

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

فرع علوم التسيير
تخصص: إدارة أعمال



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

تحت عنوان

تكنولوجيا المعلومات والاتصال ودورها في تفعيل إدارة الموارد
البشرية - دراسة ميدانية بمؤسسة كوسيدار بالمسيلة -

من إعداد الطالبين:

ضنبري حمود

فرجون جابر

لجنة المناقشة

اللقب والاسم	الدرجة العلمية	الصفة
أ.د. شني صورية	أستاذ	رئيسا
أ.د. قرواط يونس	أستاذ	مشرفا ومقرا
د. ضيف دنيا	أستاذ مساعد	ممتحنا

السنة الجامعية 2023-2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بعزته وجلاله تتم الصالحات، يا ربّي لك الحمد
كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك.

نتقدم بجزيل شكرنا وعظيم امتناننا إلى أستاذنا الفاضل
الدكتور **قرواط يونس** على قبوله الإشراف على هذا العمل،
وعلى كل الجهود التي بذلها معنا وعلى النصائح
والإرشادات التي قدمها لنا طيلة فترة إنجاز هذا العمل.
كما نتقدم بالشكر والامتنان والتقدير إلى أعضاء لجنة
المناقشة على تفضلهم بمناقشة هذه المذكرة.

وفي الأخير نشكر كل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز
هذا العمل المتواضع.

إهداء

إلى من وضع المولى - سبحانه وتعالى - الجنة تحت قدميها،

ووقَّرها في كتابه العزيز ..

(أمي الحبيبة).

إلى الذي لم يتهاون يوماً في توفير سبيل الخير والسعادة لي ..

(أبي العزيز).

إلى من أعتمد عليهم في كل كبيرة وصغيرة ..

(إخوتي)

إلى أصدقائي ومعارفي الذين أُجلُّهم وأحترمهم ..

أهدي لكم بحثي المتواضع.

فرجون جابر /ضنبري حمود

قائمة المحتويات:

العنوان	الصفحة
إهداء	.ا
كلمة شكر	.ا.ا
فهرس المحتويات	.ا.ا.ا
قائمة الجداول والاشكال	.ا.ا.ا.ا
مقدمة عامة	أ
الفصل الاول: الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وادارة الموارد البشرية	
تمهيد	7
المبحث الاول: مدخل الى تكنولوجيا المعلومات والاتصال	8
المطلب الاول: مفاهيم عامة حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال	8
المطلب الثاني: اهمية وخصائص تكنولوجيا المعلومات والاتصال	11
المطلب الثالث: مكونات وميزات تكنولوجيا المعلومات والاتصال	13
المطلب الرابع: وظائف تكنولوجيا المعلومات والاتصال	17
المطلب الخامس: الاثار الايجابية والسلبية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال	18
المبحث الثاني: اساسيات حوا إدارة الموارد البشرية	20
المطلب الاول: مفهوم إدارة الموارد البشرية	20
المطلب الثاني: اهمية ادارة الموارد البشرية	23
المطلب الثالث: اهداف إدارة الموارد البشرية	24

25	المطلب الرابع: وظائف إدارة الموارد البشرية
34	المبحث الثالث: الدراسات السابقة
34	المطلب الاول: عرض الدراسات السابقة و نقاط الاختلاف و التشابه
42	المطلب الثالث: نقد الدراسات السابقة
43	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة	
46	تمهيد
47	المبحث الاول: عرض ميدان الدراسة
47	المطلب الاول: التعريف بمجمع كوسيدار
48	المطلب الثاني: نظرة على فروع مجمع كوسيدار
50	المطلب الثالث: عرض فرع كوسيدار المؤسسة الجزائرية للتجديد والتصليح والصيانة COSIDER ALREM
59	المبحث الثاني: دراسة عينة من المؤسسة والتحليل الإحصائي
59	مطلب الأول: منهجية الدراسة وعينة وأداة الدراسة
61	المطلب الثاني: صدق وثبات أداة الدراسة
67	المطلب الثالث: الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات العامة
73	المبحث الثالث: عرض النتائج وتحليلها
73	المطلب الاول: العرض الوصفي للمتغيرات المستقلة والتابعة
76	المطلب الثاني: اختبار فرضيات وتحليل النتائج الدراسة

80	خلاصة الفصل
82	الخاتمة العامة
84	المراجع

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
16	العلاقة بين الإنترنت والإنترنت والإكسترنانت.	1
48	تقديم فروع مجمع كوسيدار	2
60	سلم ليكارت الخماسي	3
60	فئات مقياس ليكارت الخماسي ودلالاتها	4
61	الصدق الداخلي لفقرات المحور الثاني (تكنولوجيا المعلومات والاتصال)	5
65	الصدق الداخلي لفقرات المحور الثالث (إدارة الموارد البشرية)	6
66	معاملات الثبات لمحاور الاستبانة (طريقة ألفا كرومباخ)	7
67	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	8
68	توزيع أفراد العينة حسب السن	9
69	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	10
70	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	11
71	توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة الحالية	12
73	العرض الوصفي لمحور تكنولوجيا المعلومات والاتصال	13
75	العرض الوصفي لإدارة الموارد البشرية	14
76	تحليل الانحدار المتعدد لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية	15
77	تحليل الانحدار للأجهزة والبرمجيات وإدارة الموارد البشرية	16
78	تحليل الانحدار لشبكات الاتصال وإدارة الموارد البشرية	17
79	تحليل الانحدار لقواعد البيانات وإدارة الموارد البشرية	18

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
ج	نموذج البحث	1
26	تحليل الوظائف	2
31	خطوات عملية الاختيار	3
47	الهيكل التنظيمي لمؤسسة كوسيدار	4
58	الهيكل التنظيمي لمؤسسة Cosider alrem	5
68	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	6
70	توزيع أفراد العينة حسب السن	7
70	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	8
72	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	9
72	توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة الحالية	10

مقدمة

تمهيد

قد أيقن العالم بأن التقنية المعلوماتية قد دخلت في جميع مجالات الحياة والأعمال اليومية للدول والمنظمات الأفراد، إلى حد كونت فيه مجتمع قائم بذاته يختلف عن البيئة التقليدية التي نعيشها، إذ تستند ماليين الحاسبات والأجهزة في جميع أنحاء العالم من ماليين الوصلات الشبكية، ويتم فيه تبادل أعداد لا تحصى من المعلومات، بحيث تعد المعلومة حجر الأساس والموارد المهم لأداء فعاليات وممارسات مختلف المنظمات، ومن ثم المجتمع المعلوماتي، فقد ساعدت تكنولوجيا المعلومات والاتصال في معالجة الكم الهائل من البيانات إنتاج المعلومات والذي استفادت منه عدة وظائف في المؤسسات.

فيمكن القول أن التكنولوجيا هي الوسيلة الفعالة لمواجهة صعوبات الاتصال وانتقال المعلومات بمختلف أشكالها داخل وخارج حدود المنظمة وينتظر منها الجديد في مجالات طرق العمل في المنظمة وحوامل المعلومات وطريقة التعامل مع البيانات واستنادا على الفكرة "من حاز على المعلومة حاز على القوة" باعتبارها ذلك العصب الرئيس في كافة الأعمال الإدارية على مستوى المنظمات ومصدر كل القرارات في المؤسسة مهما كانت طبيعتها، ناهيك عن تنظيمها بكل شفافية وكذا معالجتها والقيام بكافة الحسابات ومراقبتها بصورة آلية تجاوبا مع مستجدات العصر. وخاصة بعد ما اتضح أن اقتصاد المعرفة هو النمط الاقتصادي المتطور، الذي يبرمج كافة أعماله ضمن مخطط معلوماتي أهم مكوناته الشبكات والإنترنت، واستغلالها في مختلف أوجه النشاط الاقتصادي مرتكزا بقوة على الإبداع، المعرفة والتطور التكنولوجي ولتحقيق ذلك أدركت المؤسسات أن نجاحها أو فشلها مرهون بعنصر مهم هو المورد البشري ولا بد أن تكون هذه الموارد البشرية مدرية على استخدام التكنولوجيا الحديثة وأنظمة المعلومات خاصة في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال لمواكبة التقدم الحاصل في المؤسسات ، لذا كان لازما على المؤسسات تنمية وتدريب مواردها البشرية من خلال توظيف واستغلال تكنولوجيا المعلومات لرفع كفاءتها وتحسين مستوى أداءها وتحقيق رضا العاملين وتعزيز قدراتها، لذا سعت المؤسسات لإدخال تكنولوجيا المعلومات الحديثة والعمل على تطويرها وتدريب الموظفين على استخدامها، وعلى ضوء ما تقدم، تتبلور معالم إشكالية البحث في السؤال التالي:

ما هو تأثير تكنولوجيا تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية لمؤسسة كوسيدار بالمسيلة؟

وتندرج ضمن هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

ما المقصود بتكنولوجيا المعلومات والاتصال؟

ما المقصود بإدارة الموارد البشرية وما هي وظائفها؟

ما هو واقع استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية في مؤسسة Cosider alrem بالمسيلة؟

ثالثا: الفرضيات

للإجابة على هذه التساؤلات قمنا بصياغة عدة فرضيات سنحاول الإجابة عليها للتأكد من صحتها ضمن هذه الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية.

وللإجابة على الفرضية الرئيسة تم صياغة مجموعة من الفرضيات الفرعية:

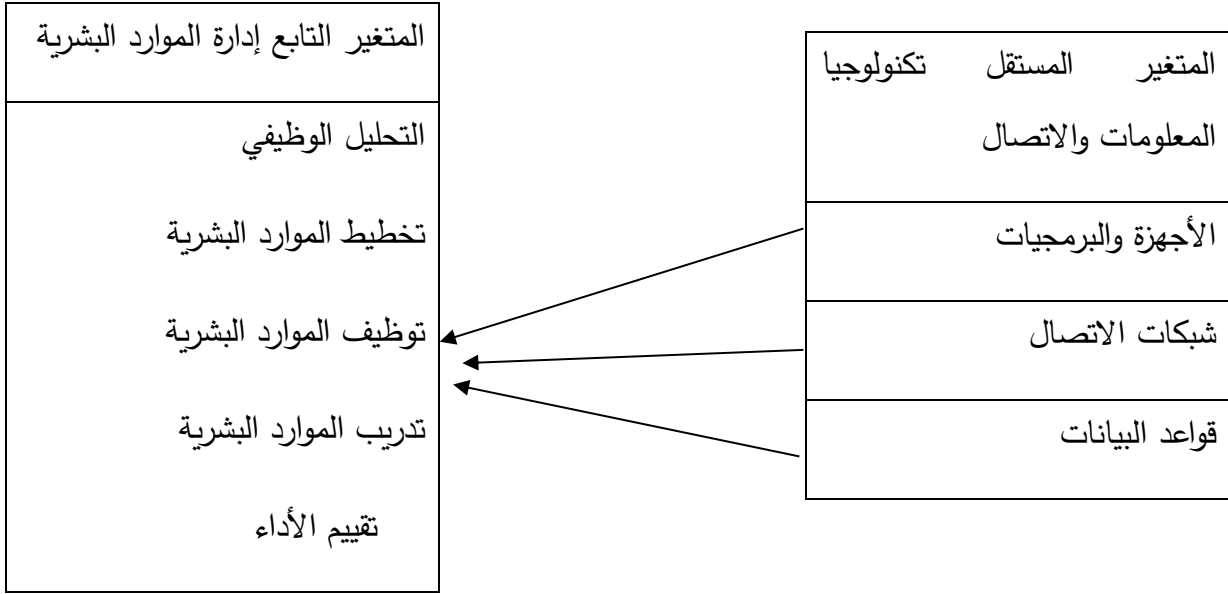
الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 للأجهزة والبرمجيات في إدارة الموارد البشرية.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لشبكات الاتصال في إدارة الموارد البشرية.

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لقواعد البيانات في إدارة الموارد البشرية.

رابعاً: نموذج البحث

الشكل رقم (1): نموذج البحث



خامساً: أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذا الموضوع في الاهتمام الكبير الذي تحظى به تكنولوجيا المعلومات والاتصال والمكانة التي حصلت عليها في هذا العصر، حيث تمثل عنصراً رئيسياً في المؤسسة مما تقدمه من تسهيلات على مختلف عمليات المؤسسة وكذا حفظ معلوماتها وتكوين موظفيها إضافة إلى تحقيق الميزة التنافسية حيث أصبح نجاح أو فشل المؤسسة في تحقيق أهدافها يرجح بدرجة كبيرة إلى طريقة التمييز في منتجاتها وخدماتها، وكذا تطور مواردها البشرية من الناحية العملية.

سادسا: أهداف البحث

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح جملة من النقاط نوجزها فيما يلي:

- تقديم إطار نظري علمي منظم من خلال الأهمية البالغة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وإبراز دورها في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية.
- الوقوف على واقع استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة ومدى تأثيرها على أداء إدارة الموارد البشرية.
- معرفة الدور الذي تساهم به تكنولوجيا المعلومات والاتصال في مساعدة إدارة الموارد البشرية.

سابعا: أسباب اختيار الموضوع

- الميل للمواضيع الخاصة بإدارة الموارد البشرية.
- الرغبة في معرفة كيف يمكن لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات خدمة وظيفة إدارة الموارد البشرية كما سبق وخدمت عدة وظائف بالمنظمة.
- تحتل إدارة الموارد البشرية مكانة مهمة بين وظائف المنظمة وتعتبر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مميزات العصر وزاد اعتماد المنظمات على هذه التكنولوجيا في أداء وظائفها، ومن هنا تولدت الرغبة في المزج بين وظيفة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

ثامنا: المنهج المستخدم

- اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي حيث تناولنا الإطار النظري المتعلق بالتعريف بتكنولوجيا المعلومات والاتصال وكذا أداء المورد البشري إذ يقوم هذا المنهج بتحليل ما هو كائن وتفسيره ولا يقتصر المنهج الوصفي على جمع البيانات وتبويبها إنما يمضي إلى ما هو أبعد من ذلك، لأنه يتضمن جزءا من التفسير والتحليل لهذه البيانات.

- استندنا بالمنهج الوصفي من خلال القيام بدراسة بحثية استقرائية في مراجع تكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية. أما فيما يتعلق بالجانب التطبيقي سنعتمد على دراسة حالة باختيار شركة

بالمسيلة كمؤسسة Cosider alrem محل الدراسة، واستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات الخاصة بهذه الدراسة بالإضافة إلى استخدام (spss) وأساليب إحصائية مختلفة لتحليل البيانات التي تم جمعها من المؤسسة محل الدراسة

- المجال البشري: مجتمع الدراسة الحالية هو موظفي شركة Cosider alrem بالمسيلة.

تاسعا: حدود الدراسة

- الحدود المكانية: يتضمن البحث دراسة ميدانية كانت على مستوى شركة Cosider alrem بالمسيلة.

- الحدود الزمانية: تم انجاز هذا البحث خلال السنة الجامعية 2024/2023.

- المجال البشري: مجتمع الدراسة هو مختلف مستخدمي مؤسسة كوسيدار بمختلف مستوياتهم الإدارية.

عاشرا: خطة الدراسة

انطلاقا من طبيعة الموضوع والأهداف المنوطة به، ومن أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة تم تقسيم موضوع البحث إلى فصلين بعد المقدمة؛ فصل يتضمن الجانب النظري للدراسة بعنوان تكنولوجيا معلومات واتصالات ودورها في تفعيل المورد البشري حيث يتضمن ثلاث مباحث، المبحث الأول بعنوان تكنولوجيا المعلومات والاتصال والمبحث الثاني بعنوان الموارد البشرية والمبحث الثالث بعنوان الدراسات السابقة وفصل تطبيقي يتضمن الجانب العملي والميداني للبحث بعنوان دراسة حالة مؤسسة كوسيدار الارم فرع ولاية المسيلة، إضافة إلى الخاتمة حيث سنقدم ملخصا عاما عن الموضوع واهم النتائج المتوصل إليها، فضلا عن مجموعة من الاقتراحات والتوصيات التي نأمل من خلالها أن تكون دراسات في المستقبل.

الفصل الأول

الاطار النظري للدراسة

تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تعتبر مجالاً هاماً وحيوياً في العصر الحالي. تُعرف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بأنها الاستخدام الشامل للأجهزة الإلكترونية والبرامج لتخزين ومعالجة ونقل المعلومات. تلعب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات دوراً كبيراً في تحسين كفاءة العمل وتبادل المعلومات في المؤسسات والشركات وفيما يتعلق بالموارد البشرية، يُعتبر المورد البشري أحد أهم عناصر نجاح أي منظمة. فهو يشير إلى جميع الأشخاص الذين يعملون في منظمة معينة ويقدمون مهاراتهم وخبراتهم لتحقيق أهدافها. يتضمن إدارة الموارد البشرية توظيف الموظفين المناسبين، تدريبهم، وإدارة علاقات العمل داخل المنظمة. وسنقوم في هذا الفصل بتناول ثلاث مباحث، المبحث الأول يسمى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والثاني إدارة الموارد البشرية والثالث الدراسات السابقة.

المبحث الأول: تكنولوجيا المعلومات والاتصال

1. المطلب الأول: مفاهيم عامة

1.1 مفهوم التكنولوجيا

إن كلمة تكنولوجيا هي تعريب الكلمة Technology والتي هي مشتقة من الكلمة اليونانية Techne وتعني فنا أو مهارة، أما الجزء الثاني من الكلمة logy فهي مأخوذة من logos والتي تعني علماً أو دراسة، ويترجم البعض كلمة تكنولوجيا إلى العربية تقنية أو تقنيات، بينما يراها البعض تعني: اتقانات، ومن المفضل، في رأي الكاتب أن تعرب إلى تسمية تكنولوجيا، أسوة بالعديد من الكلمات الأخرى المعربة، وتالياً للإرباك.

