد العينة من الأعوان الإداريين بنسبة 50%، وهذا ما يفسر اعتماد المديرية في تسير مختلف مهامها على الأعوان الإداريين بمختلف رتبهم ، وجاء في المرتبة الثانية المتصرفين الإداريين بنسبة 23.1% وهم من يقومون بتسيير مختلف الأقسام والمصالح، وفي المرتبة الثالثة فئة المهندسين في مختلف المجالات بنسبة 17.3% ، بينما جاء في المرتبة الرابعة المحاسبين الرئيسيين بنسبة 9.6% .

المطلب الثاني : اختبار الفرضيات:

أولاً: مقارنة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية:

نقوم بمقارنة المتوسط الحسابي مع المتوسط الحسابي العام (3) حيث المتوسط الحسابي العام هو عبارة عن مجموع درجات سلم "ليكارت" على عددها $(5+4+3+2+1)/5 = 3$ ، وذلك لكل سؤال أو فقرة أو محور من محاور الدراسة.

تم إجراء التحليل الوصفي لجميع متغيرات الدراسة، وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة على الفقرات الواردة في الاستبانة، حيث احتسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واستناداً إلى ذلك فإن قيم المتوسطات الحسابية التي وصلت إليها الدراسة، اعتمدت على المعيار التالي لتفسير البيانات:

جدول رقم (11) معيار تفسير البيانات من خلال المتوسطات الحسابية

الاتجاه بالنسبة للمتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي
منخفض	1 إلى 2.49
متوسط	2.5 إلى 3.49
مرتفع	3.5 فما فوق

المصدر: عبد الله محمد الزهراني ، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على فاعلية وظائف إدارة الموارد البشرية في ديوان وزارة الداخلية في المملكة العربية السعودية :دراسة تطبيقية ، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة العامة -قسم الإدارة العامة، جامعة مؤتة، 2011 م ص72

وبالاعتماد على هذا المعيار فإذا كانت قيمة المتوسط الحسابي للفقرات أكبر من (3.5) فيكون مستوى تقدير أفراد عينة الدراسة مرتفعاً، أما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي (2.5 إلى 3.49) فإن مستوى تقدير أفراد عينة الدراسة يكون متوسطاً - أما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي (2.49) فما دون فإن مستوى تقدير أفراد عينة الدراسة يكون منخفضاً.

1- تحليل بيانات محور تكنولوجيا الاعلام والاتصال:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاص بإجابات أفراد العينة لأبعاد المتغير المستقل (تكنولوجيا الإعلام والاتصال) .

● البعد الأول : المكونات المادية:

جدول رقم (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد المكونات المادية

الفقرة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
يوجد عدد كاف من أجهزة الإعلام الآلي ولواحقها تتناسب واحتياجات العمل	52	3,75	1,06412	مرتفع
مستوى الحواسيب والأجهزة المستعملة في المديرية مناسب لأداء مهامها	52	3,80	1,067	مرتفع
توفر الأجهزة المتواجدة معالجة سريعة ودقيقة للبيانات	52	3,53	1,378	مرتفع
يوجد بالمديرية مختصين في صيانة الأجهزة والوسائل	52	3,69	1,146	مرتفع
أوافق على مضاعفة استعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال بالمديرية	52	4,50	0,610	مرتفع
بعد المكونات المادية	52	3.85	0.827	مرتفع

المصدر : من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج spss .

من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي (3.85) لإجابات أفراد العينة بالنسبة لبعد المكونات المادية قد فاق المتوسط الحسابي العام (3) ، وبالتالي فإن تقدير أفراد عينة الدراسة مرتفع بالنسبة لفقرات المكونات المادية بالمديرية محل الدراسة، وكانت العبارة (أوافق على مضاعفة استعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال بالمديرية) قد حظيت بأهمية كبيرة بمتوسط حسابي 4.5 وانحراف معياري 0.61 ، مما يؤكد على ضرورة مضاعفة استعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال بالمديرية من وجهة نظر الموظفين.

● البعد الثاني : برامج الحاسوب :

جدول رقم (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد برامج الحاسوب

الفقرة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
توفر المديرية برامج فعالة لحماية الحواسيب	52	75,2	327,1	متوسط
تعمل الإدارة على تحديث البرامج المستخدمة باستمرار	52	76,2	381,1	متوسط
تمتلك المديرية مختلف البرمجيات الحاسوبية لتطبيق الأعمال الإدارية	52	11,3	517,1	متوسط
تساعد البرامج المستخدمة في حل مشاكل العمل	52	42,3	334,1	متوسط
تتميز البرامج المستخدمة بالسهولة والوضوح	52	51,3	365,1	مرتفع
بعد برامج الحاسوب	52	3.11	1.129	متوسط

المصدر : من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج spss .

يلاحظ من الجدول أن إجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد برامج الحاسوب في المديرية أن كلها جاءت ضمن المجال المتوسط (3) باستثناء إجابة السؤال الخامس التي جاءت بتقدير مرتفع، مما يعني أن الإجابات (كلها تقريبا) تتجه نحو الموافقة على وجود برامج الحاسوب في المديرية، بدرجة متوسطة (3.11) وانحراف معياري (1.129) .

البعد الثالث: قواعد البيانات

جدول رقم (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد قواعد البيانات

الفقرة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
يوجد في المديرية قواعد بيانات	52	3,21	1,37	متوسط
تحدد المديرية قواعد البيانات بشكل دوري	52	2,73	1,31	متوسط
توفر قواعد البيانات المعلومات اللازمة في الوقت المناسب	52	3,06	1,42	متوسط
يساهم استخدام قواعد البيانات في سرعة اتخاذ القرارات في مختلف الجوانب بالمديرية	52	3,46	1,47	متوسط
يوجد في المديرية قواعد بيانات	52	3,98	1,19	مرتفع
بعد قواعد البيانات	52	3.29	1.08	متوسط

المصدر : من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج spss .

يلاحظ من الجدول أن إجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد قواعد البيانات في المديرية أن كلها جاءت ضمن الحالة المتوسطة باستثناء إجابة السؤال الخامس فإنها جاءت بتقدير مرتفع مما يعني أن الإجابات (كلها تقريباً) تبين وجود قواعد البيانات في المديرية بدرجة متوسطة ، وبمتوسط حسابي 3.29 وانحراف معياري 1.08 .

● البعد الرابع: شبكات الاتصال :

جدول رقم (15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد شبكات الاتصال

الفقرة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
تستخدم المديرية شبكات حواسيب محلية للربط بين الأقسام و المصالح	52	2,25	1,38	منخفض
تتماز عملية استخدام الشبكات بالسهولة والسرعة	52	2,65	1,49	متوسط
تعتمد المديرية على المعلومات المتوفرة من الشبكات في مختلف عمليات التسيير	52	2,48	1,38	منخفض
المراسلات الالكترونية الداخلية معتمدة رسمياً في المديرية	52	2,38	1,49	منخفض
يتم تحديث وتطوير الخدمات الالكترونية التي تقدمها المديرية باستمرار	52	2,21	1,30	منخفض
بعد شبكات الاتصال	52	2.39	1.28	منخفض

المصدر : من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss .

من خلال الجدول نلاحظ أن متوسط إجابات أفراد العينة دون المتوسط، وهذا ما يفسر عدم وجود شبكات محلية داخل المديرية، وهذا ما لاحظناه خلال زيارتنا للمديرية، حيث وجدنا الأشغال في بدايتها من أجل تركيب شبكة محلية للربط بين مختلف المصالح والأقسام.

من خلال نتائج تحليل الجداول المتعلقة بالفقرات الخاصة بالمحور الأول نجد أن العينة التي تم استقصاءها تؤكد على وجود المكونات المادية في المديرية، واستخدام المديرية لبرامج الحاسوب، وقواعد البيانات بالإضافة إلى شبكات الاتصال كلها كانت ضمن مجال التقدير المتوسط.

2- تحليل محور تسيير الموارد البشرية

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاص بإجابات أفراد العينة لأبعاد المتغير التابع (تسيير الموارد البشرية).

• البعد الخامس: تخطيط الموارد البشرية

جدول رقم (16) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد تخطيط الموارد البشرية

الفقرة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
تعرف المديرية على احتياجاتها من الموظفين من خلال نظام معلومات	52	2,9231	1,39812	متوسط
تواكب عملية التخطيط للموارد البشرية المتغيرات التكنولوجية	52	2,6346	1,15519	متوسط
تعتمد المديرية في عملية التخطيط للموارد البشرية على استعمال معلومات الكترونية	52	2,3462	1,29682	منخفض
يتوفر في المديرية مختصين في التخطيط للموارد البشرية	52	2,5192	1,40713	متوسط
تستخدم الإدارة الحاسب الآلي في مختلف مراحل التخطيط للموارد البشرية	52	3,1154	1,35261	متوسط
بعد تخطيط الموارد البشرية	52	2.71	1.08	متوسط

المصدر : من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج spss .

من خلال الجدول نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة ضمن المجال المتوسط وهي محصورة بين 2.51 إلى 3.50 باستثناء الاجابة الثالثة التي كانت ضمن المجال المنخفض ، وبصفة عامة يمكن القول جاءت تقديرات أفراد العينة بتقدير متوسط بالنسبة لتخطيط الموارد البشرية.

• البعد السادس: الاختيار والتعيين

جدول رقم (17) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الاختيار والتعيين

الفقرة	التكرار	م	الانحراف	التقدير
يشترط في المرشح إتقان تكنولوجيا الإعلام والاتصال عند عملية التوظيف	52	2,7885	1,60069	متوسط
يتم التوظيف بواسطة شبكة الانترنت	52	2,3077	1,36538	منخفض
يساعد نظام المعلومات المطبق في عملية التوظيف بشكل أفضل من السابق	52	3,0385	1,44115	متوسط
تستخدم قاعدة بيانات وملفات المتقدمين للوظيفة بغرض توظيف ذوي المعرفة	52	2,8077	1,49559	متوسط
يجب أن تتوفر لدى القائمين بالاختيار والتعيين القدرة على التحكم في تكنولوجيا الإعلام والاتصال.	52	3,0577	1,56448	متوسط
بعد الاختيار والتعيين	52	2.8	1.26	متوسط

المصدر : من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج spss .