وتعرف التكنولوجيا بأنها مختلف أنواع الوسائل التي تستخدم لإنتاج المستلزمات الضرورية الراحة الإنسان، واستمرارية وجوده، كذلك هي الطرق الفنية المستحدثة لإنجاز أعمال وأغراض عملية. كذلك تعرف كلمة تكنولوجيا بأنها التطبيق المنظم للمعرفة العلمية والعملية، كذلك يمكننا تعريفها بأنها التنظيم والاستخدام الفعال والمؤثر لمعرفة الإنسان وخبرته، من خلا وسائل ذات كفاءة تطبيقية عالية، وتوجيه الاكتشافات والقوى الكامنة المحيطة بنا بغرض التطوير وتحقيق الأداء الأفضل وعبرة أوضح فإن التكنولوجيا هي التطبيق المنظم للمعرفة العلمية ومستجداتها من الاكتشافات في تطبيقات وأغراض عملية (عامر و ايمان ، 2009، صفحة 35/36).

2.1 مفهوم المعلومات

كلمة "معلومات في اللغة مشتقة من مادة لغوية ثرية هي مادة (علم) وتدور معاني مشتقات هذه المادة في نطاق العقل ووظائفه، فمن معاني مشتقات هذه المادة اللغوية ما يتصل بالعلم أي أدراك طبيعة الأمور، والمعرفة أي القدرة على التمييز، والتعليم والتعلم والدراسة والإحاطة واليقين والوعي والأعلام، وفي ضوء ذلك يمكننا القول بأن المعلومات حالة ذهنية، ومن ثم فأنها المورد الذي بدونه لا يمكن للإنسان استثمار أي مورد آخر وعليه فإن المفهوم الاصطلاحي لكلمة (معلومات) وبما يتوافق مع (عصر المعلومات الذي تعيشه اليوم ينص على أن المعلومات سلعة يتم في العادة إنتاجها أو تعبئتها بأشكال متفق عليها وبالتالي يمكن الاستفادة منها تحت ظروف معينة في التعليم والأعلام والتسليّة أو لتوفير محفز مفيد وغني لاتخاذ قرارات في مجالات عمل معينة).

الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية

والمعلومات تأتي من الخبرة، أو الملاحظة أو البحث أو التفاعل أو القراءة الخ، ويستلزم وجود المعلومات توفر وعاء يحويها وهو ما يطلق عليه بالوثيقة أو بمصدر المعلومات بأشكالها وأحجامها المختلفة. (ماهر ، محمود ، و مصطفى، 2015، صفحة 11)

3.1 مفهوم الاتصال

يوجد العديد من التعاريف حول الاتصال، نذكر منها:

التعريف الأول: ذلك الميكانيزم الذي من خلاله توجد العلاقات الإنسانية، وتتمو وتطور الرموز العقلية بواسطة وسائل نشر هذه الرموز عبر المكان، وباستمرارها عبر الزمان، وهي تتضمن تعبيرات الوجه والإشارات ونغمات الصوت والكلمات والطباعة والخطوط، وتعمل بسرعة وكفاءة على قهر بعدي الزمان والمكان (تكريت، 2013، صفحة 13)

التعريف الثاني: إيصال المعلومات والفهم، وذلك بغرض إيجاد التغيير المطلوب في سلوك الآخرين، ولذلك فهو عملية تتكون على الأقل من مرسل واحد ومستقبل واحد فترسل المعلومات من المرسل إلى المستقبل تم رد إلى المرسل بما أحدثته من أثر في المستقبل. (الشنواني، 1993)

التعريف الثالث: هو العملية التي تنقل بها الرسالة من مصدر معين إلى مستقبل واحد أو أكثر بهدف تغيير السلوك، أي هو العملية التي من خلالها يتم نقل الرسائل والمعلومات بأية لغة بين طرفين أو أكثر للتأثير في سلوك الفرد. (حنفي، 1995، صفحة 369)

-من خلال هذه التعاريف نستنتج أن الاتصال هو عبارة عن عملية نقل وتبادل المعلومات تتكون هذه العملية من المرسل المستقبل، الرسالة المراد نقلها الوسيلة المراد استعمالها المعلومات المرتدة وبيئة الاتصال.

4.1 تكنولوجيا المعلومات

هنالك تعاريف أخرى لتكنولوجيا المعلومات التي يشار إليها أحيانا (Infotech) أو (IT)، من هذه التعاريف:

- أنها العلم الجديد الذي يهتم بجمع وتخزين وبت مختلف أنواع المعلومات.

الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية

- وتعرف أيضاً بأنها علم معالجة مختلف أنواع المعلومات عبر وسائل حديثة، وخاصة الحواسيب واستخدامها للمساعدة في إيصال المعارف الإنسانية والاجتماعية والعلمية المتعددة.

- كذلك تعرف تكنولوجيا المعلومات بأنها خليط من أجهزة الحواسيب الإلكترونية ووسائل الاتصال المختلفة، مثل الألياف الضوئية والأقمار الصناعية، وكذلك تقنيات المصغرات الفلمية والبطاقية المايكروفلم والمايكروفيش) والمجموعات الأخرى من الاختراعات والوسائل التي يستخدمها الإنسان في السيطرة على المعلومات واستثمارها، في المجالات الحياتية المختلفة.

وتستطيع أن تخرج بتعريف شامل ووافي المفهوم لتكنولوجيا المعلومات على أنها:

- مختلف أنواع الاكتشافات والمستجدات والاختراعات التي تعاملت وتعامل مع شتى أنواع المعلومات من حيث جمعها وتحليلها وتنظيمها (توثيقها) و تخزينها واسترجاعها، في الوقت المناسب، والطريقة المناسبة والمتاحة وقد تأثرت تكنولوجيا المعلومات كثيرا بظهور تكنولوجيات الحواسيب والاتصالات الحديثة. (عامر و ايمان ، 2009، صفحة 38)

5.1 تكنولوجيا الاتصال

تعرف تكنولوجيا الاتصال على أنها أداة أو جهاز أو وسيلة تساعد على إنتاج أو توزيع أو تخزين أو استقبال أو عرض البيانات، وتعني أيضا الآلات أو الأجهزة الخاصة أو الوسائل التي تساعد على إنتاج (حسن و محمود ، 2009، صفحة 68) المعلومات وتوزيعها واسترجاعها وعرضها.

6.1 تكنولوجيا المعلومات والاتصال

إن تكنولوجيا المعلومات والاتصال هي ذلك المزيج بين الأدوات التكنولوجية ووسائل. الاتصال التي تساعدنا في عملية جمع البيانات وتخزينها ومعالجتها واستخدامها في الوقت المناسب وبالشكل المطلوب، فكل هذه العناصر تحدث الفارق بين العمل التقليدي والعمل بواسطة الانترنت وتكنولوجيا المعلومات والاتصال.

- كما يعرفها المجلس الاستشاري للبحوث والتطوير التطبيقي على أنها: الجوانب العلمية. والفنية والهندسية والأساليب الإدارية المستخدمة في تناول ومعالجة المعلومات، وتطبيقاتها وبرامجها وتفاعلها مع الإنسان والآلات والقضايا الاجتماعية والاقتصادية والثقافية المرتبطة بها. (شنين و بسدات ، 2022)

الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية

- تكنولوجيا المعلومات والاتصال: " هي مجموع التقنيات أو الأدوات أو الوسائل أو النظم المختلفة التي يتم توظيفها لمعالجة المضمون أو المحتوى الذي يراد توصيله من خلال عملية الاتصال الجماهيري أو الشخصي أو التنظيمي والتي يتم من خلالها جمع المعلومات والبيانات المسموعة أو المكتوبة أو المصورة أو المرسومة أو المسموعة المرئية أو الرقمية، ثم تخزين هذه البيانات والمعلومات، ثم استرجاعها في الوقت المناسب ثم عملية نشر هذه المواد الاتصالية أو الرسائل أو المضامين مسموعة أو مسموعة مرئية أو آلية أو رقمية، ونقلها من مكان إلى آخر ومبادلتها وقد تكون التقنية يدوية أو آلية أو الكترونية أو كهربائية، حسب مرحلة التطور التاريخي لوسائل الاتصال والمجالات التي يشملها التطور (طبيعي، 2016).

- وتعرف أيضا بأنها: تلك الوسائل والأدوات التي ظهرت إلى الوجود وإلى حياة المجتمعات الانسانية نتيجة التطورات الحاصلة في ميدان المعلومات والاتصال، وهذا نتيجة زيادة حاجيات الانسان ومتطلباته اليومية، فنحن نعيش كل دقيقة وكل ثانية مبتكرات جديدة وفي جل الميادين" (واخرون، 2011، صفحة 3)

2 المطلب الثاني: أهمية وخصائص تكنولوجيا المعلومات والاتصال

لقد ساهم التطور العلمي والتكنولوجي في تحقيق رفاهية الأفراد، ومن بين التطورات التي تحدث باستمرار تلك المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال، وما تبلغه من أهمية من ناحية توفير خدمات الاتصال بمختلف أنواعها، وخدمات التعليم والتثقيف وتوفير المعلومات اللازمة للأشخاص والمنظمات حيث جعلت من العالم قرية صغيرة يستطيع أفرادها الاتصال فيما بينهم بسهولة وتبادل المعلومات في أي وقت وفي أي مكان، وتعود هذه الأهمية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال إلى الخصائص التي تمتاز بها هذه الأخيرة، بما فيها الانتشار الواسع وسعة التحمل سواء بالنسبة لعدد الأشخاص المشاركين أو المتصلين أو بالنسبة لحجم المعلومات المنقولة، كما أنها تتسم بسرعة الأداء وسهولة الاستعمال وتنوع الخدمات.

- وتوفر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أداة قوية لتجاوز الانقسام الإنمائي بين البلدان الغنية والفقيرة والإسراع ببذل الجهود بغية دحر الفقر والجوع والمرض، والأمية، والتدهور البيئي، ويمكن لتكنولوجيا المعلومات والاتصال توصيل منافع الإلمام بالقراءة والكتابة، والتعليم والتدريب إلى أكثر المناطق انعزلاً. فمن خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصال، يمكن للمدارس والجامعات والمستشفيات الاتصال بأفضل

الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية

المعلومات والمعارف المتاحة، ويمكن لتكنولوجيا المعلومات والاتصال نشر الرسائل الخاصة بحل العديد من المشاكل المتعلقة بالأشخاص والمنظمات وغيرها.

- إن تكنولوجيا المعلومات والاتصال تساهم في التنمية الاقتصادية تؤدي الثورة الرقمية إلى نشوء أشكال جديدة تماماً من التفاعل الاجتماعي والاقتصادي وقيام مجتمعات جديدة وعلى عكس الثورة الصناعية التي شهدها القرن المنصرم، فإن ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصال من شأنها الانتشار بشكل سريع والتأثير في حيوية الجميع، وتتمحور تلك الثورة حول قوة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تسمح للناس بالوصول إلى المعلومات والمعرفة الموجودة في أي مكان بالعالم في نفس اللحظة تقريباً. "

- زيادة قدرة الأشخاص على الاتصال وتقاسم المعلومات والمعارف ترفع من فرصة تحول العالم إلى مكان أكثر سلاماً ورخاء لجميع سكانه. وهذا إذا ما كان جميع الأشخاص لهم إمكانيات المشاركة والاستفادة من هذه التكنولوجيا.

- تمكن تكنولوجيات المعلومات والاتصال بالإضافة إلى وسائل الإعلام التقليدية والحديثة، الأشخاص المهمشين والمعزولين من أن يدلوا بدلوهم في المجتمع العالمي، بغض النظر عن نوعهم أو مكان سكنهم. وهي تساعد على التسوية بين القوة وعلاقات صنع القرار على المستويين المحلي والدولي. وبوسعها تمكين الأفراد والمجتمعات والبلدان من تحسين مستوى حياتهم على نحو لم يكن ممكناً في السابق. ويمكنها أيضاً المساعدة على تحسين كفاءة الأدوات الأساسية للاقتصاد من خلال الوصول إلى المعلومات والشفافية.

من هذا يتضح أن لتكنولوجيا المعلومات والاتصال دور هام في تعزيز التنمية البشرية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وذلك لما لهذه الأخيرة من خصائص متميزة وأكثر كفاءة من وسائل الاتصال لتقليدية، فتكنولوجيا المعلومات والاتصال واسعة الانتشار تتخطى بذلك الحدود الجغرافية والسياسية للدول لتصل إلى أي نقطة من العالم عجزت أن تصل إليها وسائل الاتصال القديمة، كما أنها تمتاز بكثرة وتنوع المعلومات والبرامج التثقيفية والتعليمية لكل مختلف شرائح البشر، متاحة في أي مكان وزمان، وبتكلفة منخفضة. فهي تعد مصدر هام للمعلومات سواء للأشخاص أو المنظمات بمختلف أنواعها أو للحكومات كما أنها تلعب دورا هاما في تنمية العنصر البشري من خلال البرامج التي تعرض من خلالها، كبرامج التدريب وبرامج التعليم وبرامج التعليم وغيرها. ولهذا يكون من الضروري الاهتمام بهذه التكنولوجيا وتطويرها استخدامها بشكل فعال، مع تدريب وتعليم الأفراد على استعمالها، وتوعيتهم بأهميتها

الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية

في التنمية والتطور من خلال إبراز أهميتها على الصعيد الجزئي والكلي. (ماهر ، محمود ، و مصطفى، 2015، صفحة 100/99/98)

3 المطلب الثالث: مكونات وميزات تكنولوجيا المعلومات

تتضمن تكنولوجيا المعلومات سبعة عناصر رئيسية تشكل البنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات، وهذه العناصر السبعة يطلق عليها تكنولوجيا المعلومات وهي كما يلي Information Technology

1. أدوات وأجهزة المدخلات والمخرجات **Devices Input Output**: التي تستخدمها الإدخال المعلومات والأوامر واستقبال نتائج طلباتك عن طريق السماع أو الرؤية)، وأدوات وأجهزة المدخلات والمخرجات تشمل الماوس ولوحة المفاتيح وشاشة العرض والطابعة يؤكد (الطائي، 2006، 18) بأن الأجهزة والمعدات تتمثل بالحواسيب الالكترونية والأجزاء المادية الملحقة بها وأجهزة الفاكس والهاتف النقال وغيرها فضلا من إدارة قاعدة المعلومات التي تستخدم البيانات وتحولها إلى معلومات تحدثها وتخزنها وتعالجها وتوفر النتائج المطلوبة. فقد أشار بأنها تشمل المعدات) Krajewski & Ritzman, 2002, 18 (اما المستخدمة لإدخال البيانات وتخزينها ونقل المعلومات وتداولها واسترجاعها واستقبالها وبثها للمستفيدين بالإضافة إلى الحاسبة وملحقاتها من أجهزة.

2. البرمجيات **Software**: أو مجموعة التعليمات المستخدمة لأداء مهمة معينة لك والبرمجيات تشمل أنظمة التشغيل برمجيات لمعالجة الكلمات والميزانية، والأجور، والاتصالات.....

يرى (Alter, 1999, 42) بان البرمجيات تساهم في معالجة البيانات وتسجيلها وتقديمها بعد تحويلها إلى معلومات المخرجات ضرورية لأداء العمل وإدارة العمليات، ومن ضمنها أنظمة التشغيل النهائية لمعالجة الكلمات والبرمجيات والتطبيقات المرتبطة بالمهام والتخصصات ويوضح Krajewski & Ritzman, 2002, 197 بان البرمجيات ضرورية لتطبيق أساليب الرقابة الإحصائية للعمليات وأساليب التنبؤ بأساليب المحاكات وأساليب الترتيب الداخلي للمصنع واختيار موقع الصنع والبرمجة الخطية ونظم الرقابة على الخزن والإنتاج وأساليب الجدولية، فضلا عن أهميتها في مجال التصميم والتصنيع بمساعدة الحاسوب CAM/CAD ونظم التصنيع المرنة.

الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية

أما Broderik & Boudrean 4,1992 فقد أشار إلى أن البرمجيات هي عبارة عن مجموعة الأوامر والتعليمات الموجهة للحواسيب المعالجة للبيانات المخزونة بطريقة تؤدي إلى الحصول على المخرجات المطلوبة.

3. أدوات وأجهزة الاتصالات: وهي تشمل المودمات Modems والأقمار الصناعية Satellites والكابلات المحورية

4. وحدة المعالجة: وتحتوي على مكونين وحدة المعالجة المركزية Unite Central Processing والذاكرة الداخلية Internal Memory. فوحدة المعالجة المركزية تقوم بتنفيذ البرمجيات لتأدية مهمة معينة، بينما تقوم الذاكرة بالعمل كمنطقة التخزين المؤقت للبرمجيات والمعلومات.

5. المعلومات: التي تتعامل معها واليوم يمكنك ان تتعامل مع المعلومات في اشكال متنوعة نصوص مقروءة ومسموعة ومرئية ومتحركة....

6. أدوات وأجهزة التخزين: التي تحفظ المعلومات والبرمجيات ومن أدوات وأجهزة الاختزان الأقراص المدمجة CD-ROM والأشرطة والأقراص.