الفصل الثاني الاطار التطبيقي للدراسة

من خلال الجدول نلاحظ أن متوسط إجابات أفراد العينة المدروسة كلها باستثناء الإجابة الثانية كانت كلها ضمن المجال المتوسط، وبالتالي يمكن القول باعتماد المديرية في سياستها للاختيار والتعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال بدرجة متوسطة.

● البعد السابع: التدريب والتطوير

جدول رقم (18) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعـد التدريب والتطوير

الفقرة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
تخصص المديرية ميزانية للتكوين في مجال تكنولوجيا الإعلام والاتصال	52	2,48	1,36	منخفض
تنظم المديرية دورات تكوينية مستمرة خاصة باستخدام الوسائل الالكترونية	52	2,25	1,26	منخفض
تشمل عمليات التدريب على تقنيات تكنولوجيا الإعلام والاتصال جميع المصالح والمستويات الإدارية	52	2,34	1,34	منخفض
أتحكم جيدا في استعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال	52	3,48	1,22	متوسط
ضعف الوعي لدى الإدارة بأهمية التكوين لتطبيق تكنولوجيا الإعلام والاتصال	52	3,38	1,35	متوسط
بعـد التدريب والتطوير	52	2.79	0.97	متوسط

المصدر : من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج spss .

من خلال الجدول نلاحظ أن متوسط إجابات أفراد العينة كانت بتقدير منخفض بالنسبة للعبارة الأولى والثانية والثالثة، وهذا ما يدل على ضعف الاهتمام بالتكوين والتدريب في المديرية ، وهذا ما يؤكد المتوسط الحسابي للعبارة الخامسة التي مفادها (ضعف الوعي لدى الإدارة بأهمية التكوين لتطبيق تكنولوجيا الإعلام والاتصال) والذي فاق المتوسط العام .

● البعد الثامن: تقييم الاداء :

جدول رقم (19) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعـد تقييم الآداء

الفقرة	التكرار	م الحسابي	الانحراف م	التقدير
تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تقييم أداء العمال	52	3,84	1,27	مرتفع
تقلل تكنولوجيا الإعلام والاتصال من مشاكل تقييم الأداء كالحسوبة	52	3,90	1,20	مرتفع
توجد برامج تمكن المسيرين من متابعة أداء العمال	52	2,77	1,53	متوسط
يدخل إتقان تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تقييم أداء العمال	52	2,82	1,50	متوسط
تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تقييم موضوعي لأداء العمال	52	2,88	1,49	متوسط
لبعـد تقييم الاداء	52	3.24	1.07	متوسط

المصدر : من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج spss .

الفصل الثاني الاطار التطبيقي للدراسة

من خلال الجدول نلاحظ أن متوسط إجابات أفراد العينة قريبة من المتوسط العام باستثناء العبارتين الأولى والثانية فإن المتوسط الحسابي لهما فاق المتوسط العام، مما يدل على مساهمة تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تقييم الأداء بدرجة مرتفعة، و مساهمة تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تقييم الأداء والتقليل من المحسوبة بدرجة مرتفعة. من خلال نتائج تحليل الجداول المتعلقة بالفقرات الخاصة بالمحور الثاني، نجد أن العينة التي تم استقصاءها تؤكد على وجود التخطيط للموارد البشرية في المديرية، وأن المديرية تعتمد على الاختيار والتعيين للموارد البشرية، كما تعتمد على تقييم الأداء لمختلف القوى البشرية العاملة في المديرية. يتبين لنا عموماً أن العينة التي تم الاعتماد عليها في الاستبيان تؤكد على وجود وظائف تسيير الموارد البشرية في المديرية بدرجة متوسطة.

3- المحورين معا

جدول رقم (20): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل محور من محاور الاستبيان

المحاور	التكرار	م الحسابي	الانحراف م	التقدير
محور تكنولوجيا الإعلام والاتصال	52	3,1644	1.3015	متوسط
محور تسيير الموارد البشرية	52	2,8856	1.3822	متوسط

المصدر : من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss .

من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي للمحور الأول (تكنولوجيا الإعلام والاتصال) جاء ضمن المجال المتوسط، كما جاء المتوسط الحسابي لمحور تسيير الموارد البشرية ضمن نفس المجال، وهذا ما يؤكد اعتماد المديرية محل الدراسة لوظائف تسيير الموارد البشرية.

4- المحور العام:

جدول رقم (21) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور العام

المحور العام	التكرار	م الحسابي	الانحراف م	التقدير
تأثير تكنولوجيا الإعلام والاتصال على تسيير الموارد البشرية	52	3.025	1.3419	متوسط

المصدر : من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss .

يبين لنا الجدول أن المتوسط الحسابي للمحور العام جاء ضمن المجال لمتوسط بالنسبة لآراء أفراد العينة المدروسة، مما يدل على أن تكنولوجيا الإعلام والاتصال لها تأثير بارز على تسيير الموارد البشرية في المديرية، بحسب العينة التي تم استقصاءها.

ثانيا : اختبار الفرضية العامة والفرضيات الفرعية

1-اختبار نوع التوزيع لأسئلة الاستبيان

من خلال اختبار اللاتطبيعية ل: Kalmogrov-Smirnov ، ومن خلال مخرجات البرنامج الإحصائي الموجودة ضمن الملاحق¹ حيث إذا كانت قيمة Sig: أكبر من 0,05 نقبل فرضية العدم (H_0) ونرفض الفرض البديل أي أن إجابات السؤال تتبع للتوزيع الطبيعي.

. أقل من 0,05 نرفض فرضية العدم ونقبل الفرض البديل (H_1) أي أن إجابات السؤال لا تتبع للتوزيع الطبيعي.

من خلال الجدول المبين في الملاحق يمكن أن نقول أن بيانات الاستبيان تتبع التوزيع غير الطبيعي وبما ان حجم العينة اكبر من 30 يمكن إجراء الاختبارات المعلمية المناسبة .

2-اختبار فرضيات الدراسة:

للتحقق من صحة الفرضيات تم استخدام اختبار "معامل الارتباط بيرسون" (Correlation Pearson) للدلالة على وجود ارتباط بين المتغيرات ثم تحليل الانحدار لابرار اثر المتغير التابع على المتغير المستقل. كما تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (one way anova) واختبار (T) لتحليل الفروقات في متوسطات اجابات عينة الدراسة.

2-1- تحليل العلاقة الارتباطية

يتم الاختبار وفق الفرضيات التالية:

- ✓ الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$.
- ✓ الفرضية البديلة (H_1): توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$.

¹¹ انظر ملحق رقم 04 ص 85

جدول رقم (22): يوضح مصفوفة الارتباط المشترك بين محور تكنولوجيا الاعلام والاتصال وابعاد محور
تسيير الموارد البشرية لدى أفراد عينة الدراسة

محور تكنولوجيا الاعلام والاتصال				المتغيرات
مستوى الدلالة	SIG	N	قيمة R المحسوبة	
دال	0.000	52	0.616	تخطيط الموارد البشرية
دال	0.000	52	0.613	الاختيار والتعيين
دال	0.000	52	0.574	التدريب والتطوير
دال	0.000	52	0.471	تقييم الاداء
دال	0.00	52	0.692	محور تسيير الموارد البشرية

المصدر : من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج spss .

من خلال الجدول الموضح لمصفوفة الارتباط المشترك نلاحظ هنا ارتباط بين محور تكنولوجيا الاعلام والاتصال وابعاد محور تسيير الموارد البشرية حيث بلغ معامل الارتباط 61.6% مع تخطيط الموارد البشرية و 61.3% مع الاختيار والتعيين وبلغ 57.4% مع بعد التدريب والتطوير كما بلغ 47.71% مع بعد تقييم الاداء , وهذا الارتباط هو ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0.05 . كما بلغ معامل الارتباط بين المحور المستقل والمحور التابع 69.2% مما يدل على وجود اثر لتكنولوجيا الاعلام والاتصال على تسيير الموارد البشرية.

إذن تشير معاملات الارتباط الى وجود ارتباط قوي بين المحور المستقل والمحور التابع بلغ 0.692 وهذا ما يفسر وجود اثر قوي لتكنولوجيا الاعلام والاتصال بابعادها على تسيير الموارد البشرية بابعادها . نقوم بالبحث عن طبيعة هذا التأثير (طبيعة العلاقة) بعد أن أثبتنا قوتها.

2-2-تحليل الانحدار:

2-2-1-تحليل انحدار المحور المستقل على بعد تخطيط الموارد البشرية

جدول رقم (23): تحليل الانحدار لعلاقة المحور المستقل ببعد تخطيط الموارد البشرية

Std. Error of the Estimate		Adjusted R Square	R Square	R	Model
.85660		.367	.380	.616 ^a	1
ANOVA ^a					
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model
	30.621	22.469	1	22.469	Regression
		.734	50	36.688	Residual
			51	59.157	Total
Coefficients ^a					
. Sig..	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	
.000	.495		.463	.229	(Constant)
.000	5.534	.616	.142	.783	محور تكنولوجيا الاعلام والاتصال

المصدر : مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS بالاعتماد على بيانات الاستبيان.

من خلال المخرجات يمكن أن نستنتج العلاقة التي تربط المحور المستقل ببعد تخطيط الموارد البشرية كما يلي:

$$Y=0.229+0.783X$$

من خلال معامل التفسير R² فان المتغير المستقل تكنولوجيا الاعلام والاتصال يفسر ما مقداره 38.3% من التباين الحاصل في

المتغير التابع تخطيط الموارد البشرية. كما تشير المخرجات إلى المعنوية الإحصائية للمعلمات والمعنوية الإحصائية للنموذج ككل.

2-2-2- تحليل انحدار المحور المستقل على بعد الاختيار والتعيين

جدول رقم (24): تحليل الانحدار لعلاقة المحور المستقل ببعد الاختيار والتعيين

Std. Error of the Estimate		Adjusted R Square		R Square	R	Model
1.00768		.364		.376	.613 ^a	1
ANOVA ^a						
Sig.	F	Mean Square	Df	Sum of Squares	Model	
.000 ^b	30.173	30.639	1	30.639	Regression	1
		1.015	50	50.771	Residual	
			51	81.410	Total	
Coefficients ^a						
Sig.	T	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
.000	-.176-		.545	-.096	(Constant)	1
.000	5.493	.613	.166	.915	الاعلام تكنولوجيا محور والاتصال	

المصدر : مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS بالاعتماد على بيانات الاستبيان.

من خلال المخرجات يمكن أن نستنتج العلاقة التي تربط المحور المستقل ببعد الاختيار والتعيين كما يلي:

$$Y = -0.096 + 0.915X$$

من خلال معامل التفسير R² فان المتغير المستقل تكنولوجيا الاعلام والاتصال يفسر ما مقداره 37.6% من التباين الحاصل في المتغير التابع الاختيار والتعيين. كما تشير المخرجات إلى المعنوية الإحصائية للمعلمات والمعنوية الإحصائية للنموذج ككل.

2-2-3- تحليل انحدار المحور المستقل على بعد التدريب والتطوير

جدول رقم (25): تحليل الانحدار لعلاقة المحور المستقل ببعده التدريب والتطوير

Std. Error of the Estimate		Adjusted R Square	R Square	R	Model	
.80408		.317	.330	.575 ^a	1	
ANOVA ^a						
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model	
.000 ^b	24.663	15.946	1	15.946	Regression	1
		.647	50	32.327	Residual	
			51	48.273	Total	
Coefficients ^a						
Sig.	T	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
.013	1.611		.435	.701	(Constant)	1
.000	4.966	.575	.133	.660	محور تكنولوجيا الاعلام والاتصال	
a. Dependent Variable: بعد التدريب والتطوير						

المصدر : مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS بالاعتماد على بيانات الاستبيان.

من خلال المخرجات يمكن أن نستنتج العلاقة التي تربط المحور المستقل ببعده التدريب والتطوير كما يلي:

$$Y = 0.701 + 0.660X$$

ومن خلال معامل التفسير R² فإن المتغير المستقل تكنولوجيا الاعلام والاتصال يفسر ما مقداره 33% من التباين الحاصل في المتغير التابع التدريب والتطوير. كما تشير المخرجات إلى المعنوية الإحصائية للمعلومات والمعنوية الإحصائية للنموذج ككل.

2-2-4- تحليل انحدار المحور المستقل على بعد تقييم الاداء

جدول رقم (26): تحليل الانحدار لعلاقة المحور المستقل ببعد تقييم الاداء

Std. Error of the Estimate			Adjusted R Square		R Square	R	Model
.95869			.207		.222	.471 ^a	1
ANOVA ^a							
Sig.	F	Mean Square	Df	Sum of Squares	Model		
.000 ^b	14.292	13.135	1	13.135	Regression		1
		.919	50	45.954	Residual		
			51	59.089	Total		
Coefficients ^a							
Sig.	T	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model		
		Beta	Std. Error	B			
.012	2.606		.519	1.351	(Constant)		1
.000	3.780	.471	.158	.599	محور تكنولوجيا الاعلام والاتصال		
a. Dependent Variable: بعد تقييم الاداء							

المصدر : مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS بالاعتماد على بيانات الاستبيان.

من خلال المخرجات يمكن أن نستنتج العلاقة التي تربط المحور المستقل ببعد تقييم الاداء كما يلي:

$$Y = 1.351 + 0.599X$$

ومن خلال معامل التفسير R² فان المتغير المستقل تكنولوجيا الاعلام والاتصال يفسر ما مقداره 22.2% من التباين الحاصل في المتغير التابع التدريب والتطوير. كما تشير المخرجات إلى المعنوية الإحصائية للمعاملات والمعنوية الإحصائية للنموذج ككل.

2-2-5- تحليل انحدار المحور المستقل على المحور التابع

جدول رقم (27): تحليل الانحدار لعلاقة المحور المستقل بالمحور التابع

Std. Error of the Estimate		Adjusted R Square	R Square		R	Model
.66041		.468	.479		.692 ^a	1
ANOVA ^a						
Sig.	F	Mean Square	Df	Sum of Squares	Model	
.000 ^b	45.879	20.010	1	20.010	Regression	1
		.436	50	21.807	Residual	
			51	41.817	Total	
Coefficients ^a						
Sig.	T	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
.132	1.529		.357	.546	(Constant)	1
.000	6.773	.692	.109	.739	محور تكنولوجيا الاعلام والاتصال	
a. Dependent Variable: محور تسيير الموارد البشرية						

المصدر : مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS بالاعتماد على بيانات الاستبيان.

من خلال المخرجات يمكن أن نستنتج العلاقة التي تربط المحور المستقل بالمحور العام كما يلي:

$$Y = 0.546 + 0.739X$$

ومن خلال معامل التفسير R² فان المتغير المستقل تكنولوجيا الاعلام والاتصال يفسر ما مقداره 47.9% من التباين الحاصل في المتغير التابع تسيير الموارد البشرية. كما تشير المخرجات إلى المعنوية الإحصائية للنموذج ككل.

2-3- اختبار احصائية ستودنت (T).

يتم الاختبار وفق الفرضيات التالية:

✓ الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 \geq \alpha$) .

✓ الفرضية البديلة (H_1): توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 \geq \alpha$) .

جدول رقم (28): نتائج اختبار T للتحقق من الفروق في تكنولوجيا الاعلام والاتصال والتي تعزى الى متغير الجنس

الجنس	العدد	م الحسابي	الانحراف م	قيمة T	SIG
ذكر	33	2.8538	1.006466	-0.325	0.746
انثى	19	2.9395	0.719293		

المصدر : من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج spss .

من خلال الجدول نلاحظ ان مستوى الدلالة المحسوب اكبر من مستوى المعنوية 0.05 وبالتالي يمكن القول بعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لتصورات افراد عينة الدراسة نحو تكنولوجيا الاعلام والاتصال والتي تعزى لمتغير الجنس.

جدول رقم (29): نتائج اختبار T للتحقق من الفروق في تسيير الموارد البشرية والتي تعزى الى متغير الجنس

الجنس	العدد	م الحسابي	الانحراف م	قيمة T	SIG
ذكر	33	2.8538	1.006466	-0.325	0.746
انثى	19	2.9395	0.719293		

المصدر : من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج spss .

من خلال الجدول نلاحظ ان مستوى الدلالة المحسوب اكبر من مستوى المعنوية 0.05 وبالتالي يمكن القول بعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لتصورات افراد عينة الدراسة نحو تسيير الموارد البشرية والتي تعزى لمتغير الجنس.

2-3- اختبار تحليل التباين الأحادي (one way anova)

جدول رقم (30): نتائج اختبار (ANOVA) لأكثر من مجموعتين للتحقق من الفروق في متوسطات

استجابات عينة الدراسة والتي تعزى الى المتغيرات الشخصية و الوظيفية

محور تكنولوجيا الاعلام والاتصال	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
العمر	بين المجموعات	2.471	3	.824	1.157	.336
	داخل المجموعات	34.161	48	.712		
	الكلي	36.632	51			
المستوى العلمي	بين المجموعات	1.754	2	.877	1.232	.301
	داخل المجموعات	34.878	49	.712		
	الكلي	36.632	51			
الخبرة	بين المجموعات	0.095	1	0.095	.068	.090
	داخل المجموعات	82.984	50	1.660		
	الكلي	83.079	51	/		
الوظيفة	بين المجموعات	4.919	3	1.640	2.482	.072
	داخل المجموعات	31.713	48	.661		
	الكلي	36.632	51			

المصدر : من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج spss .

من خلال الجدولان اعلاه نجد أن: قيمة دلالة الاختبار (Sig) بالنسبة لجميع أكبر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على غياب فروق ذات دلالة احصائية نحو تكنولوجيا الاعلام والاتصال بالنسبة لافراد العينة تعزى الى المتغيرات الشخصية والوظيفية (العمر - المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة - والمسمى الوظيفي).

جدول رقم (31): نتائج اختبار (ANOVA) لأكثر من مجموعتين للتحقق من الفروق في متوسطات

استجابات عينة الدراسة والتي تعزى الى المتغيرات الشخصية و الوظيفية

محور تسيير الموارد البشرية	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
العمر	بين المجموعات	5.377	3	1.792	2.361	.083
	داخل المجموعات	36.440	48	.759		
	الكلية	41.817	51	/		
المستوى العلمي	بين المجموعات	.490	2	.245	.291	.749
	داخل المجموعات	41.327	49	.843		
	الكلية	41.817	51	/		
الخبرة	بين المجموعات	4.728	3	1.576	2.040	.121
	داخل المجموعات	37.088	48	.773		
	الكلية	41.817	51	/		
الوظيفة	بين المجموعات	8.975	3	2.992	4.373	.008
	داخل المجموعات	32.841	48	.684		
	الكلية	41.817	51	/		

المصدر : من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج spss .

من خلال الجدول نجد أن: قيمة دلالة الاختبار (Sig) بالنسبة لمتغير الوظيفة اصغر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية بالنسبة لافراد عينة الدراسة تعزى الى متغير الوظيفة ومن خلال تحليل الاختبارات البعدية نجد ان هذه الفروق لصالح وظيفة (عون اداري) ذلك لانهم يمثلون غالبية افراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.18 . اما باقي المتغيرات فلم تظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية نحو تسيير الموارد البشرية .

المبحث الثالث :تحليل نتائج اختبار الفرضيات ومناقشتها

-من خلال ما تقدم نلاحظ ان غالبية افراد عينة الدراسة من فئة الذكور بنسبة بلغت 63.5% بينما مانسبته 36.5% من فئة الاناث.

-اما في ما يتعلق بمتغير العمر فقد احتلت الفئة العمرية 30-40 -سنة أعلى نسبة بواقع (55.8 %) يلي ذلك الفئة العمرية 41 الى 50 سنة بنسبة بلغت (30.8% .) من أفراد عينة الدراسة، وهي نتيجة منطقية، وجاء في المرتبة الثالثة الفئة العمرية 50 سنة فأكثر بنسبة (7.7% .) في حين بلغت نسبة (5.8% .) المبحوثين ضمن الفئة العمرية 30 سنة فأقل.

-اما فيما يخص المستوى التعليمي نلاحظ ان افراد المجتمع غالبيتهم ذوي مستوى تعليمي جامعي بنسبة 61.5% ثم فئة المستوى ثانوي في المرتبة الثانية بنسبة 34.6% فيما مثلت فئة المستوى التعليمي ابتدائي ومتوسط نسبة 3.8% وهذا ما يدل على ان افراد عينة الدراسة يتمتعون بمستوى تعليمي جيد.