7. الأفراد (العنصر البشري) Human: وتمثل متطلباً ضرورياً للعمليات والإجراءات في كل نظم المعلومات، ومن هؤلاء الأفراد ما تطلق عليه اسم المستخدمين النهائيين (End Users)، وهم الذين يستخدمون النظام أو المعلومات التي ينتجها النظام والذين من الممكن ان يكونوا محاسبين، أو زبائن أو مديرين، كما يمكن أن يكونوا من الاختصاصيين الفنيين (Information System Specialists) المسؤولين عن تشغيل وإدامة النظام وتطويره. (ماهر ، محمود ، و مصطفى، 2015، صفحة 32)

8. الشبكات: " تعد الشبكات محصلة ما أفرزته الاتصالات عن بعد لما لها من فعالية وسرعة في نقل البيانات والمعلومات (حريزي، 2010-2011)

وقد شملت تكنولوجيا الشبكات في المؤسسة ما يلي:

1/ شبكة الإنترنت: هي كلمة إنجليزية مكونة من لفظتين inter وتعني بينية و net وتعني شبكة فهي إذن: الشبكة البيئية. (محمود و بلال ، 2011)

الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية

يسمى البعض بشبكة الشبكات كونها نتيجة الاتصال بين آلاف الشبكات بمختلف أنواعها ، في جميع أنحاء العالم والتي تعمل بنظام مفتوح وإدارة مستقلة لكل منها ، حيث يتم اتصال حواسيب هذه الشبكة وفق لغة مشتركة هي مراسيم/Internet Protocol /control Protocol (Transfer)

(TCP/IP) والتي لها الفضل في خلق نوع من التفاعل في سرعة ومرونة تبادل المعلومات، و بطريقة لا مركزية .(ربحي و عدنان، 2004، صفحة 91)

و لقد عرفها كارول أوكوتور على أنها ذلك النظام العملاق الواحد يتجلى في مجموعة شبكات الحواسيب المستقلة كليا ، والموزعة عبر أنحاء العالم، إذ تشرف كل شبكة على الصيانة الذاتية لها كأولوية خاصة وتتفرد بمسؤولية الإدارة. (بو خاوة و عطوي ، 2003)

تقدم شبكة الإنترنت عدة خدمات منها:

- البريد الإلكتروني: E-mail

- تصفح المواقع

- تحميل الوثائق عن بعد FTP File Transfer Protocol .

- جلسات الحوار والدرشة forums de discussion.

- التجارة الإلكترونية E-Commerce.

- التعليم والتدريس الإلكتروني E-educ.

- خدمة الربط عن بعد Telnet.

- مجموعة الأخبار : 2 News groups (بوسمغون، 2009)

2/شبكة الانترنت Intranet: لقد كان من الضروري على المؤسسة اتقان فن الاتصال لمواجهة العقبات الاقتصادية الحالية ، و السعى لتطوير هيكلتها وجعلها أكثر تكيفا مع أدوات الإنترنت ، فكانت الأتترانت المنطق الجديد للتنظيم بغية تخفيض التكاليف و الرد على حاجة كل منظمة تسعى إلى ترقية العمل التعاوني لموظفيها ، عصرنة معارفهم و المساعدة على اتخاذ القرار، فتصبح بذلك أحسن أداء و نشاطا و كفاءة و أكثر " ذكاء ، و لقد ظهر المصطلح هذا لأول مرة سنة 1996 في مقرر لـ " Forrester

الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية

Research" كمجموعة حلول تكنولوجية مطبقة داخل المؤسسة تعتمد على شبكة الأنترنت (Germani)، (1998)

وتعرف الأنترنت على أنها شبكة داخلية تستخدم بروتوكولات الأنترنت وأدواتها، ولها طابع الخصوصية لكل مؤسسة تابعة لها (Nuguyen، 2001)

3/شبكة الإكسترانت Extranet: إن الازدهار في قطاع الأعمال وما يقتضيه من تطور في العلاقات وبناء شراكات وتحالفات في عالم افتراضي، يستدعي سرية المعلومات وتبادلها عبر شبكات، هنا نشأت فكرة Extranet. إن الإكسترانت هي ثمرة التزاوج بين الإنترنت والأنترنت، أو بعبارة أخرى هي شبكة أنترنت مفتوحة على المحيط الخارجي لمؤسسات المتعاونة فيما بينها، والتي تربط بينها شراكة عمل في مشروع واحد"، بيد أنها تحافظ على خصوصية كل شبكة أنترنت على حدى. إن الإكسترانت هي همزة الوصل بين المؤسسة ومحيطها الخارجي من شركاء ومتعاملين، باعتبارها تضمن الاتصال الدائم بهم من خلال تطبيقات شبكة الأنترنت من نقل وتحويل للبيانات والمعلومات، كما تعمل أيضا على تزويدهم بكافة التطورات الداخلية والخارجية للمنظمة، ولها دور فاعل في تسويق الإنتاج والخدمات، ومن هذا المنظور فإن شبكة الإكسترانت لها عدة أنواع منها:

أ. شبكة إكسترانت التزويد.

ب. شبكة إكسترانت التوزيع.

ج. شبكة إكسترانت التنافسية (شوقي، 2007-2008).

وهذا الجدول يوضح العلاقة بين الإنترنت والإنترنت والإكسترانت.

الجدول رقم (1): العلاقة بين الإنترنت والإنترنت والإكسترانت.

نوع المعلومات	الوصول	المستخدمين	نوع الشبكة
عامة، شعبية، تسويقية	عدد غير محدود من العامة، بدون قيود	أي شخص عن طريق الهاتف أو شبكة العمل	الإنترنت

الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية

الإنترنت	العاملون المرخص لهم فقط	خاص ومقيد ومحظور على العاملين	خاصة بالمؤسسة وبما يرتبط بالعمل
الإكسترنات	مجموعات خاصة من شركاء العمل	خاص ومحظور على شركاء العمل المرخص لهم	مشتركة بين مجموعات الشركاء

المصدر: من اعداد الطالبين اعتمادا على ما سبق

4 المطلب الرابع: وظائف تكنولوجيا المعلومات والاتصال

تؤدي تكنولوجيا المعلومات والاتصال ستة وظائف تتعلق بإدارة المعلومات من الاستحصال، المعالجة التوليد الخزن الاسترجاع والنقل، ويمكن إيجازها في الآتي:

1. **الاستحصال:** يكون من المفيد دائما تجميع سجلات بالفعاليات والنشاطات وهذه العملية تتجز حين يتوقع المستخدم أن البيانات ستكون مفيدة في وقت لاحق.

2. **المعالجة:** وهي الفعالية التي هي أكثر ارتباطا بالحاسوب وتتضمن فعالية معالجة منها أرقام، رموز، رسائل وتحويلها إلى معلومات أما معالجة المعلومات وهي فعاليات الحاسوب التي تحول أي نوع من المعلومات إلى نوع آخر وتشمل جميع المعالجات التي تحتوي على المعلومات النصية والسمعية، وهناك أنواع من المعالجة:

- **معالجة النصوص:** صياغة الوثائق النصية مثل التقارير والنشرات الإخبارية.

- **معالجة الأشكال:** أي تحويل المعلومات الجزئية، الأشكال والبيانية والصور إلى صورة يمكن التعامل بها في الحاسوب.

- **معالجة الأصوات:** ويعنى معالجة المعلومات الكلاسيكية.

3. **التوليد:** تستخدم تكنولوجيا المعلومات بصورة دائمة لتوليد المعلومات من خلال معالجة وتنظيم البيانات في هيئة مفيدة أكثر على شكل أرقام، نصوص، أشكال مرتبة في بعض الأحيان توليد المعلومات في صيغ الأصلية أو صيغ حديثة.

4. **التخزين:** من خلال حزن المعلومات يحفظ الحاسوب البيانات والمعلومات من أجل استحضار مستقبلي على أواسط التخزين مثل CD التي يستطيع الحاسوب قراءتها ويقوم الحاسوب بتحويل البيانات أو المعلومات الخلاصة لا تتخذ بشكل أصوات كالتالي تعرفها ولكن بصيغة مشفرة.

الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية

5.الاسترجاع: يعنى وضع واستنساخ البيانات أو المعلومات من أجل المعالجة المستقبلية أو نقلها إلى مستخدم آخر.

6.النقل: تسمى عملية إرسال البيانات ومعلومات من موقع على آخر النقل، فشبكة الحاسوب تستطيع إرسال البيانات والمعلومات من خلال الأقمار الصناعية والألياف البصرية متجاوزة الحدود وأهم مثال الانترنت من نقل المعلومات هو: البريد الالكتروني ويعني قبول وخرن ونقل النصوص والرسائل الصوتية بين المستخدمين نظام الحاسوب.

7.البريد الصوتي: هو نوع من معالجة الصوت والمعلومات الصوتية تنقل وتخزن وتسترجع من قبل المستلم. (الوهاب، 1998، الصفحات 183-185)

- أما Biseen يرى أنه يمكن حصر وظائف تكنولوجيا المعلومات بما يلي:
- جمع تفاصيل قيود أو سجلات النشاطات.
- تحليل وتحويل وحساب جميع البيانات أو المعلومات.
- إجراء عدة أنواع من المعالجات للمعلومات في وقت واحد سواء كانت كتابة أو صوت أو صورة.
- تنظيم المعلومات بشكل مفيد حسب طبيعتها إن كانت صور أو أصوات أو غيرها.
- تخزين البيانات والمعلومات واسترجاعها لإنجاز عملية إضافية وإرسالها إلى مستفيد آخر.
- إرسال البيانات والمعلومات من موقع لآخر باستخدام الإيميل الالكتروني أو الرسائل الصوتية أو غيرها (يعقوب، 2013، صفحة 8)

5 المطلب الخامس: الآثار الايجابية والسلبية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال

1.5 الآثار الايجابية

- الخدمات المقدمة من طرف شبكة الانترنت في التعليم الطلب التجارة الاتصالات ... الخ، لقد زادت من شعور الفرد بالحرية ونزعت عن كاهله قيود إيقاع الزمن.
- توفر تقدم تكنولوجيا المعلومات موارد غنية ومهمة كما توفر المعلومات في شتى مجالات الحياة كالسفر والسياحة واللهو وفصلا عن منتديات النقاش والحوار الإلكترونية التي تساهم في الارتقاء والتفاعل والتواصل بين البشر.

الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية

- تساعد القوى المعارضة في التواصل وتنظيم نفسها وتساهم في المساعدة الانترنت الأنظمة والحكومات والتنظيمات التابعة لها.
- تساهم شبكة الانترنت على الترويج وبيع مختلف أنواع الكتب، وتساعد في الاطلاع على الأدبيات التي تحظرها بعض الحكومات.
- تلعب الصحافة الالكترونية في عصر المعلوماتية دورا مهما في نشر المعلومات والتتوير والتواصل بين الشعوب.
- من مزاياها كان لها أثر كبير على الأنشطة التجارية لمختلف الشركات والمؤسسات التجارية فطورت التجارة الالكترونية كما وفرت إتاحة الخدمات والسلع المستهلكة. (محمد ب.، 1998).

2.5 الآثار السلبية

- تأثير شبكة الانترنت على الأطفال ونشأتهم بل وحتى على الكبار أيضا فالجلوس الساعات طويلة أمام شبكة الإنترنت والانتقال والتصفح من موقع لآخر يأخذنا بعيدا عن العالم الواقعي الذي نعيش فيه والكومة الكبيرة والهائلة من المعلومات التي نتحصل عليها تؤثر في نفسيتنا مما تفوز ضغوطات عصبية ونفسية بالغة.
- اقتحام تكنولوجيا المعلومات حياتنا وأصبح هذا الواقع الافتراضي يسيطر على أفكارنا وذواتنا وفتح مجالاً كبيراً لتلاعب في حقائق تاريخية عديدة.
- يرى الكثير منا ومن المفكرين أنها تهدد المجتمعات وحتى الأمن فصلا على أنها تشكل نوع وسلاح جديد يعد من الحروب المعلوماتية حيث ظهر على أنها تشكل نوع وسلاح جديد من الجرائم وهي جرائم المعلوماتية.
- اختراقات عديدة وخطيرة من أهمها دخول ملفات خاصة لأصحاب ولتنظيمات والكشف ومعرفة أسرار دقيقة وتفاصيل مهمة وهذه الاختراقات قد تطل في بعض الأحيان حتى الرؤساء والشخصيات البارزة في المجتمعات.
- شجعت على ظهور انتشار ما يعرف بالانشطات السلبية والهدامة مثل تجارة الممنوعات والمخدرات وتجارة ما يعرف بالجنس واستدراج الأطفال إلى عالم الانحراف والجريمة الخ.
- تقشي ظاهرة السرقات الجاهزة مما سهل عملية النسخ والتقليد. (نصر، 2024)

المبحث الثاني: ماهية إدارة الموارد البشرية

ان كل الجهود التي تبذل من طرف المنظمات من اجل النمو والتطور تبقى محدود وغير مجدية إن لم توجد لها إدارة فعالة تهتم بانشغالات عمالها واهدافهم، هذا الجهاز الاداري اصطلح على تسميته بإدارة الموارد البشرية فما هي هذه الادارة؟ وماهي وظائفها؟ وماهي اهدافها واهميتها؟

1 مفهوم الموارد البشرية

1.1 تعريف إدارة الموارد البشرية

تعريف الموارد البشرية:

هي جميع الناس الذين يعملون في المنظمة رؤساء ومرووسين والذين جرى توظيفهم فيها لأداء كافة وظائفها وأعمالها تحت مظلة هي ثقافتها التنظيمية التي توضح وتضبط وتوحد أنماطهم السلوكية ومجموعة من الخطط والأنظمة والسياسات والإجراءات التي تنظم أداء مهامهم وتنفيذهم لوظائف المنظمة في سبيل تحقيق رسالتها وأهدافها الإستراتيجية المستقبلية (عقيلي، 2005، صفحة 11).

تعريف إدارة الموارد البشرية:

تعتبر إدارة الموارد البشرية هي القلب النابض في أنشطة المنظمة وإدارة مواردها المتاحة وقد اكتسب ميدان إدارة الموارد البشرية أهمية متميزة نظرا للدور الحيوي الذي تؤديه ولا شك أن محاولة الوقوف على تعريف أو مفهوم محدد لإدارة الموارد البشرية أمر صعب وذلك يرجع إلى التطور المستمر الذي تمر به هذه الإدارة (القحطاني، 2008، صفحة 22)

وفيما يلي نذكر بعض التعريفات:

التعريف الأول: تعرف إدارة الموارد البشرية على أنها جزء من العملية الإدارية تقوم باختيار العاملين ذوي الكفاءة المناسبة وتستثير جهودهم وتوجه طاقاتهم وتنمي مهاراتهم وتحفز وتقيم أعمالهم وتبحث عن الحلول لمشاكلهم لتقوي بذلك علاقات التقارب بينهم وزملاؤهم ورؤساؤهم مما يساهم في تحقيق الهدف الكلي بزيادة الإنتاجية وبلوغ النمو المطلوب للأعمال والأفراد (السلمي، 2001، صفحة 46).

التعريف الثاني: وتعرف أيضا بأنها الإدارة المسؤولة عن الاهتمام الفرد والقيام بالفعاليات التي تتعلق بإيجاد الشخص المناسب في المكان المناسب واستخدامه استخدام أمثل والحفاظ عليه وتطويره بما يحقق أهداف المنظمة وبالتالي يضمن لها البقاء والنجاح في بيئة الأعمال التي يسودها الثبات في التغيير (الطائي، 2015، صفحة 29).

الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية

التعريف الثالث: هي إدارة تركز على إعداد واختيار الموظفين بطرق علمية وإدارية سليمة وفق آليات متطورة وحديثة توافق التطورات الحديثة في إدارة الموارد البشرية كما تعمل على تطوير الموظفين والإداريين وتمييزهم إداريا وعلميا وثقافيا كما تعمل إدارة الموارد البشرية الحديثة على اختيار أفضل الطرق في وضع المعايير الخاصة بالمكافئات المتعلقة بالأفراد والموظفين والعاملين (الحري، 2012، صفحة 22).

2.1 مراحل تطور إدارة الموارد البشرية

1. مرحلة ما قبل الثورة الصناعية (ما قبل 1770):

في هذه المرحلة لم تكن المجتمعات معتادة على التغيير السريع كما لم تكن الهياكل الاجتماعية مرنة بدرجة كبيرة وقد انعكس ذلك على النظرة للمورد البشري على انه كائن شامل يقوم بمهام كلية فنجار مثلا كان يقوم بصنائه المنتجات الخشبية وبيعها وتوفير المواد الخام وقطع الأشجار

2. مرحلة الثورة الصناعية (1770-1845):

حيث شهدت هذه المرحلة تطورات هائلة لعل أبرزها التحول من الصناعة اليدوية إلى الصناعة الآلية وأصبحت الآلة تقوم إلى جانب الإنسان بالعمل البشرية يشعر بعدم امتلاكه للمكان وان وجوده كان يشبه وجود الآلات والمواد من اجل خلق الثورة ومعنى ذلك أن تكوين الثروة هو الشاغل الاقتصادي الأول للمجتمعات في هذه المرحلة مع إعطاء اعتبار محدودا لحاجه الأفراد ومن ثم كانت النظرة البشري على انه مجرد نفر أو خادم أو مستخدم يتقاضى اجر .

3. مرحلة الإصلاح الاجتماعي (1845-1870):

إزاء الآثار السلبية التي تمخضت بممارسات الباحثين عن الثروة باي ثمن كان لابد من التفكير في الحد من هذه الآثار وذلك من خلال النظر الى الموارد البشرية بصورة أكثر إنسانية وذلك بمراعاة احتياجاتهم من خلال استصدار بعض التشريعات المنظمة لساعات العمل وظروفه وغيرها (عشوش، 2017، صفحة 13).

4. مرحلة الإدارة العلمية (1870-1925):

لقد أثرت حركة الإدارة العلمية على الإدارة بشكل عام وإدارة الموارد البشرية بشكل خاص كتحديد في طرق إدارة الأفراد الذي اعتمد على ذاك على الإشراف وتهديد الأفراد بفقد عملهم كلهم مدخل لمعالجة المشاكل الإدارية بالأسلوب العلمي الذي يستخدم وسائل التعريف والتحليل والقياس والتجربة والبرهان وتحديد معايير الأداء العادلة بدلا من الاعتماد على تقدير الشخصي لرئيس العمل وهذا يرجع إلى الرواد

الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية

الأوائل لهذه الحركة منهم فريديك تايلور الذي لقب بأبو الإدارة العلمية الذي اعتمد أسلوب الحركة والزمن وهنري جانغ ولديه تم بتحديد الأمور تشجيعية والتخطيط وعملية الرقابة إلى جانب فرانك جلبرت الذي ركز على دراسة العمل كظاهرة في دراسة الظواهر النفسية من تعب حوافز والتدريب ومراعاة البعد الإنساني في التسيير.