-اما بالنسبة للخبرة المهنية لافراد عينة الدراسة نلاحظ ان الموظفين الذين لهم خبرة مهنية تتراوح من خمس سنوات الى عشر سنوات يمثلون نسبة 40.4% بينما في جاء المرتبة الثانية الموظفين الذين فاقت فترة عملهم ستة عشرة سنة فمافوق بنسبة 30.8% اما في المرتبة الثالثة فوجد فئة العمال اصحاب خبرة عمل اقل من خمس سنوات بنسبة 19.2% واخيرا نجد مجموع العمال الذين يملكون خبرة مهنية تتراوح من خمس سنوات الى احدى عشرة سنة.

-كما ان معظم افراد العينة من الاعوان الاداريين بنسبة 50% وهذا ما يفسر اعتماد المديرية في تسير مختلف مهامها على الاعوان الاداريين بمختلف رتبهم , وجاء في المرتبة الثانية المتصرفين الاداريين بنسبة 23.1% وهم من يقومون بتسيير مختلف الاقسام والمصالح. وفي المرتبة الثالثة فئة المهندسين في مختلف المجالات بنسبة 17.3% . بينما جاء في المرتبة الرابعة المحاسبين الرئيسيين بنسبة 9.6% .

المطلب الأول :تحليل ومناقشة نتائج اختبار الفرضيات الفرعية.

الفرع الاول : تحليل نتائج اختبار الفرضية الفرعية الاولى

من خلال، اختبار تحليل الارتباط والانحدار، ، توصلنا إلى النتائج التالية:

قيمة معاملات الارتباط بين ابعاد المتغير تكنولوجيا الإعلام والاتصال وبعد تخطيط الموارد البشرية كلها ذات دلالة معنوية . حيث بلغ معامل الارتباط 61.6% ومن خلال معامل التفسير R^2 فان المتغير المستقل تكنولوجيا الاعلام والاتصال يفسر ما مقداره 38.3% من التباين الحاصل في المتغير التابع تخطيط الموارد البشرية بينما وهو ما يفسر وجود اثر لتكنولوجيا الاعلام والاتصال بابعادها على تخطيط الموارد البشرية كاحد ابعاد تسيير الموارد البشرية في مديرية الادارة المحلية لولاية المسيلة.

وبالتالي تحقق الفرضية البديلة (H1): يوجد اثر لايستخدم تكنولوجيا الاعلام والاتصال بابعادها في تخطيط

الموارد البشرية كاحد ابعاد تسيير الموارد البشرية في مديرية الادارة المحلية لولاية المسيلة

وهو ما توصلت دراسة عبد الله محمد الزهراني (2011) وجود أثر لأبعاد تكنولوجيا المعلومات في وظائف إدارة الموارد البشرية، وأن أبعاد تكنولوجيا المعلومات تفسر ما مقداره (35.1 %) من التباين في تخطيط الموارد البشرية.

الفرع الثاني : تحليل نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

من خلال، اختبار تحليل الارتباط والانحدار، ، توصلنا إلى النتائج التالية:

قيمة معاملات الارتباط بين ابعاد المتغير تكنولوجيا الإعلام والاتصال وبعد الاختيار والتعيين كلها ذات دلالة معنوية . حيث بلغ معامل الارتباط 61.3% ومن خلال معامل التفسير R^2 فان المتغير المستقل تكنولوجيا الاعلام والاتصال يفسر ما مقداره 37.6% من التباين الحاصل في المتغير التابع (الاختيار والتعيين) , وهو ما يفسر وجود اثر لتكنولوجيا الاعلام والاتصال بابعادها على تخطيط الموارد البشرية كاحد ابعاد تسيير الموارد البشرية في مديرية الادارة المحلية لولاية المسيلة. -النتيجة " تحقق الفرضية البديلة (H1) : يوجد اثر لاستخدام تكنولوجيا الاعلام

والاتصال بابعادها في الاختيار والتعيين كاحد ابعاد تسيير الموارد البشرية في مديرية الادارة المحلية لولاية

المسيلة". وهو ما توصلت دراسة عبد الله محمد الزهراني (2011) وجود أثر لأبعاد تكنولوجيا المعلومات في وظائف

إدارة الموارد البشرية، وأن أبعاد تكنولوجيا المعلومات تفسر ما مقداره (43.1 %) من التباين في الاختيار والتعيين .

الفرع الثالث : تحليل نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

من خلال، اختبار تحليل الارتباط والانحدار، ، توصلنا إلى النتائج التالية:

قيمة معاملات الارتباط بين ابعاد المتغير تكنولوجيا الإعلام والاتصال وبعد الاختيار والتعيين كلها ذات دلالة معنوية . حيث بلغ معامل الارتباط 57.5% ومن خلال معامل التفسير R^2 فان المتغير المستقل تكنولوجيا الاعلام والاتصال يفسر ما مقداره 33% من التباين الحاصل في المتغير التابع (التدريب والتطوير) , وهو ما يفسر وجود اثر لتكنولوجيا الاعلام والاتصال بابعادها على التدريب والتطوير كاحد ابعاد تسيير الموارد البشرية في مديرية الادارة المحلية لولاية المسيلة. -النتيجة " تحقق الفرضية البديلة (H1) : يوجد اثر لاستخدام تكنولوجيا الاعلام

والاتصال بابعادها في التدريب والتطوير كاحد ابعاد تسيير الموارد البشرية في مديرية الادارة المحلية لولاية

المسيلة". وهو ما توصلت دراسة عبد الله محمد الزهراني (2011) وجود أثر لأبعاد تكنولوجيا المعلومات في

وظائف إدارة الموارد البشرية، وأن أبعاد تكنولوجيا المعلومات تفسر ما مقداره (47.3 %) من التباين في التدريب والتطوير.

الفرع الرابع : تحليل نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

من خلال، اختبار تحليل الارتباط والانحدار، ، توصلنا إلى النتائج التالية:

قيمة معاملات الارتباط بين ابعاد المتغير تكنولوجيا الإعلام والاتصال وبعد كلها ذات دلالة معنوية . حيث بلغ معامل الارتباط 47.1% ومن خلال معامل التفسير R^2 فان المتغير المستقل تكنولوجيا الاعلام والاتصال يفسر ما مقداره 22.2% من التباين الحاصل في المتغير التابع (تقييم الاداء) , وهو ما يفسر وجود اثر لتكنولوجيا الاعلام والاتصال بابعادها على التدريب والتطوير كاحد ابعاد تسيير الموارد البشرية في مديرية الادارة المحلية لولاية المسيلة.

-النتيجة " تحقق الفرضية البديلة (H1) : يوجد اثر لاستخدام تكنولوجيا الاعلام والاتصال بابعادها في

تقييم الاداء كاحد ابعاد تسيير الموارد البشرية في مديرية الادارة المحلية لولاية المسيلة" ..

وهو ما توصلت دراسة عبد الله محمد الزهراني (2011) وجود أثر لأبعاد تكنولوجيا المعلومات في وظائف إدارة الموارد البشرية، وأن أبعاد تكنولوجيا المعلومات تفسر ما مقداره (36.2 %) من التباين في تقييم الاداء.

الفرع الخامس : تحليل ومناقشة نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة

دلت النتائج المتعلقة بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية أن تصورات العاملين في مديرية الادارة المحلية لولاية المسيلة نحو تكنولوجيا الاعلام والاتصال ذات مستوى متوسط حسب العينة التي تم استقصاءها كما جاءت كل من الابعاد (المكونات المادية في المديرية، واستخدام المديرية لبرامج الحاسوب وقواعد البيانات بالاضافة الى شبكات الاتصال) كلها كانت ضمن مجال التقدير المتوسط.

- كما اظهرت نتائج اختبار ستودنت ونتائج تحليل التباين الاحادي لاختبار الفروقات أن: قيمة احتمال الخطأ (Sig) بالنسبة لجميع المتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس- العمر- المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة - والمسمى الوظيفي) اكبر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على غياب فروق ذات دلالة احصائية نحو تكنولوجيا الاعلام والاتصال بالنسبة لافراد العينة المدروسة.

-النتيجة : تحقق الفرضية الصفرية (H0) : لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لتصورات الموظفين نحو

تكنولوجيا الاعلام والاتصال تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

الفرع السادس : تحليل ومناقشة نتائج اختبار الفرضية الفرعية السادسة

-دلت النتائج المتعلقة بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية أن تصورات العاملين في مديرية الادارة المحلية لولاية المسيلة نحو تسيير الموارد البشرية ذات مستوى متوسط حسب العينة التي تم استقصاءها كما جاءت كل من الابعاد (تخطيط الموارد البشرية ،الاختيار والتعيين , التدريب والتطوير , وتقييم الاداء) كلها كانت ضمن مجال التقدير المتوسط, وهو ما يفسر ضرورة ادخال تكنولوجيا الاعلام والاتصال على وظائف تسيير الموارد البشرية.

- كما اظهرت نتائج اختبار ستودنت ونتائج تحليل التباين الاحادي لاختبار الفروقات أن: قيمة احتمال الخطأ (Sig) بالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي اصغر من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية بالنسبة لافراد عينة الدراسة نحو تسيير الموارد البشرية تعزى الى متغير الوظيفة. ومن خلال تحليل

الاختبارات البعدية نجد ان هذه الفروق لصالح وظيفة (عون اداري) ذلك لانهم يمثلون غالبية افراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.18 وان غالبية الاعمال الادارية تقع على عاتقهم. اما باقي المتغيرات فلم تظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية نحو تسيير الموارد البشرية .

المطلب الثاني : تحليل ومناقشة نتائج اختبار الفرضية العامة

بمقارنة المتوسطات الحسابية، وتحليل الارتباط وتحليل التباين الأحادي، توصلنا إلى النتائج التالية:

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لتأثير تكنولوجيا الإعلام والاتصال على تسيير الموارد البشرية في المديرية محل الدراسة. ويظهر ذلك من خلال:

- أن المتوسطات الحسابية للمحورين معا قريبة من المتوسط ، مما يعني أن الإجابات كلها تؤكد على أن استخدام تكنولوجيا الاعلام والاتصال ذو تأثير في تسيير الموارد البشرية، على مستوى المديرية
- كما جاء المتوسط الحسابي للمحور الاول (تكنولوجيا الإعلام والاتصال) جاء ضمن المجال المتوسط ،وهو ما يؤكد اعتماد المديرية لتطبيقات تكنولوجيا الاعلام والاتصال . وجاء المتوسط الحسابي لمحور تسيير الموارد البشرية ضمن نفس المجال وهذا ما يؤكد اعتماد المديرية محل الدراسة لوظائف تسيير الموارد البشرية.
- كما أن المتوسط الحسابي للمحور العام جاء ضمن المجال لمتوسط بالنسبة لآراء افراد العينة المدروسة ، مما يدل على أن تكنولوجيا الاعلام والاتصال لها تأثير بارز على تسيير الموارد البشرية في المديرية، بحسب العينة التي تم استقصاءها.

-ومن خلال تحليل معاملات الارتباط والانحدار نلاحظ ان معامل الارتباط الاجمالى بين المحورين 0.692 وهو ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0.05 .وهذا ما يفسر وجود اثر لتكنولوجيا الاعلام والاتصال على تسيير الموارد البشرية في مديرية الادارة المحلية لولاية المسيلة. ومن خلال معامل التفسير R^2 فان المتغير المستقل تكنولوجيا الاعلام والاتصال يفسر ما مقداره 47.9% من التباين الحاصل في المتغير التابع تسيير الموارد البشرية. كما تشير المخرجات إلى المعنوية الإحصائية للنموذج ككل.

وهو ما توصلت له دراسة كل من :

* **الهزام محمد (2016)** وجود اثر ذو دلالة احصائية لتكنولوجيا المعلومات بابعادها على وظائف ادارة الموارد البشرية في منظمات الجنوب الغربي بولاية بشار مما يؤكد على ان افراد العينة يدركون مدى اهمية تكنولوجيا المعلومات في اداء عملهم .

* **عبد الله محمد الزهراني (2011)** وجود أثر لأبعاد تكنولوجيا المعلومات في وظائف إدارة الموارد البشرية، وأن أبعاد تكنولوجيا المعلومات تفسر ما مقداره (56.9 %) من التباين الكلي في المتغير التابع (فاعلية وظائف ادارة الموارد البشرية) .

خلاصة الفصل الثاني :

حاولنا خلال هذا الفصل اسقاط الدراسة النظرية على ارض الواقع لاختبار اثر تكنولوجيا الاعلام والاتصال على تسيير الموارد البشرية في الادارة المحلية (مديرية الادارة المحلية لولاية المسيلة انموذجا) وقمنا باستقصاء اراء افراد عينة الدراسة لمعرفة تصوراتهم ازاء كل من استخدام تكنولوجيا الاعلام والاتصال وكذا تصوراتهم ازاء تفعيل وطائف تسيير الموارد البشرية في المديرية محل الدراسة.

فمن خلال التحليل الوصفي وجدنا ان غالبية افراد عينة الدراسة من فئة الذكور اما في ما يتعلق بمتغير العمر فقد كانت معظم الموظفين من الشباب والكهول من أفراد عينة الدراسة، اما فيما يخص المستوى التعليمي نلاحظ ان افراد المجتمع غالبيتهم ذوي مستوى تعليمي جامعي وهذا ما يدل على ان افراد عينة الدراسة يتمتعون بمستوى تعليمي جيد. اما بالنسبة للخبرة المهنية لافراد عينة الدراسة نلاحظ ان غالبية الموظفين لديهم خبرة مهنية متوسطة .

- كما ان معظم افراد العينة من الاعوان الاداريين وهذا ما يفسر اعتماد المديرية في تسيير مختلف مهامها على الاعوان الاداريين بمختلف رتبهم , وجاء في المرتبة الثانية المتصرفين الاداريين وهم من يقومون بتسيير مختلف الاقسام والمصالح. وفي المرتبة الثالثة فئة المهندسين في مختلف المجالات. بينما جاء في المرتبة الرابعة المحاسبين الرئيسيين.

ومن خلال تحليل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات افراد العينة وجدنا ان تصورات افراد عينة الدراسة جاءت ضمن المجال المتوسط بالنسبة للمحورين معا مع افضلية لمحور تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

ومن خلال تحليل التباين الاحادي لاختبار وجود الفروقات في المتوسطات الحسابية لاجابات افراد العينة التي تعزي للمتغيرات الوظيفية , وجدنا انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية نحو تكنولوجيا الاعلام والاتصال تعزي للمتغيرات الوظيفية كما انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية نحو تسيير الموارد البشرية تعزي للمتغيرات الوظيفية ماعد متغير الوظيفة الذي اظهر وجود فروق دالة احصائية لصالح فئة الموظفين اصحاب وظيفة متصرف اداري وذلك لما يتمتعون به من مؤهلات علمية وممارسات لوظائف تسيير الموارد البشرية وكونهم هم اصحاب القرارات التي تتخذ في تسيير الموارد البشرية في المديرية.

كما افرزت نتائج اختبار الفرضيات الفرعية والفرضية العامة عن وجود اثر ذو دلالة احصائية لتكنولوجيا الاعلام والاتصال في تسيير الموارد البشرية وذلك من خلال تحليل قوة الارتباط بين المتغيرين التابع والمستقل والتي اظهرت قوة ارتباط بدرجة متوسطة في الاتجاه الموجب.

خاتمة

خاتمة .

بعد التطرق في الفصل الأول من الدراسة الى التاصيل النظري لكل من تكنولوجيا الاعلام والاتصال وتسيير الموارد البشرية ، ومحاولة ابراز اثر تكنولوجيا الاعلام والاتصال على وتسيير الموارد البشرية في الادارة المحلية مع اخذ مديرية الادارة المحلية لولاية المسيلة كنموذج للدراسة ، وبعد اجراء الدراسة التطبيقية بالمديرية محل الدراسة حيث تم اختبار فرضيات الدراسة وتم التوصل الى مجموعة من النتائج والتي من خلالها نقوم بتقديم جملة من الاقتراحات بالإضافة الى اقتراح جملة من الافاق ذات الصلة بالموضوع.

أولا : عرض نتائج الدراسة.

بعد عرض أهم المفاهيم النظرية المتعلقة بتكنولوجيا الاعلام والاتصال وعلاقتها بتسيير الموارد البشرية، واختبار فرضيات الدراسة وصلنا الى جملة من النتائج تمثلت فيما يلي:

- **بالنسبة للفرضية الفرعية الاولى :** تحقق الفرضية من خلال وجود ارتباط بدرجة متوسطة (61.6%) في الاتجاه الموجب وهو ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0.05 . وان المتغير المستقل يفسر ما مقداره 38.3% من التباين الحاصل في المتغير التابع تخطيط الموارد البشرية وهو ما يفسر وجود اثر لتكنولوجيا الاعلام والاتصال بابعادها على تخطيط الموارد البشرية كاحد ابعاد تسيير الموارد البشرية في مديرية الادارة المحلية لولاية المسيلة.

- **بالنسبة للفرضية الفرعية الثانية:** تحقق الفرضية من خلال وجود ارتباط بدرجة متوسطة (61.5%) في الاتجاه الموجب وهو ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0.05 . وان المتغير المستقل تكنولوجيا الاعلام والاتصال يفسر ما مقداره 37.6% من التباين الحاصل في المتغير التابع (الاختيار والتعيين) وهو ما يفسر وجود اثر لتكنولوجيا الاعلام والاتصال بابعادها على الاختيار والتعيين كاحد ابعاد تسيير الموارد البشرية في مديرية الادارة المحلية لولاية المسيلة.

- **بالنسبة للفرضية الفرعية الثالثة:** تحقق الفرضية من خلال وجود ارتباط بدرجة متوسطة (57.5%) في الاتجاه الموجب وهو ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0.05 . وان المتغير المستقل تكنولوجيا الاعلام والاتصال يفسر ما مقداره 33% من التباين الحاصل في المتغير التابع (التدريب والتطوير) وهو ما يفسر وجود اثر لتكنولوجيا الاعلام والاتصال بابعادها على التدريب والتطوير كاحد ابعاد تسيير الموارد البشرية في مديرية الادارة المحلية لولاية المسيلة.

- **بالنسبة للفرضية الفرعية الرابعة :** تحقق الفرضية من خلال وجود ارتباط بدرجة ضعيفة (47.1%) في الاتجاه الموجب وهو ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0.05 . وان المتغير المستقل تكنولوجيا الاعلام والاتصال يفسر ما مقداره 22.2% فقط من التباين الحاصل في المتغير التابع (تقييم الاداء) وهو ما يفسر وجود اثر ضعيف لتكنولوجيا الاعلام والاتصال بابعادها على تقييم الاداء كاحد ابعاد تسيير الموارد البشرية في مديرية الادارة المحلية لولاية المسيلة.

- **بالنسبة للفرضية الفرعية الخامسة:** اظهرت نتائج تحليل التباين الاحادي واختبار ستودنت لاختبار الفروقات انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية نحو تكنولوجيا الاعلام والاتصال بالنسبة لافراد العينة المدروسة.

- بالنسبة للفرضية الفرعية الخامسة: اظهرت نتائج تحليل التباين الاحادي واختبار ستودنت لاختبار الفروقات انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية نحو تفسير الموارد البشرية بالنسبة لافراد العينة المدروسة ما عدا متغير المسمى الوظيفي الذي اظهر فروقات ذات دلالة احصائية كانت لصالح الموظفين من رتبة عون اداري.

- بالنسبة للفرضية العامة : تحقق الفرضية من خلال وجود ارتباط بدرجة متوسطة (69.2 %) في الاتجاه الموجب وهو ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0.05 . وان المتغير المستقل تكنولوجيا الاعلام والاتصال يفسر ما مقداره 47.9% من التباين الحاصل في المتغير التابع تفسير الموارد البشرية وهو ما يفسر وجود اثر لتكنولوجيا الاعلام والاتصال بابعادها على تفسير الموارد البشرية في مديرية الادارة المحلية لولاية المسيلة.

ثانيا : الاقتراحات.