5. العلاقات الإنسانية (1925-1945):

من أهم مبادئ التي جاءت به مدرسه العلاقات الإنسانية رد فعل على أفكار النظرية العلمية التي جعلت من الإنسان آلة مجردة من الشعور أو من يطلق على لفظ العلاقات الإنسانية على أن كل العلاقات التي تربط بين الأفراد المتواجدين ضمن مجموعات ولقد عرفها عدد الحسنيين بتعريف شامل على أنها ذلك الجانب من الإدارة الذي يسعى إلى تكامل بين الأفراد في محيط العمل مما يزيد في تحفيزهم على العمل شرطه إشباعهم لمختلف حاجاتهم سواء كانت طبيعية أو نفسية واجتماعية ضمن محيط العمل الواحد بمعنى أدق يجب معاملة العامل معاملة إنسانية من قبل الإدارة بما يحفظ كرامته ويلبي حاجته وهو يسهم في نهاية في تحقيق أهدافه وأهداف الإدارة من رضا وظيفي وزيادة في الإنتاج (فاطمة، 2015/2014، صفحة 39).

6. مرحلة نظرية نظم وعلوم بحوث العمليات (1945-1970):

انصب الاهتمام خلال هذه المرحلة على تطبيق مفهوم نظرية النظم واستخدام أساليب بحوث العمليات وهي أساليب رياضية في التوصل إلى حلول مثلى للمشكلات الإدارية وقد ساعدت الحاسبات الآلية في هذا الصدد ساد اعتقاد لدى البعض خلال هذه المرحلة بان الحاسب الآلي يمكن أن يحل محل الإنسان ومن ثم تقلص الاهتمام بالموارد البشري قياسا على الاهتمام بالإله رغم أن هذا المورد هو الذي طور الآلة وظهر من يروجون لما يعرف بالتكنولوجيا كثيفة رأس المال على حساب تكنولوجيا كثيفة العمالة (عشوش، 2017، صفحة 14).

7. مرحلة مدخل إدارة الموارد البشرية (1970- إلى الآن):

ولادة إدارة الموارد البشرية بعد عام 1970 تقريبا تغير مسمى إدارة الأفراد إلى مسمى جديد هو إدارة الموارد البشرية التي يرمز لها بالرمز اش ار ام وهذا التغيير ليس في المسمى فحسب بل في المضمون وعمل ودور هذه الإدارة في المنظمة فقد تغير دورها من منفذ لسياسات الموارد البشرية التي تضع قطرها العامة الإدارة العليا إلى دور المخطط والمنفذ بي أن واحد لقد أصبح لي هذه الإدارة استراتيجيه خاصة بها تعمل على خدمه وتحقيق استراتيجيات المنظمة العامة وأصبح مدير الإدارة الموارد البشرية هو أعضاء الإدارة العليا الذين يتخذون القرارات الإستراتيجية في المنظمة ويعمل في هذه الإدارة الآن أخصائيون درسوا واحترفوا العمل في مجال إدارة الموارد البشرية وهذا ما دفع الجامعات إلى إلغاء

الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية

تسميه إدارة الأفراد وإحداث تغيير في مضمونها تماشياً مع هذا الاتجاه لقد جاء المسمى جديد لواحدة تسميات هذه الإدارة نعطيك يطلق عليها بعض بعضهم تسميه إدارة القوى العاملة إدارة شؤون العاملين إلى آخره ولم يعد يستخدم مصطلح وظائف الأفراد بل يستخدم عوض عن ذلك أنشطة الموارد البشرية بعد أن هبت رياح العولمة على ميدان العمل في العالم وتم تحرير التجارة الدولية من القيود واشتداد المنافسة العالمية بين المنظمات على اختلاف نوعياتها وظهور إدارة الجودة الشاملة والتركيز على إرضاء الزبون لزيادة الحصة السوقية وضمان البقاء للمنظمة (عقيلي، 2005، صفحة 46).

2 أهمية إدارة الموارد البشرية

1. أهمية إدارة الموارد البشرية

تتمتع إدارة الموارد البشرية كأحد ووظائف المؤسسة بأهمية كبيرة باعتبارها تمثل إدارة لأهم وأعلى أصول المؤسسة سواء كان ذلك على مستوى المؤسسة أو على المستوى الوطني و تكون كالتالي:

على مستوى المؤسسة:

- تعتبر العنصر البشري هو العقل المدبر والقوة التي يمكن من خلالها استغلال جميع الإمكانيات المادية الموجودة بالمؤسسة، وتحقيق الأهداف التي تسعى إليها المؤسسة سواء كانت إنتاجية، تسويقية أو تمويلية.
- تتناقص قيمة الموارد المادية الموجودة في المؤسسة بمرور الوقت، ذلك من خلال تزايد قيمة الموارد البشرية يوماً بعد يوم وبالتالي ضرورة العمل على حسن الاستفادة منها يساعد تقدير الاحتياجات من الموارد البشرية على عدم إعاقة أعمال الإدارات الأخرى للمؤسسة.

على المستوى الوطني:

- إن الثورات التي شهدتها العالم في الآونة الأخيرة من ثورة المعلومات، الاتصالات والتكنولوجيا، وما أفرزته من تقدم وتفوق للدول يرجع إلى وجود عقول بشرية مبدعة وقدرات فنية عالية وسمات سلوكية إيجابية الموارد البشرية التي تمثل أساساً سليماً وقوياً للقوة الاقتصادية، ذلك بقدرتها على الإدارة الفعالة وعلى الأداء الجاد المثمر للعاملين وزيادة الإنتاج في مختلف مجالات النشاط الاقتصادي.
- تلعب الموارد البشرية دوراً هاماً في زيادة الصادرات من خلال وجود عنصر بشري قادر على التطوير، الابتكار للمنتجات، تحسين الجودة وتقليل التكلفة في ضوء إدارة فعالة للمورد البشري.
- إن التقدم العلمي ودخول الشركات متعددة الجنسيات للأسواق العالمية ووجود منافسة قوية بين الدول المتقدمة لجذب الكفاءات البشرية المتميزة، أصبح هناك دوراً هاماً لإدارة الموارد البشرية من خلال العمل على استقطاب العاملين الأكفاء وتوفير المناخ المناسب لهم (القحطاني، 2008، صفحة 25).

3 أهداف إدارة الموارد البشرية:

يكن الهدف الأساسي لتسيير الأفراد في المؤسسات سواء الكبيرة أو الصغيرة هو تطوير الأفراد تطويراً يلبي رغباتهم يسد احتياجات المنظمة يمكن تلخيص هذه الأهداف فيما يلي:

أهداف المجتمع:

تتمثل هذه الأهداف في مساعدة الأفراد بأن تجد لهم أحسن الأعمال وأكثرها إنتاجية ربحية مما يجعلهم سعداء يشعرون بالحماس نحو العمل إلى جانب رفع معنوياتهم إقبالهم إلى العمل برضا شغف كل هذا من أجل تحقيق الرفاهية العامة للأفراد في المجتمع. (مفتاح، 2004).

الأهداف على مستوى المنظمة:

إن الهدف الأساس لإدارة الموارد البشرية في جميع المنظمات سواء كانت كبيرة أو صغيرة عامة أو خاصة هو تزويد المنظمة بالموارد البشرية فعالة وتطوير الأفراد وينبثق من هذا الهدف الأساس مجموعة من الأهداف منها

إستراتيجية التكامل: أي تكامل إدارة الموارد البشرية مع الخطط الإستراتيجية للمنظمة.

الولاء: ويقصد به ولاء العاملين لأهداف المنظمة والإخلاص لها.

المرونة: وتهتم بعملية التكيف والقدرة على إدارة التغيير.

الجودة: ويقصد بها جودة العاملين والخدمات التي تقدمها المنظمة وصورتها الذهنية.

التنبؤات: وضع تنبؤات باحتياجات المنظمة من القوى العاملة.

الخطط: وضع خطط القوى العاملة والإشراف على تنفيذها (الطائي، 2015، صفحة 44).

الأهداف على مستوى العاملين:

- الحصول على أفضل فرص عمل ممكنة مع إتاحة فرص التقدم والرقى.

- وجود ظروف عمل جديدة تمكنهم من العمل الفعال الذي يزيد من إنتاجهم وبالتالي من مكاسبهم المادية.

الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية

- توفير العلاقات الإنسانية الجيدة والفعالة التي تزيد من إحساس العاملين بالانتماء للمنظمة وحرصهم على مصلحتها مع تنشيط الاتصالات وحرية الحركة والاستقلال داخل المنظمة.
- العدالة في معاملتهم وفي منح المكافآت لهم وتوقيع العقوبات عليهم.
- وجود ضمان اجتماع وصحي جيد يوفر الأمن والأمان للعاملين بالمنظمة (القحطاني، 2008، صفحة 25).

4 وظائف إدارة الموارد البشرية

1.4 التحليل الوظيفي

1. تعريف التحليل الوظيفي:

هي العملية المستخدمة لجمع المعلومات عن الوظائف لتحديد القدرات والمهارات والمعارف المطلوبة التي على شاغل الوظيفة أن يتقنها للقيام بالأداء الوظيفي.

2. مكونات التحليل الوظيفي:

بعد الانتهاء من عملية التحليل الوظيفي فإن المحصلة النهائية لهذه التحليل عبارة عن

الوصف الوظيفي:

وهو يوضح الواجبات والمهام والأنشطة التي يجب أن يقوم بها شاغل الوظيفة وكذلك ظروف العمل وأمور أخرى تتعلق بالوظيفة صلاحيات ومسؤوليات وخطوط السلطة لشغل هذه الوظيفة.

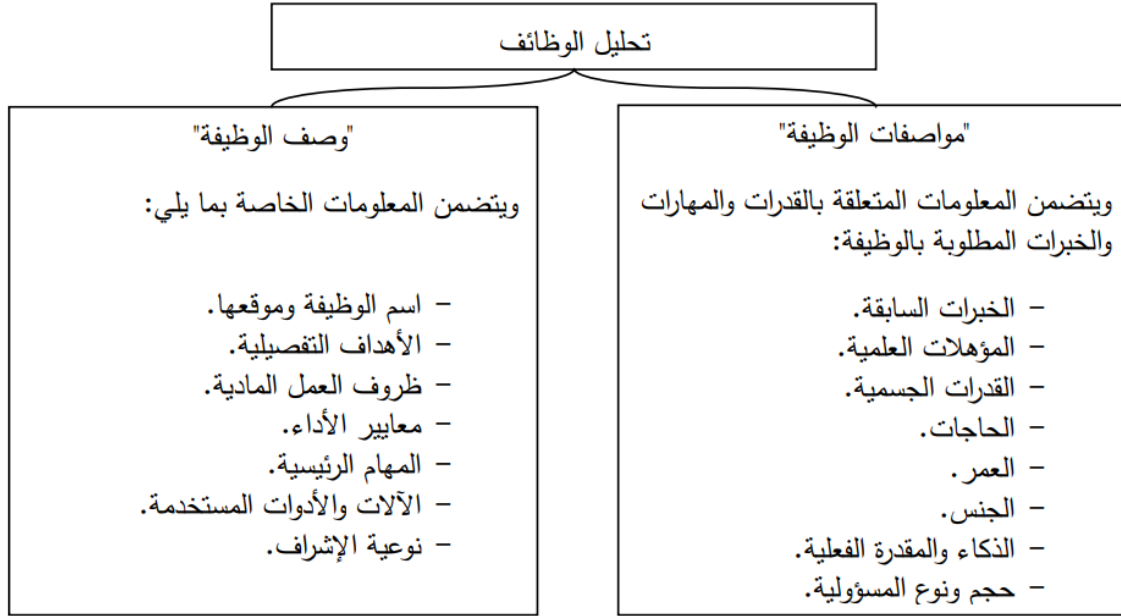
مواصفات العمل:

وهو وصف لمتطلبات الوظيفة التي يجب أن تتوفر لدى الموظف وتتضمن المهارات والمؤهلات العلمية والخبرات اللازمة إضافة إلى المتطلبات العقلية والجسدية.

معايير الأداء:

وهي تحديد لمستوى الأداء المطلوب من الموظف والمعياري الذي يحدد مقياس الأداء (البرادعي، 2005، صفحة 28).

الشكل (2): تحليل الوظائف



المصدر: محمد عبد الفتاح الصيرفي؛ إدارة الموارد البشرية؛ البحرين؛ مؤسسة لورد العالمية للشؤون الجامعية؛ 2006؛ ص 68

3. أهداف التحليل الوظيفي:

يعتبر التحليل الوظيفي أداة هامة في المساعدة على القيام بأنشطة الموارد البشرية من استقطاب واختيار الوظائف وتدريب وتنمية وتقييم الأداء وتحفيز العاملين.

وبشكل أكثر تفصيلاً فإن التحليل الوظيفي يساعد على:

- توضيح وصلاحيات الوظيفة للموظف والأشخاص والمسؤولين.
- يساعد على عملية التخطيط لتعيين الموارد البشرية المستقبلية.
- يساعد على تنمية وتطوير الأفراد.
- يساعد ويسهل القرارات الخاصة بالنقل والترقية.
- يعطي التحليل الوظيفي الموظف صورة واضحة عن المعايير المستخدمة لتقييم أدائه والفوائد التي ستعود إليه نتيجة هذا الأداء.

الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية

- يقدم التحليل الوظيفية إطارا عاما لتحديد الاحتياجات التدريبية (البرادعي، 2005، صفحة 29).

2.4 وظيفة التخطيط

1. مفهوم التخطيط: تعددت مفاهيم التخطيط وسنقدم مفهومين هما:

المفهوم الأول: إن تخطيط القوى العاملة هو عملية يتم بمقتضاها مقارنة القوى العاملة المتاحة خلال فترة الخطة بالاحتياجات التعرف على العجز أو الفائض من العاملين، مع اتخاذ التدابير اللازمة للإجراءات المناسبة لإحداث التوازن المطلوب.

المفهوم الثاني: هو عملية التأكد من توفر الكمية النوعية الجيدة من القوى البشرية في المكان الزمان الملائم القيام بما هو مطلوب منها من أعمال تتناسب مع احتياجات المؤسسة تؤدي إلى تحقيق رضا العاملين.

2. متطلبات التخطيط:

إن التخطيط للقوى العاملة يتطلب وجود إستراتيجية جيدة واضحة المعالم ذات أبعاد شمولية تساعد على:

- معرفة القوى العاملة الداخلية كذلك كيفية العمل على تنميتها تطويرها من خلال إتباع آليات تدريبية معتمدة ذات كفاء فعالية.

- الحصول على قوة عمل فعلية حالية مستقبلية ذات تكاليف معقولة، الاعتماد على هذه الاستراتيجية المنظمة على استخدام المنهجية العلمية لدراسة المؤسسة تحليلها تحليلا علميا.

- إمداد المنظمة تحديد النوعية المطلوبة من الأفراد مستقبلا كذلك إعادة توزيع الموارد الحالية للتخلص من الأفراد الزائدة أو إعادة تأهيلها توزيعها من جديد.

من أهم متطلبات التخطيط للموارد البشرية ما يلي:

- الموارد المالية للمنظمة ووضعها الحالي تأثير ذلك على خطط المنظمة في الجانبين التنظيمي البشري.

- ضرورة ربط أهداف المنظمة الإدارية بتخطيط القوى العاملة.

- سياسات التشغيل الخارجية، لأن تخطيط القوى العاملة يتأثر دائما بالتنظيم التشريعات.

- كذلك سياسات الهجرة ما يترتب عنها من هجرة العمالة الجيدة.

الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية

أهمية تخطيط الموارد البشرية تكمن فيما يلي:

- التعرف على مواطن العجز الفائص في القوة العاملة مما يساعد في اتخاذ التدابير اللازمة مثل الاستغناء عن بعض العاملين النقل، الترقية، التدريب.

- يساعد على تحديد مجالات أنشطة التدريب الترقية، يساهم مساهمة فعالة في زيادة عدد الأفراد العاملين الأكفاء من خلال تحديد الحاجات كما ونوعا بشكل مسبق، كما تعتبر عملية التخطيط العامل الأساسي في نجاح خطط سياسات الأفراد الأخرى كالاختيار، التعيين التدريب، التطوير ... إلخ. (مفتاح، 2004، صفحة 13)

3. أهداف التخطيط: تشمل الأهداف الرئيسية لتخطيط القوى العاملة ما يلي:

- مساعدة الإدارة في تركيز اهتمامها على مشاكل العمل التي تحتاج إلى رعاية عناية خاصة لتحقيق الاستفادة المثلى من الموارد البشرية المتاحة.

- تحديد تقييم الاحتياجات المستقبلية من الخبرات الاختصاصات المؤهلات المهارات (مفتاح، 2004، صفحة 14).

3.4 وظيفة الاستقطاب

1. مفهوم الاستقطاب:

يشير لفظ الاستقطاب إلى تلك المراحل والعمليات المختلفة للبحث المرشحين الملائمين لملأ الوظائف بالمنظمة وهو البحث عن الأفراد مؤهلين وجذبههم لشغل الوظائف الشاغرة بالمنظمة فالاستقطاب لا بد أن يهتم بعملية البحث عن وجذب المرشحين الأكفاء والمؤهلين فقط للوظيفة ويصعب تحقيق النجاح في الاستقطاب إذا كانت الوظائف المراد شغلها تتميز بالغموض في توصيفها وتعريفها فلا بد أن تعرف وتوصف من حيث متطلباتها بطريقة دقيقة لزيادة فعالية الاستقطاب. (محمد م.، 2014، صفحة 125).

2. خطوات عملية الاستقطاب:

تمر عملية استقطاب الموارد البشرية بعدة خطوات وهي كما يلي:

- تخطيط القوى العاملة: حيث يتم تحديد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية طبقا لخطط الإنتاج والعمل في الفترة القادمة.

- طلبات المديرين من العمالة: تتضمن هذه الخطوات تحديد إعداد ونوعيات العمالة المطلوبة من حيث المتطلبات الجسمانية والذهنية والقدرات والمهارات.

الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية

- تحديد الوظائف الشاغرة: بناء على الخطوتين السابقتين يكون لدى إدارة الموارد البشرية تصور كامل عن إعداد الوظائف الشاغرة المطلوب شغلها وفي أي إدارات وأقسام وأيضا في المستويات الوظيفية تقع تلك الوظائف.

-النظر في تحليل الوظائف ومراجعة مواصفات شاغلي الوظيفة: بعد تحديد عدد الوظائف الشاغرة يكون من الضروري مراجعة تحليل الوظائف لمعرفة متطلبات الوظيف من واجبات ومسؤوليات.

-الاستقطاب: وهو بداية العملية لجذب العمالة وتتطلب هذه الخطوة عددا من الأنشطة (محمد م.، 2014، صفحة 126)

3. مصادر الاستقطاب: تنقسم مصادر الاستقطاب إلى مصادر داخلية وأخرى خارجية:

المصادر الداخلية: يعتبر العاملون بالمنظمة في الوقت الحاضر من أهم المصادر التي يعتمد عليها في شغل الوظائف الشاغرة وهذا يعني انه إذا خلت وظيفة معينة في المنظمة فإنه يجب الإعلان عنها في المنظمة حتى يمكن لمن تتوفر فيه الشروط شغلها من العاملين بها أن يتقدم لها ومن أهم هذه المصادر (محمد م.، 2014، الصفحات 128-129-130).

- الترقية.

- النقل والتحويل.

-الموظفون السابقون.

-مخزون المهارات.

-الإعلان الداخلي.

- عن طريق الزملاء والمعارف والأصدقاء.

المصادر الخارجية: قد يكون من الضروري للمنظمة أن تلجأ إلى أحد المصادر الخارجية للحصول على الأيدي العاملة المطلوبة فمهما كان لدى المنظمة من اكتفاء ذاتي لشغل الوظائف الخالية بها من أفراد يعملون بها فلا بد لها من الالتجاء إلى مصادر خارجية للحصول على بعض العاملين ذوي الكفاءات الخاصة ومن أهم هذه المصادر ما يلي (محمد م.، 2014، الصفحات 132-130):

- مكاتب العمل الحكومية.

- مكاتب التوظيف الخاصة.

- التقدم المباشر للمنظمة.

- الإعلان الخارجي.

- المدارس والجامعات.

4.4 وظيفة الاختيار والتعيين

1. الاختيار:

والمقصود بالاختيار هنا هو اتخاذ القرار الخاص بتعيين عدد محدود من بين هؤلاء المتقدمين، أو المتاحين لشغل وظائف المنظمة الشاغرة، ويتركز هدف هذه المرحلة بالطبع في استبعاد هؤلاء الذين ترى الإدارة أنهم غير مؤهلين للوفاء بمتطلبات الوظائف الشاغرة وبصفة خاصة، والمنظمة عامة وذلك وفقاً للمعايير الموضوعية التي تستخدمها المنظمة في المفاضلة بين الأشخاص، وبخصوص هذه المعايير أو الأساليب الممكن استخدامها في مجال الاختيار فإنها تشمل الآتي (الحريري، 2012، صفحة 120).

الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية

الشكل (3): خطوات عملية الاختيار



المصدر: زايد محمد عادل؛ إدارة الموارد البشرية (رؤية استراتيجية)؛ كلية التجارة؛ جامعة القاهرة

2003؛ ص 270؛

2. مرحلة التعيين:

وبعد أن يتم الانتهاء من اتخاذ قرار الاختيار فإن مرحلة التسكين تحاول وضع الشخص في المكان والعمل الملائم لمؤهلاته وخبراته وصفاته الشخصية، كما تحدد لها بطاقة وصف الوظيفة، وعلى الرغم من أنه من الطبيعي ألا يتم اختيار الشخص قبل أن يتم تحديد الموقع أو الوظيفة التي سوف يشغلها إلا أنه من عادة بعض المنظمات كبيرة الحجم أن تقوم بتعيين أكبر عدد ممكن من الكفاءات المتميزة دون أن تشغل نفسها بالتفكير المسبق في تحديد نوع الوظيفة التي سوف يشغلها كل منهم بالضبط، الأمر الذي يجعل من الاختيار والتسكين مرحلتين مختلفتين (بشير، 2013، صفحة 126)

5.4 وظيفة التدريب والتطوير

يعرف أبو بكر التدريب على أنه مجموعة من النشاطات المصممة والموجهة إما لرفع مستوى مهارات ومعارف وخبرات الأفراد أو التعديل الإيجابي في ميولهم وتصرفاتهم وسلوكياتهم.

الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية

ويعرف عبد الباقي على النظرة إلى التدريب على انه نشاط وقي تلجأ إليه المنظمة عند الضرورة كان تريد من خلاله تلافي بعض نقاط الضعف الظاهرة في بعض الموارد البشرية أو لتحسين مهاراتهم هذه النظرة أصبحت من مخلفات الماضي فنظرة المنظمات الكبرى والعلم الحديث للتدريب الآن اختلفت كثيرا عنها في الماضي فالنظرة إلى التدريب الآن تتكون من ثلاث عناصر مستدامة وهي تعلم تدريب وتنمية تلتصق جميع بالموارد البشري داخل المنظمة منذ تعيينه وفي بعض الحالات قبل التعيين الرسمي الى لحظة تقاعده و تركه للعمل في المنظمة

أهداف وظيف التدريب:

- رفع المستوى الأداء والكفاءة الإنتاجية لدى الأفراد سواء في النواحي الفنية أو السلوكية.
- تدريب الموارد البشرية اللازمة لأداء الوظائف المطلوبة بالمستوى المطلوب وفي التخصص الذي تشترط مواصفات الوظيفة.
- إعداد الأفراد للقيام بالأعمال ذات طبيعة ومواصفات تختلف عن العمل الحالي الذي يقوم به الفرد بالنقل أو الترقية.
- إعداد المعينين الجدد وتهيئتهم للقيام بعملهم على أكمل وجه.
- تمكين الأفراد من ممارسة أساليب متطورة بالفاعلية المطلوبة على أساس تجريبي قبل الانتقال الى مرحلة التطبيق الفعلي (نبيح و عزاز، 2022).

6.4 تقييم الأداء

1. مفهوم تقييم الأداء:

هو المؤشر الموضوعي الذي تحتكم إليه إدارة الموارد البشرية في معرفة مدى فاعلية وكفاءة الأنشطة التي تؤديه داخل المنظمة من تخطيط وتوظيف وتدريب وغيرها من الأنشطة وذلك من خلال قياس أداء الأفراد العاملين في المنظمة ومقارنته بالأداء المحدد من قبل إدارة الموارد البشرية لتحقيق هدف مسطر من قبل المنظمة (محمد و ادريسي، 2016، صفحة 67).

أهداف عملية تقييم الأداء: تجرى عملية تقييم الأداء في جميع المنظمات لتحقيق غرضين رئيسيين يمكن توضيحهم بالمخطط التالي:

أهداف تقييم الأداء:

- تطويرية.

الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات ة الاتصال وإدارة الموارد البشرية

- تقييمية.

- تغذية عكسية عن الأفراد.

- تشخيص الاحتياجات التدريبية والتطويرية.

- قرارات المكافآت.

- قرارات استقطاب وتقييم العاملين.

- تقييم نظام اختيار العاملين.

3. المبحث الثالث: الدراسات السابقة

المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة و نقاط التشابه و الاختلاف

1.3 الدراسات الجزائرية

دراسة 1: وسام بلكرديد 2019/2018	
العنوان	دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تفعيل أداء إدارة الموارد البشرية
نوع الدراسة	مذكرة ماستر.
المنهج	المنهج الوصفي التحليلي
المجتمع	مديرية الموارد البشرية بميناء "جن جن" بجيجل.
النتائج المتحصل عليها	<p>من خلال دراستنا هذه توصلنا إلى مجموعة من النتائج النظرية نذكرها كما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - لتكنولوجيا المعلومات والاتصال مفهوم مركب ذو أبعاد ملموسة وأخرى معنوية. - استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتأهيل المورد البشري للتحكم فيها، من أهم متطلبات تحسين وتطوير أداء إدارة الموارد البشرية. - ساعدت تكنولوجيا المعلومات والاتصال في القضاء على بعض الصعوبات في العمل، ككثرة الأوراق، وإنتاجية المورد صعوبة انتقال وتداول المعلومات، غموض المهام...إلخ، وبالتالي الرفع من كفاءة البشري ومنه تحسين أداء إدارة الموارد البشرية. - إن التطبيق الفعلي لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية مرتبط بكفاءة هذه الأخيرة. - التطورات السريعة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال مكن المؤسسات من

الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية

<p>الحصول على المعلومات بسرعة ودقة، مما ساعدها على التفوق والتميز في مجال عملها.</p> <p>- تقييم أداء إدارة الموارد البشرية ضرورة جوهرية وحتمية في المؤسسات لما لها من آثار إيجابية مهمة على حاضر ومستقبل المؤسسات باختلاف أنشطتها.</p>	
<p>استخدام الاستبيان، استخدام المنهج الوصفي التحليل، ميدان الدراسة مؤسسة عمومية اقتصادية، التشابه في المتغير التابع والمستقل.</p>	<p>نقاط التشابه</p>
<p>ركزت دراستنا على إدارة الموارد البشرية بصفة عامة وتناولنا نظم المعلومات وهذه الدراسة ركزت على نظم معلومات إدارة الموارد البشرية بشكل عميق.</p>	<p>نقاط الاختلاف</p>

<p>دراسة 2: دبون عبد القادر 2009/2008</p>	
<p>مساهمة إدارة الموارد البشرية في المؤسسة في التكيف مع التغير التكنولوجي.</p>	<p>العنوان</p>
<p>أطروحة دكتوراه.</p>	<p>نوع الدراسة</p>
<p>المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التاريخي.</p>	<p>المنهج</p>
<p>مؤسسة اتصالات الجزائر.</p>	<p>المجتمع</p>
<p>- أن التغيير التكنولوجي يعتبر تطورا هائلا وهذا دلالة على أهميته إذ نجده يشمل كل المجالات، وبظهور وتطور تكنولوجيا الإعلام والاتصال كشكل من أشكال التغيير التكنولوجي يعد دليلا كافيا لأهمية هذا التغيير.</p> <p>- يحتم على المؤسسة الاعتماد على مخرجات التغيير التكنولوجي، لأنه</p>	<p>النتائج المتحصل عليها</p>

الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية

<p>يساعدها في تحقيق أهدافها العلمية والإستراتيجية ويمنحها في جانب كبير التميز في السوق.</p> <p>- أن هناك تطور ملحوظ في مفهوم إدارة الموارد البشرية الذي يدل على مدى أهمية هذه الوظيفة في تسيير المؤسسة وتحقيق أهدافها.</p> <p>- هناك تداخل وتفاعل إدارة الموارد البشرية مع الإدارة العليا في إدارة المؤسسة نظرا للدور الكبير الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية في إدارة باقي الوظائف الأخرى في المؤسسة.</p> <p>- تزداد أهمية إدارة المواد البشرية في مساهمتها في التكيف مع التغيرات التكنولوجية الصادرة من المحيط الخارجي للمؤسسة، كما تزداد أهمية المساهمة في تفعيل هذا التكيف من خلال معرفة الأساليب الناجحة في تحقيقه.</p> <p>- يتوقف نجاح عملية التكيف التكنولوجي من خلال إدراك إدارة المؤسسة بضرورة القيام بالتحسين المستمر للعمليات، الأساليب والموارد البشرية.</p>	
<p>الاستبيان، المنهج الوصفي التحليلي، المتغير التابع، ميدان الدراسة مؤسسة عمومية اقتصادية.</p>	<p>نقاط التشابه</p>
<p>ركزت هذه الدراسة على جزء من تكنولوجيا المعلومات والاتصال وهو التغير التكنولوجي أما دراستنا فتناولناه بكل معمق، استخدام المنهج التاريخي، المتغير المستقل، استعمال المقابلة.</p>	<p>نقاط الاختلاف</p>

<p>دراسة 3: ساولي تاسعديت 2022</p>	
<p>أثر استخدام التواصل الاجتماعي على التوظيف الإلكتروني.</p>	<p>العنوان</p>
<p>مقال.</p>	<p>نوع الدراسة</p>

الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية

<p>المنهج</p> <p>استخدام المنهج الوصفي التحليلي.</p>	
<p>المجتمع</p> <p>شركة Soummam computer system.</p>	
<p>النتائج المتحصل عليها</p> <p>- يمكن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي بطرق مختلفة حيث تسمح بتوفير فكرة واضحة للقائمين على التوظيف عن هوية المرشحين المحتملين قبل التواصل معهم.</p> <p>- تلعب وسائل التواصل الاجتماعي دورا مهما في إمكانية توظيف المرشحين ذوي مؤهلات.</p> <p>- استخدام وسائل التواصل الاجتماعي يسمح بجذب المرشحين المناسبين لاحتياجات الشركة.</p> <p>- نلاحظ أن الاستخدام الإيجابي لوسائل التواصل الاجتماعي هو أكثر أهمية في إدراك المسؤول عن التوظيف لمهارات التعامل مع المتقدمين للوظيفة.</p> <p>- حسب نتائج الاستبيان يعتمد التوظيف الإلكتروني في الشركة محل الدراسة على استخدام وسائل التواصل الاجتماعي للحصول على المعلومات الكافية لتحديد ما إذا كان المترشح مناسباً للشركة أم لا.</p> <p>- هناك وجود لإستراتيجية متبعة من طرف الشركة لاستخدام وسائل التواصل الاجتماعي في التوظيف الإلكتروني نظرا لتأثيرها حسب نتائج الاستبيان المتحصل عليها للشركة محل الدراسة.</p> <p>- توجد علاقة قوية بين استخدام وسائل التواصل الاجتماعي والتوظيف الإلكتروني في الشركة محل الدراسة بالنظر للنتائج المتحصل عليها من الاستبيان وهذا راجع لأهمية وسائل التواصل الاجتماعية في ظل وجود منافسة بين الشركات للحصول على مترشحين ذوي كفاءات ومهارات عالية.</p>	
<p>نقاط التشابه</p> <p>استخدام المنهج الوصفي التحليلي، الاستبيان، هدف الدراسة.</p>	

الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية

نقاط الاختلاف	مجتمع الدراسة شركة خاصة، ركزت هذه الدراسة على جزء من إدارة الموارد البشرية وهو التوظيف وجزء من تكنولوجيا المعلومات والاتصال وهو مواقع التواصل الاجتماعي أما دراستنا فتناولت الموضوع بشكل موسع.
---------------	--

دراسة 4: بن ساعد يمينة 2019/2018	
العنوان	إدارة الموارد البشرية المبنية على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
نوع الدراسة	أطروحة دكتوراه.
المنهج	المنهج الوصفي التحليلي.
المجتمع	حالة سوناطراك فرع تكرير البترول - الجزائر.
النتائج المتحصل عليها	<ul style="list-style-type: none"> - تعد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أهم وسبله لمواجهة صعوبات الاتصال وانتقال المعلومات داخل المنظمة. - تساهم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في أتمتة وظائف إدارة الموارد البشرية. - ساهمت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحسين خدمة إدارة الموارد البشرية باعتبارها وسيلة تسهل معالجة الإجراءات الإدارية. - ساهمت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية من خلال تطوير الكفاءات الجماعية باعتبارها أداة تطوير عن طريق أسلوب العمل التعاوني. - خلقت شكلا جديدا لإدارة الموارد البشرية تقوم على اللامركزية وإلغاء

الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية

<p>التسلسل الهرمي لها.</p> <p>- أصبحت إدارة الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات قائمة على موارد البشرية ذوي معرفة.</p> <p>- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كان لها أثر ايجابي على أهم وظائف إدارة الموارد البشرية بحيث ساهمت في تطوير إجراءات التوظيف وأتاحت تدريب الموظفين على نحو أفضل بحيث تسهل من تدريب عدد كبير من الموظفين وبسرعة من خلال برامج التدريب المحوسبة.</p> <p>- دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة الموارد البشرية يعمل على الرفع من كفاءة عمليات إدارة الموارد البشرية ويؤثر إيجاباً في تفاعل الموظفين من خلال عمليات الاتصال بينهم هذا ما ساهم في تحسين أداء الموارد البشرية.</p> <p>- ساهمت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في خلق ميزة تنافسية للمنظمة نتيجة تحسن في أدائها.</p>	
<p>المنهج الوصفي التحليلي، المتغير التابع والمستقل، ميدان الدراسة مؤسسة اقتصادية عمومية.</p>	<p>نقاط التشابه</p>
<p>تعمقت هذه الدراسة على الإدارة الالكترونية للموارد البشرية.</p>	<p>نقاط الاختلاف</p>

2.3 الدراسات العربية

<p>دراسة1: عثمان بن موسى عقيلي والدكتور محمد بن عبد الله العمري عادل بن محمد الغامدي 2020</p>	
<p>أثر تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية.</p>	<p>العنوان</p>

الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية

نوع الدراسة	مقال.
المنهج	المنهج الوصفي التحليلي.
المجتمع	كلية الآداب والعلوم الإنسانية.
النتائج المتحصل عليها	<p>- هناك وضوح لدى عينة الدراسة لأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة تنمية الموارد البشرية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية وإدراك تام لفوائدها من قبلهم.</p> <p>- تدعم كلية الآداب والعلوم الإنسانية عملية التحول إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية .</p> <p>- تتوفر بنى تحتية لدى الكلية المعنية بالدراسة تعتبر كافية عمليا لتتحول الى استخدام أكبر للتكنولوجيا المعلومات.</p> <p>- يساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات في سرعة انجاز العمل في الكلية.</p> <p>- يساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات في تسهيل عمليات الاتصال بين الأقسام والإدارات المختلفة بالكلية.</p> <p>- تتفق العينة على أن استغلال تكنولوجيا المعلومات يساعد على تحويل جميع الأنظمة التقليدية الموجودة بكلية العلوم الإنسانية إلى الكترونية.</p> <p>- ساهمت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في خلق بيئة عمل تقوم على التعاون الجماعي وتبادل المعرفة من خلال ما يعرف بمصطلح " التعلم التعاوني " الذي ساهم في رفع مهارات وقدرات الأفراد.</p>
نقاط التشابه	المنهج الوصفي التحليلي.
نقاط الاختلاف	تجاهلت هذه الدراسة تكنولوجيا الاتصال ودرست جزء من إدارة الموارد البشرية وهو تنمية الموارد البشرية، ميدان الدراسة هو مؤسسة عمومية تعليمية.