بعد الانتهاء من هذه الدراسة يمكننا اقتراح بعض الاقتراحات والتي من شأنها تفعيل دور تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تحسين مستوى وظائف تفسير الموارد البشرية بالمديرية محل الدراسة.

وتتمثل هذه الاقتراحات فيما يلي:

- استخدام تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تفسير الموارد البشرية أصبح نتيجة حتمية للتطورات التكنولوجية التي يشهدها العصر الحالي وبالتالي فإنه يجب مواكبة هذه التطورات من خلال إدخال تكنولوجيا الاعلام والاتصال على مختلف وظائفها بالتركيز على وظيفة إدارة الموارد البشرية، وهذا لما تلعبه من دور في وضع سياسة للإعلام والاتصال داخل الادارة المحلية .

-حث المديرية محل الدراسة على اهمية تطبيق تكنولوجيا الاعلام والاتصال ومدى اثرها في تفعيل وظائف تفسير الموارد البشرية .

-اعتبار تكنولوجيا الاعلام والاتصال والقدرة على استخدامها الحد الادنى لتوظيف المهارات المطلوبة للعمل في المديرية محل الدراسة.

-حث المديرية محل الدراسة لتطوير مهارات وخبرات موظفيها على استخدام الاجهزة والتقنيات الحديثة التي يشهدها اليوم عالم تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

-زيادة الوعي لدى رؤساء الاقسام والمصالح في المديرية محل الدراسة بأهمية ممارسة وظائف تفسير الموارد البشرية من خلال عقد دورات تدريبية وتكوينية من اجل تحسين خبراتهم في هذا المجال.

ثالثا :افاق الدراسة

-تعميم دراسة موضوع البحث على الادارات العمومية الاخرى جهويا ووطنيا؛

-تعبئة الموظفين بمزايا استخدام ادوات تكنولوجيا الاعلام والاتصال وذلك لتسهيل العمليات الادارية .

-تدارك التأخر في استكمال البنية التحتية تكنولوجيا الاعلام والاتصال وتباينها من مؤسسة الى أخرى.

-وضع القوانين والتشريعات الملائمة التي تغطي كل القضايا المتعلقة باستخدامات وتطوير تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

المراجع

اولا: المراجع باللغة العربية :

- أ : الكتب:

1. أحمد سيد مصطفى ، إدارة الموارد البشرية ، المعادي الجديدة ، القاهرة ، مصر ، 2004م
2. أحمد محمد عوض ، الإدارة الاستراتيجية ، (مفاهيم ونماذج تطبيقية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2002 م)
3. إيمان فاضل السمراي و هيثم الزعي ، نظم المعلومات الإدارية، دار صفاء للنشر والتوزيع،الأردن، 2004
4. حسين إبراهيم بلوط ، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، (دار النهضة العربية،القاهرة ، 2002م)
5. د نجم عبود نجم ، الإدارة والمعرفة الالكترونية، دار اليازوري، عمان، الأردن، 2009 .
6. سعد غالب ياسين، الإدارة الالكترونية، دار اليازوري العلمية ، 2017 .
7. صلاح محمد عبد الباقي ، إدارة الموارد البشرية ،(الدار الجامعية ، الإسكندرية ، مصر، 2000) ،
8. طارق عبد الرؤوف عامر، التعليم الإلكتروني والتعليم الافتراضي، المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2015
9. عبد الرحمن توفيق: الإدارة الإلكترونية وتحديات المستقبل، مركز الخبرات المهنية للإدارة "بميك"، القاهرة، 2003م
10. عطاء الله محمد تيسير الشريعة، غالب محمود سنح، إدارة الموارد البشرية الاتجاهات الحديثة وتحديات الألفية، دار المنهجية، الطبعة الأولى، الأردن 2015 م
11. علي محمد عبد الوهاب وآخرون،
12. علي السلمي: خواطر في الإدارة المعاصرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001م
13. علي محمد عبد الوهاب وآخرون ، إدارة الموارد البشرية ، بدون ناشر ، 2003 م
14. فضيل دليلو، التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال المفهوم الاستعمالات، الآفاق ، ط01 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع 2010
15. محمد الصيرفي، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية،المكتب الجامعي الحديث،الإسكندرية،مصر،2009
16. محمد عبد العليم صابر، خالد عبد المجيد تعيلب، إدارة الموارد البشرية: مدخل معاصر، ط1، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية ، 2010
17. محمود أحمد الخطيب، إدارة الموارد البشرية: إدارة البشر في عصر العولمة والاقتصاد الإلكتروني ،مكتبة عين شمس ، القاهرة، 2002م
18. مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي تكاملي، ط1، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2009 .

- ب : الأطروحات والرسائل :

19. بجتي إبراهيم، صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعلاقتها بتنمية وتطوير الأداء، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، 2005 ، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة .
20. بلحمري سمية، الموارد البشرية ومدى استفادتها من تكنولوجيا الإعلام والاتصال في الجماعات المحلية دراسة حالة بلدية وولاية الشلف، مذكرة ماجستير، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ،تخصص تسيير المالية العامة، 2013-2014م،
21. جورج حبشي إسكندر، أثر سياسة اختيار وتدريب العاملين على مستوى جودة الخدمة المقدمة للعملاء في قطاع البريد بمصر. رسالة ماجستير، كلية تجارة جامعة عين شمس ،1997
22. غسان قاسم داود اللامي، تحليل مكونات البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات دراسة استطلاعية في بيئة عمل عراقية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد الخاص بمؤتمر الكلية، جامعة بغداد ، 2013 سوزان عوني عبد الله القواتشي، اثر مرونة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في تحسين جودة أداء العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال، تخصص أعمال الكترونية ،جامعة الشرق الأوسط، 2015
23. فاروق حريزي، أثر استخدام الإنترنت على استدامة تسيير الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير، تخصص علوم التسيير ، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2017
24. فاطمة الزهرة غربي، خديجة بلعلياء، تكنولوجيا المعلومات و أثرها في تحقيق الميزة التنافسية في ظل اقتصاد المعرفة ورقة عمل قُدمت إلى الملتقى الدولي الثاني حول المعرفة في ظل الاقتصاد الرقمي ومساهمتها في تكوين الميزة التنافسية في الدول العربية 27-28 نوفمبر 2007 كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير الشلف ، الجزائر
25. القرى ع الرحمن، التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال وأثرها على الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية ،دراسة حالة مؤسسة اقتصادية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس، سطيف 1 ،نوقشت بتاريخ 2016/05/30.

- ج : لمجلات :

26. نوال مغزيلي، مقال بعنوان، دور تكنولوجيا الإعلام والاتصال في إرساء ممارسة جديدة للديمقراطية: الديمقراطية الالكترونية، مجلة الدراسات الإعلامية، العدد الأول، يناير 2018 ، المركز الديمقراطي العربي

- رابعا : المداخلات العلمية :

27. سعيد عيمر، التكوين الالكتروني وإسهامه في تنمية الكفاءات داخل الاقتصاديات المبنية على الدرايات، مداخلة مقدمة إلى الملتقى الدولي الثالث حول اقتصاد المعرفة، كلية العلوم الاقتصادية، بسكرة، الجزائر، نوفمبر 2005.

ثانيا : المراجع باللغة الأجنبية :

- أ - الكتب :

28. Séverine GOTTRAND, Vanessa QUEANT: Le e-learning comme innovation en Ressources Humaines, université de Lille1, 2003, (www.univ-lille1.fr), consulté le 03/05/2018, p 8.
29. Smith Alan & Rupp , William,(2004), Managerial challenges of e-recuting : extending the life cycle of new econome employees, on line information review, Vol . 28, No.1.(Internet, Emerald insight.com).
30. Kenneth C. Laudon and Jane Price Laudon. Management Information Systems: Managing The Digital Firm .Prentice Hall. Ninth edition.USA.2006
31. Krajewski J., Lee and P. Ritzman, Larry "Operations Management: Processes and Value Chain", 7th ed., 2005, Prentice Hall .
32. Manmohan JOSHI , Human Resource Management , Published By Ventus Publishing (Bookbookn) First Edition , London ,2013.
33. Zorlu Senyucel , Managing The Human Resource In The 21st Century, Published By Ventus Publishing (Bookbookn), London , 2009
34. Michael Armstrong , Armstrong,s Handbook of Human Resource Management Practice , British Library Cataloguing –in – Publication Data , Eleventh edition , London , 2009
35. Bartel A.,& Sicherman, N .,(1998), Technological change and the Skill acquisition of Yong workers, Journal of labor economics, Vol.16, No.1 .
36. Hodeits, R.& Kuratko, D. (1991), Management third ed. (U.S.A : Har court Brace Jovanvich) , La stratégie des organisation :une synthèse de .Trancontinental HAFSI Taieb et TOULOUSE Jean-Marie Canada1997

ب-الأنطروحات والرسائل :

37. Abdelwahab Ait Razouk , Gestion Stratégique Des Ressources Humaines Recherche Théorique et Empirique Sur la Durabilité de la Relation Entre Stratégie Rh et Performance, Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion , Université Nancy 2 Institut D'administration Des Entreprises . France 2007 .

ثالثا : مواقع الانترنت :

38. محمد غريب: ما هي فوائد التوظيف الإلكتروني، 2018، 22:31/05/02 ،على الموقع، <http://www.ra2ed.com/>
39. مفهوم تكنولوجيا الإعلام والاتصال، نسخ يوم 2018/03/15 ، من الموقع الالكتروني <http://www.edu-dz.com/2017/04/tech.html>
40. الموقع <http://mawdoo3.com/> تاريخ الزيارة 2018/04/01 على الساعة 20:29
41. الموقع <https://ar.wikipedia.org/> تاريخ الزيارة 2018/03/16 ، 17:48

42. <https://www.elkhadra.com/fr/> تكنولوجيا-الاعلام-و-الاتصال-مفاهيم-عا تاريخ الزيارة 00:49 ، 2018/03/17
43. الموقع <http://www.angelfire.com/al4/m5yemen/resarch-mortada.htm> تاريخ الزيارة 2018/03/26 على الساعة 23:12
44. الموقع <http://www.feedo.net/ScienceAndTechnology/Technology/EssentialTechnology/InformationTechnology.htm> تاريخ الزيارة 2018/03/31 على الساعة 21:56
45. <http://www.metjar.com/ecommerce/ecommerce.html> تاريخ الزيارة 2018/03/31 على الساعة 22:51
46. الموقع <https://ar.wikipedia.org/wiki/> تاريخ الزيارة 2018/04/01 على الساعة 22:01
47. الموقع <http://www.who.int/bulletin/volumes/90/5/11-099820/ar> تاريخ الزيارة 2018/04/01 على الساعة 22:11
- الموقع :
- <http://www.feedo.net/ScienceAndTechnology/Technology/EssentialTechnology/InformationTechnology.htm> تاريخ الزيارة 2018/04/04 على الساعة (23:04)

الملاحق

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير
السنة ثانية ماستر
تخصص إدارة الأعمال

استبانة البحث

الأخ الفاضل.....الأخت الفاضلة.....،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.....،،،،،.