--	--

3.3 الدراسات الأجنبية

دراسة 1: Gilles ExBrayat, Nathali Flisterg, Ronan Fouesnant: 2010	
العنوان	Le System d'Information des ressources Humaines (SIRH) : un atout dans l'optimisation de la GRH au service de l'entreprise نظام معلومات الموارد البشرية كوسيلة لتحسين تسيير الموارد البشرية في خدمة المؤسسة.
نوع الدراسة	مقال.
المجتمع	مجموعة مؤسسات.
النتائج المتحصل عليها	<p>- لا توجد إدارة للموارد البشرية من غير نظام معلومات يسيّر وظائفها يعتمد على برمجيات تراعي العالقة بين التكنولوجيا وخلق القيمة المضافة للموارد البشرية، من خلال تطوير الكفاءات واكتساب ميزة تنافسية وتشجيع العمل كفريق.</p> <p>- حتى تزيد من فاعلية الموارد البشرية بالمؤسسة لابد من إرساء نظام معلومات لا يعتمد على الجانب التقني فقط بل يجب ربطه مع أهداف، تطبيقات، وسياسات المؤسسة في مجال إدارة الموارد البشرية.</p> <p>- حتى تكون إدارة الموارد البشرية فعالة وعصرية يجب التفكير في التغلب على التحديات الفردية والجماعية التي تعارض إدماج هذه التكنولوجيا من أجل رؤية الأثر الايجابي لهذه الأخيرة.</p>

الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية

نقاط التشابه	هدف الدراسة.
نقاط الاختلاف	مجتمع الدراسة هو مجموعة من المؤسسات، دراسة جزء من إدارة الموارد البشرية وهو نظم المعلومات.

2.3المطلب الثاني: نقد الدراسات السابقة

يتضح من الدراسات السابقة والتي تناولت نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية هذه الدراسات تفاوتت في تناول هذا الموضوع فبالرغم من تعدد البحوث إلا انه هناك نقص في الدراسات التي اهتمت بهذا الموضوع، مع وجود اتفاق في الأسلوب المستخدم في البحث وكانت أوجه الاختلاف والاتفاق فيما يلي:

- معظم الدراسات تناولت بالبحث عن تكنولوجيا المعلومات والاتصال وعلاقتها باتخاذ القرارات وتخطيط إدارة الموارد البشرية.

- طبقت اغلب الدراسات على المؤسسات القطاع الخدمي ولم تدرس القطاع الإنتاجي.

- اتفقت الدراسات مع الموضوع بحثنا في استخدام المنهج الوصفي التحليلي وكذا أسلوب جمع البيانات وهو الاستبيان

كما تم الاستفادة من الدراسات السابقة كالاتي:

- تحديد محاور الدراسة.

- المساعدة في صياغة فروض الدراسة.

- الاستفادة من المراجع والكتب التي اعتمدت عليه هذه الدراسات.

- كذلك تكوين محاور الاستبيان الذي سوف يستخدم في جمع البيانات بالرغم من اختلاف المتغيرات من دراسة لأخرى واختلاف البيئة.

خلاصة الفصل:

نحن نعيش في عصر التكنولوجيا وكان لزاما على المؤسسات تبني هاته التكنولوجيات حيث أصبحت تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتقدمة تلعب دورا متميزا في المؤسسة، ذلك كون هاته الأخيرة قد أفرزت طرق تنظيم جديدة وخلقّت فرصة التغيير في سلوكيات أهم أصول المنظمة ألا وهو المورد البشري، ولقد تطرقنا إلى ماهية تكنولوجيا معلومات وكذا مكوناتها وأهميتها وإيجابياتها وسلبياتها وقمنا بتبيان وظائفها ثم تطرقنا ثانيا إلى إدارة الموارد البشرية و ذكرنا مفهومها و نشأتها و تعرفنا على أنها تقوم بالعديد من الوظائف (توظيف، تخطيط، تدريب، تقييم) تهدف من خلالها إلى الوصول إلى تحديد احتياجات المنظمة من العمالة الماهرة و السعي للحفاظ عليها و تطويرها، وفي الأخير تعرفنا إلى الدراسات السابقة في موضوع بحثنا و عرضنا النقاط التي نتفق و التي نختلف فيها و ما سوف تضيفه دراستنا الحالية.

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية

تمهيد

ان الجانب التطبيقي هو الانعكاس الواقعي والعملي للجانب النظري حيث يقوم بتقديم حقائق علمية تثبت او تنفي المعلومات النظرية، وفي هذا الفصل سنقوم بعرض النتائج التي توصلنا اليها عن طريق الدراسة الميدانية في مؤسسة كوسيدار وتحليلها لإبراز أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تفعيل إدارة الموارد البشرية. حيث سنتناول في هذا الفصل تقديمًا شاملاً للشركة محل الدراسة، بالإضافة إلى مختلف مراحل إعداد الاستبيان ومجتمع الدراسة وصولاً إلى عرض تحليل إجابات أفراد المجتمع واستخلاص النتائج حتى نعطي صورة عن دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تفعيل أداء إدارة الموارد البشرية بشركة محل الدراسة

المبحث الأول: التعريف بمؤسسة كوسيدار

تعتبر كوسيدار من أهم المؤسسات التي تنشط في مجال الأشغال العمومية فهي تحتل المرتبة الأولى على المستوى الوطني كما تحتل مكانة جيدة على المستوى الإفريقي لديها فروع عدة وهي ذات نشاط متنوع مما جعلها تكسب حصة سوقية واسعة على المستوى الوطني وتمنح فرص عمل كبيرة بكامل ولايات الوطن.

1 المطلب الأول: التعريف بمجمع كوسيدار

سيتم خلال هذا المطلب الحديث عن نشأة مجمع كوسيدار وتطوراتها، ثم التطرق إلى أحد أهم المنشآت التابعة له، والمتمثلة في المؤسسة الجزائرية للتجديد والتصلّيح والصيانة COSIDER .ALREM

مجمع كوسيدار في شركة اقتصادية مختلطة أنشئت في 1 جانفي عام 1979 من قبل الشركة الوطنية للصلب (S.N.S) والمجموعة الدانماركية كريستياني ونيلسن"، في عام 1982 أصبحت شركة كوسيدار تابعة 100% إلى SNS بعد اكتساب هذا الأخير أسهم الشريك الدانماركي، وفي إطار إعادة الهيكلة التنظيمية للمؤسسات العامة قررت السلطات الجزائرية تحويل شركة كوسيدار إلى شركة وطنية تابعة لوزارة الصناعة الثقيلة وهذا في عام 1984، ومع الإصلاحات الاقتصادية، بما في ذلك استقلالية المؤسسات العامة في عام 1988 كوسيدار تحولت إلى شركة مساهمة في أكتوبر عام 1989.

وتعتبر كوسيدار شركة قادرة على خلق واستغلال مختلف الفرص التي سمحت لها بالتطور وتوسيع تدخلها إلى أنشطة أخرى ولم تكتف بالجانب العمراني والأشغال العامة على عكس منافسها في السوق المحلية، مما سمح لهذه الشركة. الاستقرار والمحافظة على الأعمال والعملاء والتنوع في غضون عقدين من الزمن، وإجراءها لتقييم مستمر من خلال النمو الداخلي وتمثل كوسيدار اليوم أكبر مجموعة جزائرية وتسمى B.T.P.H وكوسيدار) في SPA مسجلة بمبلغ 17.8 مليار دج، وينظم من قبل مجموعة من الشركات المملوكة في ثمانية (08) شركات تابعة.

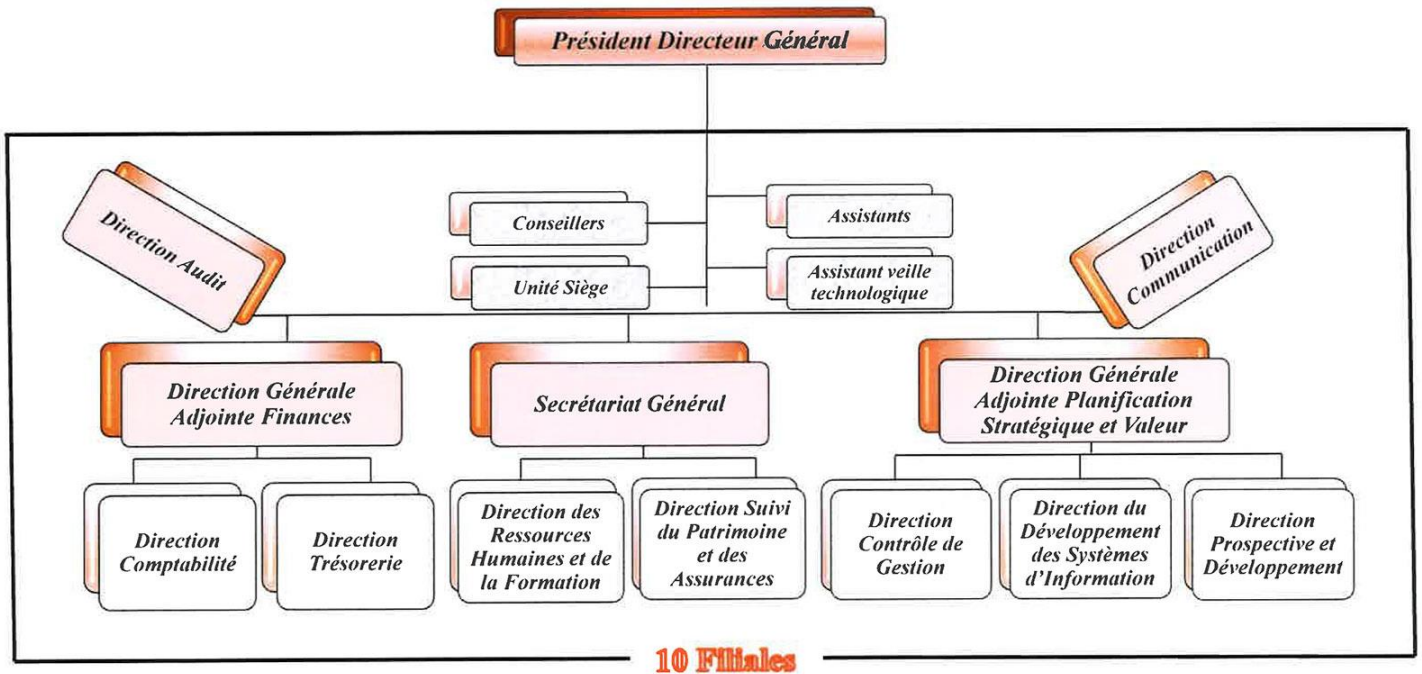
ويحتل مجمع كوسيدار BTPH المرتبة الأولى في الجزائر والحادي عشر في أفريقيا ولها أيضا أكثر من 28500 موظف وتقدر ميزانيتها بـ 87 مليار دينار وهذه الإحصائيات حتى نهاية السنة المالية 2013

تدور أنشطة مجمع كوسيدار حول ثماني شركات تابعة تذكرها فيما يلي:

- كوسيدار أشغال عمومية.

- كوسيدار البناء.
- كوسيدار البنية التحتية.
- كوسيدار السدود.
- كوسيدار أنجينيرينغ.
- كوسيدار الأنفاق.
- كوسيدار المطارات.

الشكل (4): الهيكل التنظيمي لمؤسسة كوسيدار



Source: COSIDER Groupe SPA, Organigramme de COSIDER GROUPE,

Consulté le 01/06/2024, Site : <https://www.cosider-groupe.dz/fr/cosider-groupe-organisation>

1.1 نظرة على فروع مجمع كوسيدار

كوسيدار هو تنظيم من 08 فروع وهذا كما هو موضح في الشكل التالي:

الجدول (2): تقديم فروع كوسيدار

الفرع	معلومات متعلقة بالفرع	النشاطات المتعلقة بالفرد
COSIDER Travaux Publics	رأس المال الاجتماعي: 4000 مليون دج رقم الأعمال: 26200 مليون دج العمال: 8883	الطرق والطرق السريعة؛ السكك الحديدية؛ مدارج الطائرات؛ أعمال الإنشاءات البحرية؛ الخدمات الصناعية؛ المترو؛ السدود
COSIDER Canalisation	رأس المال الاجتماعي: 4000 مليون دج رقم الأعمال: 28200 مليون دج العمال: 8046	نقل المحروقات عبر الأنابيب؛ النقل الهيدروليكي في الأنابيب المعدنية والخرسانية؛ محطات تنقية مياه الصرف الصحي ومعالجة المياه؛ أشغال الري
COSIDER Construction	رأس المال الاجتماعي: 3279 مليون دج رقم الأعمال: 6200 مليون دج العمال: 12012	المباني لاستخدام المكاتب؛ البنية التحتية الاجتماعية؛ السكنات الاجتماعية؛ الهندسة الصناعية؛ صناعة القوالب المعدنية؛ الأعمال الخاصة بالهياكل الفولاذية
COSIDER Ouvrages d'art	رأس المال الاجتماعي: 1200 مليون دج رقم الأعمال: 6200 مليون دج العمال: 2930	الجسور ومواقف السيارات تحت الأرض؛ الأساسات الاستثنائية (خاصة)؛ منشآت خاصة
COSIDER Promotion	رأس المال الاجتماعي: 600 مليون دج رقم الأعمال: 2620 مليون دج العمال: 162	السكنات الفردية؛ والشبه جماعية والجماعية؛ مدن سياحية؛ المراكز التجارية؛ مختلف التجهيزات وغيرها

الحصى للخرسانة؛ الرمال؛ جبس؛ حصى مسحوقة؛ صخور؛ مواد للمحاجر	رأس المال الاجتماعي: 745 مليون دج رقم الأعمال: 2300 مليون دج العمال: 730	COSIDER Carrières
صيانة وإصلاح (مركبات، ...) وظائف التشكيل والتصنيع الميكانيكي؛ إيجار معدات الأشغال العمومية والنقل؛ تكوين سائقي العتاد وعمال الصيانة.	رأس المال الاجتماعي: 305 مليون دج رقم الأعمال: 2200 مليون دج العمال: 558	COSIDER Alrem
تصميمات المعمارية والوظيفية للمساكن؛ الدراسات الهيكلية لمختلف المنشآت العمومية؛ تصميم الطرقات والسكك الحديدية وأساليب إنشائها؛ دراسة الإنشاءات المشيدة تحت الأرض، والهيكل والمنشآت الخاصة؛ الدراسات الطبوغرافية والجيوتقنية؛ دراسات تصميم الهياكل الهيدرووليكية؛ دراسات تحويلات الهيدرووليكية.	رأس المال الاجتماعي: 100 مليون دج رقم الأعمال: 320 مليون دج العمال: 558	COSIDER Engineering

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على وثائق داخلية لمجمع كوسيدار.

المطلب الثالث: عرض فرع كوسيدار المؤسسة الجزائرية للتجديد والتصليح والصيانة COSIDER

ALREM

2 تعريف ونشأة COSIDER ALREM

تعتبر المؤسسة الجزائرية للتجديد والتصليح والصيانة " COSIDER ALREM " تعتبر فرع من فروع مجمع كوسيدار "Cosider Groupe" الذي نشأ في 1 جانفي سنة 1979 من طرف « SNS » وأصبح فرع منها بصفة رسمية سنة 1982 بعد ذلك تحول إلى شركة أسهم حيث يساهم البنك الخارجي الجزائري BEA ب 55% في رأس ماله الاجتماعي منذ ذلك و Cosider تقوم بكل العمليات الكبرى للبناء و التعمير و الأشغال العمومية و غيرها من الأنشطة حيث تتكون من أحد عشرة 11 فرع نذكر منها الآتي ' CANALISATIONS , PROMOTIONIMMOBILIERE , COMETAL , AGRAL , TRAVAUX PUBLICS , CONSTRUCTIONS , CARRIERES , ALSIM , منها COSIDER ALREM المؤسسة التي استقبلتنا حيث يعود تاريخ تأسيسها إلى 26 مارس 1995 و يقدر رأس مالها الاجتماعي ب , 00305000000 دج, و بمساحة 240000 م2 , تتواجد على مستوى ثلاث وحدات في كل من روية طريق C مسكن رقم 3 ولاية الجزائر إضافة إلى وحدتي مسيلة و بليدة أما فيما يخص عدد عمالها فهي تضم أكثر من 730 عامل.

2 نشاطات وآفاق COSIDER ALREM

أولا: نشاطاتها

من بين أهم نشاطاتها أو مهامها ما يلي:

- صيانة وتحديث عتاد الأشغال العمومية ووسائل النقل.
- أشغال صناعية Travaux d'usinage ."
- المتاجرة في قطاع الغيار .
- تقديم نصائح ودورات تدريبية في مجال الصيانة.
- تأجير وكراء عتاد الأشغال العمومية ووسائل النقل.

وقد تحصلت COSIDER ALREM على شهادة "ISO" في ديسمبر 2004 وهذا يرجع هذا إلى خبرتها وقوة احترافها التقني الذي يسمح لها بالتوفير المستمر لخدمات عالية الجودة لجل زبائنها بفضل تعاملها مع موردين أجانب، حيث عمليات التصليح والتجديد تتم بقطع غيار أصلية تستوردها من الشركات الأم نذكر منها ما يأتي: Iveco, Komatsu, Mercedes, Nissan, Hino, Fiat

ثانيا: آفاقها:

في ظل التطور الاقتصادي والتكنولوجي الحاصل الذي يمر به العالم اليوم تطمح مؤسسة COSIDER ALREM إلى تحقيق جملة من التطلعات والآفاق المستقبلية التي يمكن تلخيصها فيما يأتي:

- زيادة إمكانيات الوحدات الثلاث في مجال التجديد.
- إنشاء وحدة للتجديد في حاسي مسعود لتكفل بعتاد الأشغال الموجود في الجنوب.
- البحث المستمر عن شركاء مختصين في ميدان الصيانة للاستفادة من خبراتهم وبالتالي توسيع مكانتها في السوق.
- تأطير وتكوين سائقي الآلات الصناعية ومعدات الأشغال العمومية بفتح مركز للتكوين على مستوى وحدة مسيلة.

3 الهيكل العام ل COSIDER ALREM

يتكون هيكلها التنظيمي من المديرية العامة، المديرية الفرعية والوحدات التي نجد فيها ثلاث وحدات للتجديد، مكتب لإرشاد والتوجيه، ووحدة كراء عتاد، حيث تتركز جميع نشاطات الإنتاج والمتاجرة للمؤسسة على مستوى وحدات للتجديد حسب نوعية الصيانة، وتقوم بتصليح جميع أنواع المعدات الخاصة بمعدات الأشغال العمومية وأعضائها، الشاحنات الصناعية وكذلك بيع قطاع الغيار. وسوف نعرف كل عنصر بالتفصيل فيما يلي:

أولا: المديرية العامة

تقع في المنطقة الصناعية روية طريق C مسكن رقم "3"-ولاية الجزائر- ومن مهامها ما يلي:

- تسطير السياسة العامة المعمولة بها على المدى الطويل.
- تربط بين نشاطات مختلف الأقسام في المؤسسة.
- ضمان السمعة الحسنة للمؤسسة باستمرار.
- تسخير شتى الوسائل لضمان الرضا المستمر لعملائها بتلبية حاجياتها بجودة وحدثة.
- تحقيق كل المهام المطلوبة من قبل المدير العام «COSIDER ALREM»
- ضمان وتأمين كل العقود المتعلقة بتسيير المؤسسة.

نجد المدير العام DE COSIDER ALREM LE PDG محاط بمجموعة من المسؤولين أو ما نسميهم برؤساء الأقسام حيث نجد مسؤول التجارة والتسويق والاتصال، مسؤول الإعلام الآلي، المسؤول عن مراقبة التسيير ومسؤول المراجعة ولا ننسى بالذكر مصلحة الصحة والأمن.

1. مصلحة الصحة والأمن:

- تحضير سياسة العمل في ميدان الصحة والأمن.
- تحضير طرق وإجراءات العمل المناسبة لضمان الأمن.
- وضع قواعد للعمل الجيد وضبطها.
- وضع نظام لمراقبة المخلفات الصناعية الناتجة عن عمل المؤسسة.
- تكوين العمال المعرضين للأخطار في مجال الإسعافات الأولية.
- إجراء تحريات عند حدوث أي حادث عمل أو مرض خطير جراء أداء العمل.
- الحرص على صحة العمال وأمنهم باتخاذ عدة إجراءات وقائية.
- تحسين المستوى الصحي للعمال في الوسط العملي.

2. مسؤول التجارة التسويق والاتصال"

- ضمان نشاطات البيع، التسويق، الاتصال، والإشهار.
- إعلام الإدارة العامة بالمستجدات واحتياجات السوق.
- بالتنسيق والربط مع المديرية العامة تقوم بتحديد إستراتيجيات تسويق المبيعات.
- تنظيم مشاركات المؤسسة في التظاهرات التجارية كالمعارض الوطنية والدولية.
- الحرص على احترام قوانين ومعايير الصيانة والتجديد في المؤسسة.
- تحليل ودراسة ملاحظات الزبائن.
- تحضير المخطط التسويقي للمؤسسة بالتعاون مع المديرية العامة.
- تحضير وإعداد الموازنات الشهرية.
- المشاركة في المعالجة الإدارية للطلبات ومتابعة النتائج التجارية.

3. مسؤول الإعلام الآلي:

- المشاركة في تهيئة المخطط المسير لنظام المعلومات في المؤسسة.

- توضيح بدقة مخطط الإعلام الآلي في المخطط المسير.
- تحديد وسائل تحقيق مخطط الإعلام الآلي.
- معرفة متطلبات المؤسسة في مجال الإعلام الآلي ومن ثم تحضر مخطط يتضمن كل التوضيحات التي تخص المتطلبات الفنية والتقنية الواجب توفيرها.
- العمل على توطيد العلاقات مع موردي لوازم ومعدات الإعلام الآلي.
- الحرص على تكوين العمال في مجال استعمال الإعلام الآلي والتحكم في أجهزته.

4.المسؤول عن مراقبة التسيير :

- الحرص على احترام قواعد التسيير.
- تحضير جدول القيادة ومختلف متطلبات عمليات التسيير للسماح للإدارة بأخذ القرارات الضرورية الحالية والمستقبلية.
- التحضير المتواصل للمخططات السنوية وضمان متابعتها.
- من خلال دراسته يقترح على المؤسسة الاستعمال المناسب للإجراءات والأنظمة بما يتلاءم والأهداف المسطرة للمؤسسة.
- مراقبة ما قد تحقق مع ما كان مقدر وإيجاد الانحرافات وتفسيرها.
- تحديد شكل جدول التحكم وتحضيره بشكل يضمن إيصال المعلومة للمصالح المعنية.
- تعيين قوانين التسيير لكل وحدة.
- الاقتراح على المؤسسة الحلول المناسبة للمشاكل والصعوبات التي تواجهها.
- تحديد واقتراح على المديرية العامة الطرق والأساليب التي تسمح بمعرفة أعلى مستوى تسييري يجب الوصول إليه.
- تحليل المعطيات التي تم تحضيرها من طرف المحاسبة التحليلية.

5.مسؤول المراجعة:

هذه المصلحة تعمل على تحسين نظام إدارة الجودة، الصحة والأمن، المحيط وتحقيق مراجعة عمليات لمهام التسيير والإنتاج والتأكد من احترام النظام ومن أهم مهامها ما يلي :

- المراجعة الداخلية لنظام إدارة الجودة بما يتناسب والإجراءات الضرورية لإعداد المنتج حسب معايير "ISO" و "OHSAS" وكذلك الأسس التي حددتها المؤسسة.
- معرفة ما إذا كان نظام إدارة (QHSE) مطبق بطريقة فعالة.
- التحكم في المراجعة المحضر من طرف مسؤول QHSE.

- الاختيار الجيد للمراجعين لتشكيل فريق متخصص.
 - ضمان توفر جميع وسائل مراجعة جيدة (بشرية، وثائق مساعدة، موارد مالية....).
- في ميدان المراجعة العملية، مراقبة وتحديد مدى صحة المراقبة الداخلية للمهام المحاسبية والمالية، الموارد البشرية، التموين والإنتاج.

6.مسؤول إدارة الجودة:

- الحرص على تعميم سياسة QHSE لتحقيق الأهداف المسطرة.
- إشراك الإدارة العامة في مراجعة QHSE.
- الحرص على النشاطات التحسيسية للتطبيق الفعال للأشخاص.
- تحديد الاحتياجات في تكوين العمال وضمان المتابعة المستمرة لتنفيذ مخطط التكوين.
- التحقق فيما إذا كانت المبادئ الأساسية للإدارة QHSE تنفذ حسب المعايير الدولية وخاصة ISO و QHSAS وهل هي محترمة فعلا؟
- الربط بين نشاطات نظام إدارة QHSE.
- الحرص على توفير الوسائل الضرورية لتسيير نظام QHSE.
- برمجة ومتابعة المراجعة الداخلية بالتعاون مع المسؤول عن المراجعة.

ثانيا: المديرية الفرعية

1.المديرية التقنية:

تضمن التسيير التقني المتعلق أو المرتبط بنشاط المؤسسة، وتتقن كلا من إجراءات التصليح والتجديد للمعدات والآلات والأعضاء، والتوظيف المثالي للمواد الأولية وقطع الغيار، واليد العاملة.

تتكون هذه المديرية من مجموعة مهندسين متعددي الوظائف للإتمام أو القيام بكل المهام الآتية:

- برمجة ومراقبة نشاطات وحدات التجديد.
- دراسة وعداد الخطط والطرق المطبقة في التجديد.
- الحرص على احترام قواعد جودة قطع الغيار والوسائل المستعملة للتجديد.
- ضمان تهيئة ومتابعة الوثائق التقنية الضرورية في عمل الورشات.
- ضمان خدمة ما بعد البيع.
- بالتنسيق مع مديرية التموين تتابع دورات هذه الأخيرة.
- التحكم اليومي المستمر في الوثائق التقنية الضرورية لنشاط الورشات.

- وضع معايير للقطع الميكانيكية الواجب تصنيعها.
- التحكم في تنظيم العمل على مستوى وحدات التجديد للتحسين المستمر للجودة.
- دراسة واقتراح حلول للمشاكل التقنية المطروحة من قبل الورشات.
- تحديد الاحتياجات المعرفية للموظفين التقنيين ومتابعة وإعداد برامج لتكوينهم.
- بالربط مع زبائنها الأساسيين ولتلبية احتياجاتهم تحضر مخططات وبرامج عمل تقوم بتحقيقها وحدات التجديد.
- تقنين وتكييف قطع الغيار والأعضاء الصناعية بالتنسيق مع مسيري المخزن.
- فحص التقارير الدورية لنشاطات وحدات التجديد وتحليلها من أجل اكتشاف السلبات وتصحيحها.

2. مديرية التموين:

تعمل هذه المديرية على تعيين سياسات الشراء وتسيير المخزون وسيتم التطرق إليها بالتفصيل لاحقاً.

3. مديرية المحاسبة والمالية:

وهذه المديرية مكلفة بالاستعمال العقلاني للمصادر المالية للمؤسسة وهي مكلفة أيضاً بتسجيل الإجراءات المحاسبية والتصريحات الجبائية وتحديد سعر التكلفة والقائم على هذا المنصب مكلف بالمهام الآتية:

- تعيين سياسة المؤسسة في المجالات المالية والمحاسبية بما وجهت إليه المديرية العامة.
- تحضير نظام التسجيل المحاسبي للعمليات الميزانية الافتتاحية، والختامية، جدول حسابات النتائج، جدول المراجعة قبل الجرد وبعد الجرد، بالاعتماد على مبادئ المهنة السارية المفعول في المؤسسة.
- الأخذ بكل المقاييس المتعلقة بمراقبة العمليات المالية والمحاسبية المحققة من طرف وحدات التجديد.
- تسيير اتفاقيات القروض المحققة بين المؤسسة والهيئات المالية
- مركزية التصريحات الجبائية لجميع وحدات التجديد روية، بليدة، مسيلة، لضمان المراقبة المحكمة ومعالجة المشاكل الجبائية إن وجدت.
- مراقبة الوثائق المحاسبية لمعرفة مدى صحتها وذلك بمطابقتها مع الأنظمة المتعامل بها.
- متابعة التسيير ديون المؤسسة وكذا ضمان الدفع للموردين وإجراءات التعويض للقروض الداخلية والخارجية.

- الوضع اليومي للملفات العقارية للمؤسسة ومقارنتها بالوثائق التبريرية للعمليات المسجلة حسب نوعها شراء، بيع، تحويل، تنازل، إلغاء،
- ضمان تجميع وتحليل ومراقبة الوضعيات التقارير والميزانيات الدورية لوحدات التجديد.
- تسيير خزينة المؤسسة.

4.مديرية إدارة الموارد البشرية:

وظيفة هذه المديرية تخص السياسات الاجتماعية للمؤسسة وتتضمن المهام التالية:

- تقوم بتنظيم الروابط الاجتماعية وكذا تحضير ومتابعة ومراقبة مخططات تنمية مشاريع التكوين والتوظيف بما يتناسب مع الإمكانيات الداخلية للمؤسسة.
- حساب تكاليف اليد العاملة وكذا الكتلة المعيارية الأجرية عن طريق متخصصين في علم الاجتماع.
- توفير وسائل التسيير الضرورية لأداء كل من:
- تحضير هياكل الموارد البشرية بما يتناسب ووسائل التسيير.
- تعميم قواعد العمل على مستوى مختلف هياكل المؤسسة.
- إعداد طرق للتفاوض في الاتفاقيات بما يتناسب والقانون الداخلي.
- تسيير العلاقات مع الشركات ومديرية العمل.
- مراقبة تطبيق إجراءات وأسس التسيير على مستوى الوحدات.
- إعداد مخططات التوظيف وكذا تسيير ملفات الموظفين إضافة إلى إعداد كشوف الأجور.
- تسيير العلاقات بين مختلف المنظمات مثل: ANE، CNR، CANS،

ثالثا: الوحدات

نجد على مستواها ثلاث وحدات للتجديد، مكتب لإرشاد والتوجيه، ووحدة كراء العتاد حيث كل وحدة مختصة في تجديد أنواع معينة من المعدات وهي موزعة كما يلي:

1.وحدة التجديد في الروبية:

تقع في المنطقة الصناعية روية بمساحة تقدر ب 3 هكتار حيث 5800 م 2 ورشات، و3000 م2 مخازن على مستويين، وهي مختصة في تجديد المعدات التالية:

- تجديد أعضاء الآلات والشاحنات الصناعية خاصة , moteurs , boites vitesses , convertisseurs

- أعمال صناعية مثل تصحيح أو la rectification des vilebrequins
- صنع وحدات قطع الغيار (pignons, axes)
- بيع قطاع الغيار

2. وحدة تجديد عتاد الأشغال العمومية البلدية:

تقع في المنطقة الصناعية بليدة بمساحة تقدر ب 5 هكتار حيث 1300 م² ورشات، 2000 م² مخازن، مختصة في تجديد المعدات التالية:

- آلات من نوع KOMATSU et CATERPILLAR
- جميع أنواع الجرافات المائية les pelles hydrauliques
- عتاد إنتاج الطاقة compresseurs, groupe électrogènes
- الشاحنات وبالخصوص التي هي من النوع Tôlerie, peinture
- ومهام أخرى كالمتاجرة في قطع الغيار.

3. وحدة تجديد أعضاء عتاد الأشغال العمومية والصناعية المسيلة:

تقع في ذراع الحاجة بمساحة تقدر ب 16 هكتار حيث 4750 م² ورشات، 200 م² مخازن، مختصة في الماركات التالية:

- آلات من نوع liebherr / enmtp
- عتاد التعداد أو الحساب matériels de comptage
- عتاد صناعي من نوع nissan, hino, snvi, ivéco, renault
- أشغال chaudronnerie
- بيع قطاع الغيار

4. مكتب التوجيه والإرشاد روبية:

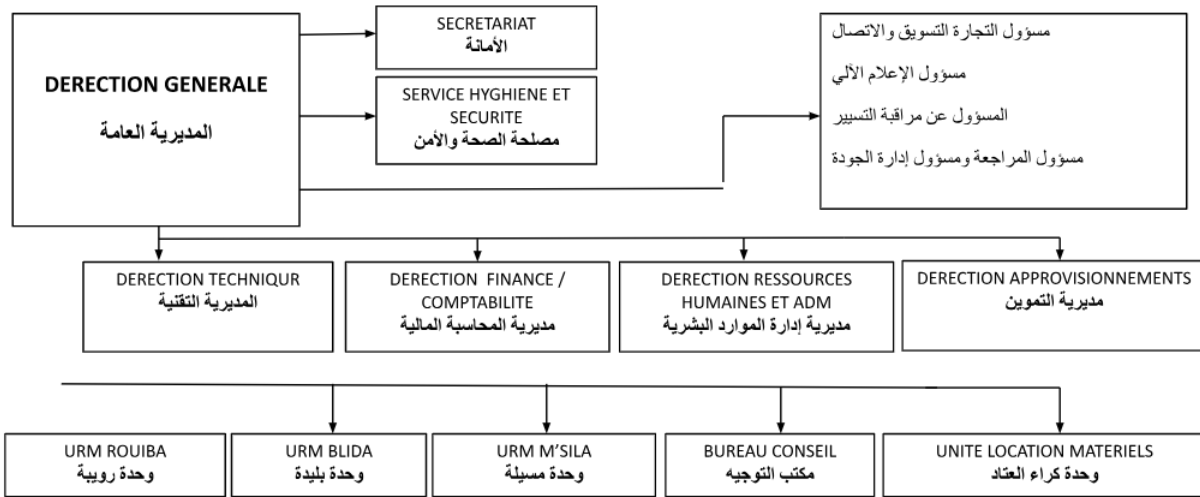
يضم مجموعة من المهندسين المختصين في مجال الصيانة يعمل على توفير النشاطات التالية: التشخيص، التنظيم، التحكم في تسيير الصيانة عن طريق الإعلام الآلي وتحديد إجراءات العمل.

5. وحدة كراء عتاد الأشغال العمومية للروبية:

ومن مهامها كراء عتاد الأشغال العمومية.

الشكل (5): الهيكل التنظيمي لمؤسسة Cosider alrem

COSIDER ALREM



المصدر : مؤسسة Cosider alrem

المبحث الثاني: دراسة عينة من المؤسسة والتحليل الإحصائي

تهدف هذه الدراسة إلى إظهار نتائج التحليل الإحصائي الذي تم التوصل إليه عند إجراء الدراسة الميدانية، من خلال أداة القياس (الاستبيان) التي تم إعدادها مسبقاً وتعديلها مع المشرف، حيث تم توزيع الاستبيانات على عينة من مستخدمي مؤسسة كوسيدار بالمسيلة.