في إطار الدراسة المكلمة لرسالة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، تخصص: إدارة الأعمال، بعنوان: أثر استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال على تسيير الموارد البشرية من وجهة نظر الموظفين في مديرية الإدارة المحلية لولاية المسيلة"، واستكمالا للجانب التطبيقي من الدراسة، ومن أجل معرفة مدى تأثير تكنولوجيا الإعلام والاتصال على تسيير الموارد البشرية، فإننا نضع بين أيديكم هذه الاستمارة راجين منكم الإجابة عن الأسئلة بكل دقة وموضوعية بغية الوصول إلى نتائج دقيقة حول الموضوع المذكور أعلاه. وإذ نقدر تعاونكم فإننا نرجو منكم الإجابة عن الأسئلة، مع الإشارة إلى أن المعلومات الواردة سيتم التعامل معها بسرية تامة وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام.

تحت إشراف:

من إعداد الطلبة :

- د القري ع الرحمن

- سرايش نور الدين

- دلهوم لخضر

السنة الجامعية
2018/2017

الجزء الأول: المعلومات الشخصية والوظيفية

يهدف هذا القسم إلى التعرف على بعض الخصائص الاجتماعية والوظيفية لموظفي مديرية الادارة المحلية لولاية المسيلة، بغرض تحليل النتائج فيما بعد، لذا نرجو منكم التكرم بالإجابة المناسبة على التساؤلات التالية وذلك بوضع علامة (X) في المربع المناسب لاختياركم .

1- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

-2 العمر:

أقل من 30 سنة	40-30	50-41	أكثر من 50
---------------	-------	-------	------------

3- المستوى التعليمي:

ابتدائي ومتوسط	ثانوي	جامعي	أخرى (اذكرها)
----------------	-------	-------	---------------

-4 الخبرة:

16 فاکٹر	15 - 11	10 - 5	اقل من 05 سنوات
----------	---------	--------	-----------------

5- المسمى الوظيفي

--

الجزء الثاني: فقرات الاستبيان: الرجاء منكم وضع علامة (X) في الخانة التي تعبر (من وجهة نظرك الخاصة) عن مدى موافقتك للعبارات أدناه

المحور الأول: تكنولوجيا الإعلام والاتصال:					
العبارات					
غير موافق تماماً	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق تماماً	
البعد الأول: المكونات المادية					
					6 يوجد عدد كاف من أجهزة الإعلام الآلي ولواحقها تتناسب واحتياجات العمل
					7 مستوى الحواسيب والأجهزة المستعملة في المديرية مناسب لأداء مهامها
					8 توفر الأجهزة المتواجدة معالجة سريعة ودقيقة للبيانات
					9 يوجد بالمديرية مختصين في صيانة الأجهزة والوسائل
					10 أوافق على مضاعفة استعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال بالمديرية
البعد الثاني: برامج الحاسوب					
					11 توفر المديرية برامج فعالة لحماية الحواسيب
					12 تعمل الإدارة على تحديث البرامج المستخدمة باستمرار
					13 تمتلك المديرية مختلف البرمجيات الحاسوبية لتطبيق الأعمال الإدارية
					14 تساعد البرامج المستخدمة في حل مشاكل العمل
					15 تتميز البرامج المستخدمة بالسهولة والوضوح
البعد الثالث: قواعد البيانات					
					16 يوجد في المديرية قواعد بيانات
					17 تجدد المديرية قواعد البيانات بشكل دوري
					18 توفر قواعد البيانات المعلومات اللازمة في الوقت المناسب
					19 يساهم استخدام قواعد البيانات في سرعة اتخاذ القرارات في مختلف الجوانب بالمديرية
					20 استخدام قواعد البيانات يساهم في اختصار الوقت والجهد
البعد الرابع: شبكات الاتصال					
					21 تستخدم المديرية شبكات حواسيب محلية للربط بين الأقسام والمصالح
					22 تمتاز عملية استخدام الشبكات بالسهولة والسرعة
					23 تعتمد المديرية على المعلومات المتوفرة من الشبكات في مختلف عمليات التسيير
					24 المراسلات الالكترونية الداخلية معتمدة رسمياً في المديرية
					25 يتم تحديث وتطوير الخدمات الالكترونية التي تقدمها المديرية باستمرار

المحور الثاني: وظائف تسيير الموارد البشرية					
العبءات					
غير موافق تماما	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق تماما	
البعد الخامس: تخطيط الموارد البشرية					
					26 تتعرف المديرية على احتياجاتها من الموظفين من خلال نظام معلومات
					27 تواكب عملية التخطيط للموارد البشرية المتغيرات التكنولوجية
					28 تعتمد المديرية في عملية التخطيط للموارد البشرية على استعمال معلومات الكترونية
					29 يتوفر في المديرية مختصين في التخطيط للموارد البشرية
					30 تستخدم الإدارة الحاسب الآلي في مختلف مراحل التخطيط للموارد البشرية
البعد السادس: الاختيار والتعيين					
					31 يشترط في المرشح إتقان تكنولوجيا الإعلام والاتصال عند عملية التوظيف
					32 يتم التوظيف بواسطة شبكة الانترنت
					33 يساعد نظام المعلومات المطبق في عملية التوظيف بشكل أفضل من السابق
					34 تستخدم قاعدة بيانات وملفات المتقدمين للوظيفة بغرض توظيف ذوي المعرفة العالية
					35 يجب أن تتوفر لدى القائمين بالاختيار والتعيين القدرة على التحكم في تكنولوجيا الإعلام والاتصال.
البعد السابع: التدريب والتطوير					
					36 تخصص المديرية ميزانية للتكوين في مجال تكنولوجيا الإعلام والاتصال
					37 تنظم المديرية دورات تكوينية مستمرة خاصة باستخدام الوسائل الالكترونية
					38 تشمل عمليات التدريب على تقنيات تكنولوجيا الإعلام والاتصال جميع المصالح والمستويات الإدارية
					39 أتحكم جيدا في استعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال
					40 ضعف الوعي لدى الإدارة بأهمية التكوين لتطبيق تكنولوجيا الإعلام والاتصال
البعد الثامن: تقييم الأداء					
					41 تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تقييم أداء العمال
					42 تكنولوجيا الإعلام والاتصال تقلل من مشاكل تقييم الأداء كالمحسوبية والعلاقات الشخصية
					43 توجد برامج تمكن المديرين من متابعة أداء العمال
					44 يدخل إتقان تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تقييم أداء العمال
					45 تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تقييم موضوعي لأداء العمال

قائمة محكمي الاستبانة

الرقم	اسم ولقب الاستاذ	الرتبة	القسم
1	غربي حمزة	استاذ محاضر أ	العلوم الاقتصادية
2	بدروني عيسى	استاذ محاضر أ	العلوم التجارية
3	القري ع الرحمن	استاذ محاضر أ	العلوم التجارية
4	بن عمارة نصر الدين	استاذ محاضر ب	العلوم التجارية
5	مصطفى الطيب	استاذ محاضر ب	العلوم التجارية

الملحق رقم 03 مخرجات برنامج spss.v25

اختبار ثبات وصدق الاستبيان

Scale: معامل الثبات للبعد الاول

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.950	.949	40

Scale: معامل الثبات للبعد الثاني

Scale: معامل الثبات للبعد الثالث

Scale: معامل الثبات للبعد الرابع

Scale: معامل الثبات للبعد الخامس

Scale: معامل الثبات للبعد السادس

Scale: معامل الثبات للبعد السابع

Scale: معامل الثبات للبعد الثامن

Scale: معامل الثبات لجميع العبارات

null : null

اختبار الطبيعية للاستبيان

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
المادية المكونات بعد	.123	52	.048	.913	52	.001
الحاسوب برامج بعد	.098	52	.200*	.962	52	.099
البيانات قواعد بعد	.095	52	.200*	.957	52	.057
الاتصال شبكات بعد	.160	52	.002	.888	52	.000
البشرية الموارد تخطيط بعد	.085	52	.200*	.964	52	.115
والتعين الاختبار بعد	.121	52	.056	.933	52	.006
والتطوير التدريب بعد	.149	52	.006	.958	52	.062
الاداء تقييم بعد	.168	52	.001	.941	52	.012

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of بد المكونات المادية is normal with mean 3.86 and standard deviation 0.827.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	.048 ¹	Reject the null hypothesis.
2	The distribution of بد برامج الحاسوب is normal with mean 3.12 and standard deviation 1.130.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	.200 ^{1,2}	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of بد قواعد البيانات is normal with mean 3.29 and standard deviation 1.079.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	.200 ^{1,2}	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of بد شبكات الاتصال is normal with mean 2.40 and standard deviation 1.276.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	.002 ¹	Reject the null hypothesis.
5	The distribution of بد تخطيط الموارد البشرية is normal with mean 2.71 and standard deviation 1.077.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	.200 ^{1,2}	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of بد الاختبار والتعين is normal with mean 2.80 and standard deviation 1.263.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	.056 ¹	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of بد التدريب والتطوير is normal with mean 2.79 and standard deviation 0.973.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	.006 ¹	Reject the null hypothesis.
8	The distribution of بد تقييم الاداء is normal with mean 3.25 and standard deviation 1.076.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	.001 ¹	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is .05.

¹Lilliefors Corrected

²This is a lower bound of the true significance.

null : null

اختبار تحليل التباين لمحور تسيير الموارد البشرية

ANOVA Table						
Sig.	F	Mean Square	Df	Sum of Squares		
.746	.106	.089	1	.089	Between Groups (Combined)	محور تسيير الموارد البشرية * الجنس
		.835	50	41.728	Within Groups	
			51	41.817	Total	

ANOVA Table						
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares		
.083	2.361	1.792	3	5.377	Between Groups (Combined)	محور تسيير الموارد البشرية * العمر
		.759	48	36.440	Within Groups	
			51	41.817	Total	

ANOVA Table						
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares		
.749	.291	.245	2	.490	Between Groups (Combined)	محور تسيير الموارد البشرية * المستوى العلمي
		.843	49	41.327	Within Groups	
			51	41.817	Total	

ANOVA Table						
Sig.	F	Mean Square	Df	Sum of Squares		
.121	2.040	1.576	3	4.728	Between Groups (Combined)	محور تسيير الموارد البشرية * الخبرة
		.773	48	37.088	Within Groups	
			51	41.817	Total	

ANOVA Table						
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares		
.008	4.373	2.992	3	8.975	Between Groups (Combined)	محور تسيير الموارد البشرية * الوظيفة
		.684	48	32.841	Within Groups	
			51	41.817	Total	

اختبار تحليل التباين لمحور تكنولوجيا الاعلام والاتصال

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
الاعلام تكنولوجيا محور	Between Groups (Combined)	1.411	1	1.411	2.002	.163
الجنس * والاتصال	Within Groups	35.221	50	.704		
	Total	36.632	51			

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
الاعلام تكنولوجيا محور	Between Groups (Combined)	2.471	3	.824	1.157	.336
العمر * والاتصال	Within Groups	34.161	48	.712		
	Total	36.632	51			

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
الاعلام تكنولوجيا محور	Between Groups (Combined)	1.754	2	.877	1.232	.301
المستوى * والاتصال	Within Groups	34.878	49	.712		
العلمي	Total	36.632	51			

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
الاعلام تكنولوجيا محور	Between Groups (Combined)	.205	3	.068	.090	.965
الخبرة * والاتصال	Within Groups	36.427	48	.759		
	Total	36.632	51			

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
الاعلام تكنولوجيا محور	Between Groups (Combined)	4.919	3	1.640	2.482	.072
الوظيفة * والاتصال	Within Groups	31.713	48	.661		
	Total	36.632	51			

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	تكنولوجيا محور والاتصال الاعلام ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: البشرية الموارد تخطيط بعد

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	.380	.367	.85660

a. Predictors: (Constant), والاتصال الاعلام تكنولوجيا محور

b. Dependent Variable: البشرية الموارد تخطيط بعد

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	22.469	1	22.469	30.621	.000 ^b
Residual	36.688	50	.734		
Total	59.157	51			

a. Dependent Variable: البشرية الموارد تخطيط بعد

b. Predictors: (Constant), والاتصال الاعلام تكنولوجيا محور

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	.229	.463		.495
الاتصال الاعلام تكنولوجيا محور	.783	.142	.616	5.534

a. Dependent Variable: البشرية الموارد تخطيط بعد

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.4041	3.9495	2.7077	.66375	52

Residual	-2.47958-	1.71622	.00000	.84816	52
Std. Predicted Value	-1.964-	1.871	.000	1.000	52
Std. Residual	-2.895-	2.004	.000	.990	52

a. Dependent Variable: البشرية الموارد تخطيط بعد

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	تكنولوجيا محور والاتصال الاعلام ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: والتعيين الاختيار بعد

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.376	.364	1.00768

a. Predictors: (Constant), والاتصال الاعلام تكنولوجيا محور

b. Dependent Variable: والتعيين الاختيار بعد

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.639	1	30.639	30.173	.000 ^b
	Residual	50.771	50	1.015		
	Total	81.410	51			

a. Dependent Variable: والتعيين الاختيار بعد

b. Predictors: (Constant), والاتصال الاعلام تكنولوجيا محور

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.096-	.545		-.176-	.861
	والاتصال الاعلام تكنولوجيا محور	.915	.166	.613	5.493	.000

a. Dependent Variable: والتعيين الاختيار بعد

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.376	.364	1.00768

a. Predictors: (Constant), والاتصال الاعلام تكنولوجيا محور

b. Dependent Variable: والتعيين الاختيار بعد

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.639	1	30.639	30.173	.000 ^b
	Residual	50.771	50	1.015		
	Total	81.410	51			

a. Dependent Variable: والتعيين الاختيار بعد

b. Predictors: (Constant), والاتصال الاعلام تكنولوجيا محور

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.096	.545		-.176	.861
	والاتصال الاعلام تكنولوجيا محور	.915	.166	.613	5.493	.000

a. Dependent Variable: والتعيين الاختيار بعد

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.330	.317	.80408

a. Predictors: (Constant), والاتصال الاعلام تكنولوجيا محور

b. Dependent Variable: والتطوير التدريب بعد

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.946	1	15.946	24.663	.000 ^b
	Residual	32.327	50	.647		
	Total	48.273	51			

a. Dependent Variable: والتطوير التدريب بعد

b. Predictors: (Constant), والاتصال الاعلام تكنولوجيا محور

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.701	.435		1.611	.113
	والاتصال الاعلام تكنولوجيا محور	.660	.133	.575	4.966	.000

a. Dependent Variable: والتطوير التدريب بعد

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.471 ^a	.222	.207	.95869

a. Predictors: (Constant), والاتصال الاعلام تكنولوجيا محور

b. Dependent Variable: الاداء تقييم بعد

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.135	1	13.135	14.292	.000 ^b
	Residual	45.954	50	.919		
	Total	59.089	51			

a. Dependent Variable: الاداء تقييم بعد

b. Predictors: (Constant), والاتصال الاعلام تكنولوجيا محور

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.351	.519		2.606	.012
	والاتصال الاعلام تكنولوجيا محور	.599	.158	.471	3.780	.000

a. Dependent Variable: الاداء تقييم بعد

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.468	.66041

a. Predictors: (Constant), والاتصال الاعلام تكنولوجيا محور

b. Dependent Variable: البشرية الموارد تسيير محور

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.010	1	20.010	45.879	.000 ^b
	Residual	21.807	50	.436		
	Total	41.817	51			

a. Dependent Variable: البشرية الموارد تسيير محور

b. Predictors: (Constant), والاتصال الاعلام تكنولوجيا محور

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.546	.357		1.529	.132
	والاتصال الاعلام تكنولوجيا محور	.739	.109	.692	6.773	.000

a. Dependent Variable: البشرية الموارد تسيير محور

جَمَلُكَ

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال على وظائف تسيير الموارد البشرية في مديرية الإدارة المحلية في ولاية المسيلة ، معتمدة في ذلك على المنهج الوصفي التحليلي . ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانته لغرض جمع البيانات، وتم سحب عينة عشوائية بسيطة تكونت من (52) فردا ، واستخدمت الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.V25) لتحليل بيانات الاستبانة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها:

- 1- أن تصورات العاملين في مديرية الإدارة المحلية في ولاية المسيلة نحو استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال ووظائف تسيير الموارد البشرية كانت ذات مستوى متوسط.
 - 2- وجود أثر لأبعاد تكنولوجيا الإعلام والاتصال في وظائف تسيير الموارد البشرية، وأن أبعاد تكنولوجيا الإعلام والاتصال تفسر ما مقداره (47.9 %) من التباين في وظائف تسيير الموارد البشرية.
 - 3- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في تصورات المبحوثين نحو تكنولوجيا الإعلام والاتصال تعزى لمتغيرات (الجنس . العمر، المستوى التعليمي ، والخبرة والمسمى الوظيفي)
 - 4- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في تصورات المبحوثين نحو تسيير الموارد البشرية تعزى لمتغيرات (الجنس ، العمر، المستوى التعليمي ، الخبرة) .
 - 5- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في تصورات المبحوثين نحو تسيير الموارد البشرية تعزى لمتغير (المسمى الوظيفي) .
- وتوصي الدراسة بأهمية تطبيق تكنولوجيا الإعلام والاتصال ومدى أثرها في تفعيل وظائف تسيير الموارد البشرية واعتبار تكنولوجيا الإعلام والاتصال والقدرة على استخدامها الحد الأدنى لتوظيف المهارات المطلوبة للتوظيف مع تطوير مهارات وخبرات الموظفين على استخدام الأجهزة والتقنيات الحديثة التي يشهدها اليوم عالم تكنولوجيا الإعلام والاتصال. بالإضافة إلى زيادة الوعي لدى رؤساء الأقسام والمصالح بأهمية ممارسة وظائف تسيير الموارد البشرية من خلال عقد دورات تدريبية وتكوينية من أجل تحسين خبراتهم في هذا المجال.
- الكلمات المفتاحية:** تكنولوجيا الإعلام والاتصال . تسيير الموارد البشرية. الإدارة المحلية.

Abstract:

This study aimed to analysis the impact of the use of Information and communication technology on human resources management functions in the Directorate of Local Administration of Msila. Based on the descriptive analytical approach. To achieve the objectives of the study a questionnaire was developed for the purpose of data collection, a simple random sample were selected consisted of (52) respondent, The statistical package of social science (SPSS.16) was used to a analyze the data of the questionnaire. The most important findings of this study were the following:

- 1- The perceptions of the staff of the Directorate of Local Administration in the State of Msila towards the use of information and communication technology and human resource management functions were medium.
- 2- There is an impact on the dimensions of information and communication technology in human resources management functions and that the dimensions of information and communication technology account for 47.9% of the variance in human resources management functions.
- 3- There are no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) in the respondents' perceptions of information and communication technology due to variables (gender, age, educational level, experience and job title).
- 4- There were no statistically significant differences ($\alpha \leq 0.05$) in the respondents' perceptions of human resource management due to variables (gender, age, educational level, experience).
- 5- There are statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) in the respondents' perceptions of human resource management due to the variable (job title).

The study recommends the importance of the application of ICTs and their impact on the activation of HR functions. And considering the information and communication technologies and the ability to use them as the minimum recruitment skills required for employment , With the development of the skills and expertise of employees on the use of modern devices and technologies witnessed by the world of information and communication technology

In addition to raising awareness among heads of departments and departments of the importance of exercising the functions of human resources management through holding training and training courses in order to improve their experience in this field.

Keywords: Information and Communication Technology. Human Resource Management. Local Administration.