1 المطلب الأول: منهجية الدراسة وعينة وأداة الدراسة

أولاً: منهجية الدراسة الميدانية

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الاستنباطي الاستقرائي والذي يعتمد على دراسة الظاهرة ووصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التطرق لدراسة تكنولوجيا المعلومات والاتصال ودورها في تفعيل إدارة الموارد البشرية، دراسة عينة من مستخدمي مؤسسة كوسيدار بالمسيلة، وقد اعتمدت الدراسة على مصدرين أساسيين في جمع البيانات وهما:

- **البيانات الثانوية:** وذلك من خلال الاطلاع على الكتب والمجلات والمراجع والأبحاث والدراسات السابقة والمواقع الإلكترونية، المتعلقة بموضوع الدراسة.
- **البيانات الأولية:** وذلك من خلال البحث في الجانب الميداني بتوزيع الاستبيان لدراسة بعض مفردات البحث وحصص وتجميع المعلومات اللازمة في موضوع البحث ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS)، واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول إلى دلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من مستخدمي مؤسسة كوسيدار بالمسيلة، ومن خلال هذه العينة المنتقاة تم توزيع الاستبيانات على مختلف مستخدمي المؤسسة، حيث بلغ عدد الاستبيانات الموزعة 37 استبيان، تم استرجاع 34 استبيان، بلغ عدد الاستبيانات الملغاة لعدم استكمال المجيب الإجابة على جميع عبارات الاستبيان 2، بلغ عدد الاستبيانات الصالحة والمعتمدة 32 استبيان.

ثالثاً: أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثين بتطوير وبناء استبيان الدراسة بالاستعانة بالجانب النظري للدراسة من خلال الفصل السابق واستشارة ذوي الخبرة والاختصاص من أساتذة الجامعة داخل الوطن، وقد تكونت هذه الاستبيانات من جزأين هما:

- الجزء الأول: يتعلق هذا الجزء بالبيانات الشخصية المتعلقة بالمجيبين أنفسهم، حيث تضمنت 5 معلومات متمثلة في الجنس والسن والمستوى التعليمي، إضافة إلى الخبرة المهنية والوظيفة الحالية.
- الجزء الثاني: وقد احتوى هذا الجزء على مجموعة من الفقرات والتي بلغ عددها 30 فقرة، حيث تتعلق الفقرات من 6 إلى 26 بالمحور الثاني بعنوان تكنولوجيا المعلومات والاتصال، والفقرات من 27 إلى 35 تتعلق بالمحور الثالث المعنون إدارة الموارد البشرية، وكانت الإجابات على كل فقرة وفق مقياس ليكارت الخماسي كما يلي:

الجدول (3): سلم ليكارت الخماسي

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الطالبين.

ففي مقياس ليكارت نلاحظ أننا نأخذ العدد 5 على درجة موافق بشدة، و4 على درجة موافق، و 3 على درجة محايد، و2 على درجة غير موافق، وأخيرا 1 لدرجة غير موافق بشدة. ولأجل تحديد فئات هذا المقياس يستخرج طول الفئة الذي يحسب كما يلي:

طول الفئة = المدى / عدد درجات المقياس

$$0.80 = 5/4 = 5/(1-5) =$$

ومنه تتكون فئات المقياس كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول (4): فئات مقياس ليكارت الخماسي ودلالاتها

الفئات	الدرجة	دلالاتها
من 1.00 إلى 1.79	غير موافق بشدة	درجة عالية من الرفض
من 1.80 إلى 2.59	غير موافق	درجة ضعيفة من الرفض
من 2.60 إلى 3.39	محايد	درجة متوسطة
من 3.40 إلى 4.19	موافق	درجة ضعيفة من الموافقة
من 4.20 إلى 5.00	موافق بشدة	درجة عالية من الموافقة

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على سلم ليكارت الخماسي

2 المطلب الثاني: صدق وثبات أداة الدراسة

من خلال هذا العنصر نعمل على تأكيد صدق الاستبانة والاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة وأيضا ثبات الاستبانة وذلك كما يلي:

أولاً: صدق أداة الدراسة

يعني قيام الأداة بالقياس الفعلي لما وضعت لقياسه، وقد اعتمد صدقاً لأداة على صدق المحتوى حيث بينت الأداة في ضوء قدرة محتواها على قياس الأبعاد والمفاهيم الخاصة بالدراسة.

1. الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة:

تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة على عينة الدراسة البالغ حجمها 32 مفردة، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابعة له، وهذا بالنسبة للمحورين الثاني والثالث من الاستبانة وذلك كما يلي:

أ.الصدق الداخلي لفقرات المحور الثاني:

الجدول (5): الصدق الداخلي لفقرات المحور الثاني (تكنولوجيا المعلومات والاتصال)

الرقم	الفقرات	R	SIG	
.6	الأجهزة والبرمجيات	*,500	0,050	
.7		** ,714	0,000	
.8		** ,702	0,000	
.9		** ,688	0,000	
.10		* ,469	0,050	
.11		** ,546	0,001	
.12		** ,731	0,000	
.13		الشبكات الاتصال	* ,473	0,049
.14			** ,622	0,000
.15			** ,661	0,000

0,000	,607**	يسهم الموقع الالكتروني والصفحات التفاعلية في زيادة الثقة وتحسين الخدمات المقدمة.	قواعد البيانات	16.
0,000	,788**	يسهل استخدام الربط المباشر لشبكات الاتصال بتوفير المعلومات والبيانات لمتخذي القرار.		17.
0,000	,794**	تؤمن شبكات الاتصال تدفق المعلومات بين المستويات الإدارية بسهولة.		18.
0,000	,807**	تحرص المؤسسة على توفير أمن الشبكات لغرض حماية المعلومات والبيانات والحفاظ على سريتها.		19.
0,000	,685**	توفر المؤسسة على أنظمة مناسبة لتشغيل قواعد البيانات.		20.
0,000	,691**	توفر قواعد البيانات المعلومات دقيقة تسهم في كفاءة العمل والسرعة في انجازه وبكلفة اقل.		21.
0,000	,663**	تهتم إدارة المؤسسة بتحديث قاعدة بياناتها بشكل مستمر.		22.
0,000	,589**	تسهم قواعد البيانات المستخدمة في سرعة اتخاذ القرارات في مختلف الجوانب في المؤسسة.		23.
0,000	,749**	يستطيع مستخدمي المؤسسة الحصول على المعلومات في الوقت المناسب.		24.
0,000	,706**	تتعامل المؤسسة مع البيانات بسرية تامة.		25.
0,000	,598**	تحتفظ المؤسسة بقاعدة بيانات جيدة عن جميع موظفيها وأساتذتها والمتعاملين معها.	26.	
SIG	R	الفقرات		الرقم
0,050	,500*	تتوفر مؤسستكم على أجهزة حاسوب في مختلف مستوياتها الإدارية.	الأجهزة والبرمجيات	27.
0,000	,714**	تقوم مؤسستكم بتحديث البرمجيات المستخدمة كلما دعت الضرورة لذلك.		28.
0,000	,702**	تساعد حداثة التقنيات المستخدمة على تطوير الخدمات المقدمة.		29.
0,000	,688**	يعطي استخدام أجهزة الحاسوب حالة من الثقة بمستخدميها بالمؤسسة.		30.
0,050	,469*	تتوفر مؤسستكم على مختصين في صيانة الأجهزة والوسائل.		31.
0,001	,546**	تتوفر مؤسستكم على أجهزة لمعالجة وتخزين البيانات والمعلومات.		32.
0,000	,731**	تساعد أجهزة الحاسوب المستخدمة في المؤسسة على استرجاع المعلومات عند الحاجة إليها وفي الوقت المناسب.		33.

0,049	,473*	تستخدم المؤسسة شبكات اتصال مختلفة في انجاز عملياتها المختلفة باستمرار.	الشبكات الاتصال	.34
0,000	,622**	ترتبط مؤسستكم مع باقي فروع المؤسسة التابعة لها بشبكة اتصال تعزز عملية تبادل المعلومات الكترونيا.		.35
0,000	,661**	يتم نقل وتبادل المعلومات عبر الشبكات بشكل جيد وفي الوقت المحدد.		.36
0,000	,607**	يسهم الموقع الالكتروني والصفحات التفاعلية في زيادة الثقة وتحسين الخدمات المقدمة.		.37
0,000	,788**	يسهل استخدام الربط المباشر لشبكات الاتصال بتوفير المعلومات والبيانات لمتخذي القرار.		.38
0,000	,794**	تؤمن شبكات الاتصال تدفق المعلومات بين المستويات الإدارية بسهولة.		.39
0,000	,807**	تحرص المؤسسة على توفير أمن الشبكات لغرض حماية المعلومات والبيانات والحفاظ على سريتها.		.40
0,000	,685**	توفر المؤسسة على أنظمة مناسبة لتشغيل قواعد البيانات.		.41
0,000	,691**	توفر قواعد البيانات المعلومات دقيقة تسهم في كفاءة العمل والسرعة في انجازه وبكلفة اقل.		.42
0,000	,663**	تهتم إدارة المؤسسة بتحديث قاعدة بياناتها بشكل مستمر.	قواعد البيانات	.43
0,000	,589**	تسهم قواعد البيانات المستخدمة في سرعة اتخاذ القرارات في مختلف الجوانب في المؤسسة.		.44
0,000	,749**	يستطيع مستخدمي المؤسسة الحصول على المعلومات في الوقت المناسب.		.45
0,000	,706**	تتعامل المؤسسة مع البيانات بسرية تامة.		.46
0,000	,598**	تحتفظ المؤسسة بقاعدة بيانات جيدة عن جميع موظفيها وأساتذتها والمتعاملين معها.		.47

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS اصدار 28.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثاني والمعدل الكلي لعباراته موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى المعنوية 0.05، ومنه تعتبر جميع عبارات المحور الثاني صادقة ومتناسقة داخليا لما وضعت لقياسه.

أ. الصدق الداخلي لفقرات المحور الثالث:

الجدول (6): الصدق الداخلي لفقرات المحور الثالث (إدارة الموارد البشرية)

الرقم	الفقرات	R	SIG
48.	يعطي التحليل الوظيفي الموظف صورة واضحة عن المعايير المستخدمة لتقييم أدائه والفوائد التي ستعود إليه نتيجة هذا الأداء.	,759**	0,000
49.	يقدم التحليل الوظيفي إطارا عاما لتحديد الاحتياجات التدريبية.	,728**	0,000
50.	يساعد التحليل الوظيفي على عملية التخطيط لتعيين الموارد البشرية المستقبلية.	,832**	0,000
51.	يسهم التخطيط في مساعدة الإدارة في تركيز اهتمامها على مشاكل العمل التي تحتاج إلى رعاية خاصة لتحقيق الاستفادة المثلى من الموارد البشرية المتاحة.	,828**	0,000
52.	اختيار العاملين بنزاهة وحيادية يسهم في تطور أدائكم داخل المؤسسة.	,757**	0,000
53.	اختيار الأشخاص المؤهلين يسهم في تحسين أداء العاملين وجودتهم.	,760**	0,000
54.	يضمن التدريب أداء الوظائف المطلوبة بالمستوى المطلوب.	,752**	0,000
55.	يسهم التدريب في تمكين الأفراد من ممارسة أساليب متطورة بالفاعلية المطلوبة على أساس تجريبي قبل الانتقال إلى مرحلة التطبيق الفعلي.	,786**	0,000
56.	تجرى عملية تقييم الأداء في جميع المنظمات لتحقيق أغراض تطويرية وتقييمية.	,859**	0,000

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS إصدار 28.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثالث والمعدل الكلي لعباراته موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05، ومنه تعتبر جميع عبارات المحور الثالث صادقة ومتناسقة داخليا لما وضعت لقياسه.

ثانيا: ثبات الاستبانة

يقصد بثبات الاستبانة الاستقرار في نتائجها، حيث أن الاستبانة ستعطي نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة، تحت نفس الظروف والشروط، وقد تمت تقدير ثبات الاستبانة على العينة الاختيارية باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) وذلك لأن هذه الطريقة تسعى إلى قياس معامل التباين الداخلي بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة، وتعتبر القيمة مقبولة إحصائياً لمعامل ألفا كرونباخ إذا بلغت 60% فأكثر، وهذا يعني أن الاختبار يستخدم بهدف التحقق من مقدار التجانس لأداة القياس كأحد

المؤشرات على ثباتها ودرجة الاعتماد على عباراتها فهذا الاختبار يعتبر من أكثر الأساليب استخداما للتأكد من درجة التجانس والاتساق الداخلي للأداة المعتمدة في الدراسة، وفي هذا الاختبار سنقوم باستخراج معامل ألفا كرونباخ بالنسبة لعناصر الاستبيان كما يلي:

الجدول (7): معاملات الثبات لمحاور الاستبانة (طريقة ألفا كرومباخ)

المحور	الأبعاد والمحاور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرومباخ
2	أولاً: الأجهزة والبرمجيات	7	0.761
	ثانياً: شبكات الاتصال	7	0.822
	ثالثاً: قواعد البيانات	7	0.862
	المحور الثاني: تكنولوجيا المعلومات والاتصال	21	0.910
3	المحور الثالث: إدارة الموارد البشرية	9	0.920
	جميع المحاور	30	0.943

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS إصدار 28.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يبين ثباتا لاستبانة بناءً على حساب معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للاستبيان ككل قد بلغت 94.3% وهي نسبة تتعدى 60% أي أن درجة المعقولية والثبات لأداة القياس عالية، أما بالنسبة لمحاور الدراسة فقد بلغت بالنسبة للمحور الثاني 91% أما بالنسبة للمحور الثالث فقد بلغت نسبة معامل الثبات 92% وهو ما يدل على أن الاستبانة ومحاورها تتمتع بمعامل ثبات عال.

3 المطلب الثالث: الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات العامة

ويشمل الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية توزيع أفراد العينة حسب الجنس والسن والمستوى التعليمي، والخبرة المهنية، والوظيفة الحالية.

1. توزيع أفراد العينة حسب الجنس: الجدول والشكل التالي يوضحان توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

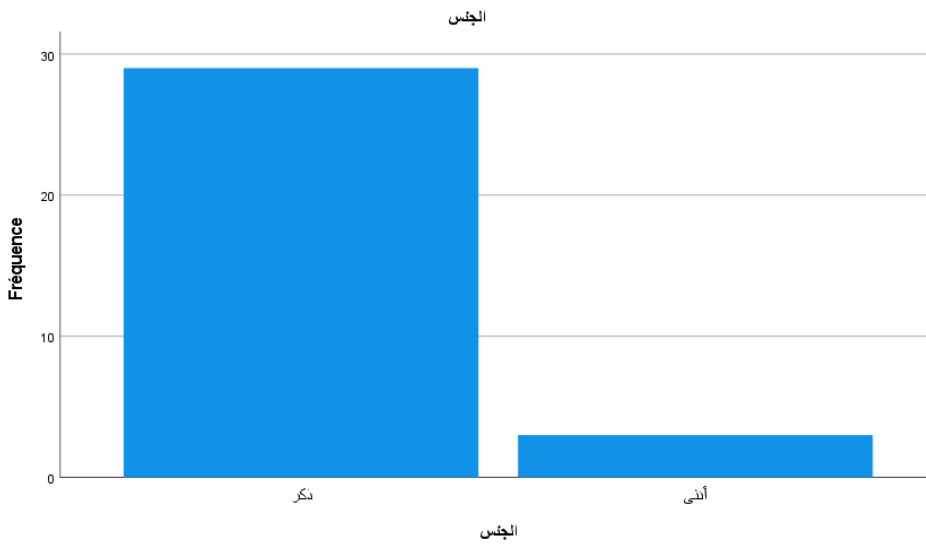
الجدول (8): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
90.6	29	ذكر
9.4	3	أنثى
100	32	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS اصدار 28.

وقد قمنا بتمثيل معطيات الجدول في الشكل التالي:

الشكل رقم(6): توزيع أفراد العينة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS اصدار 28.

من خلال الجدول والشكل نلاحظ أن أفراد العينة معظمهما ذكور، حيث أن نسبتهم بلغت 90.6% فيحين أن نسبة الإناث قدرت بـ 9.4%، وبالرغم من أن نسبة الذكور أكبر من نسبة الإناث فإن هذا لا يؤثر على مصداقية الدراسة.

1. توزيع أفراد العينة حسب السن: الجدول والشكل التالي يوضحان توزيع عينة الدراسة حسب السن.

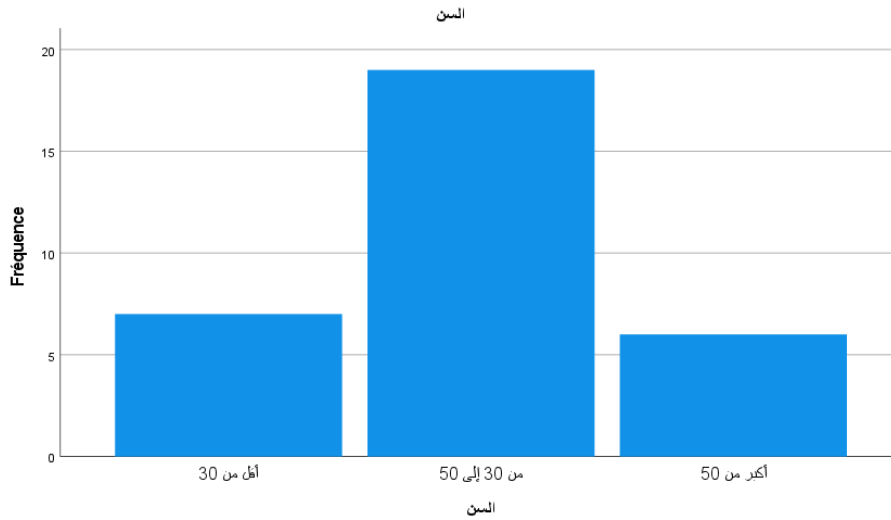
الجدول(9): توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة %	التكرار	السن
21.9	7	أقل من 30
59.4	19	من 30 إلى 50
18.8	6	أكبر من 50
100	32	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS إصدار 28.

وقد قمنا بتمثيل معطيات الجدول في الشكل التالي:

الشكل رقم(7): توزيع أفراد العينة حسب السن



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS إصدار 28.

من خلال الجدول والشكل السابقين: يتضح أن أعمار المستجوبين تتوزع بما نسبته 21.9% هم أقل من 30، وما نسبته 59.4% تتراوح بين 30 و 50 سنة، و 18.8% أكثر من 50 سنة.

2. توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي: الجدول والشكل الموالين يوضحان توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.

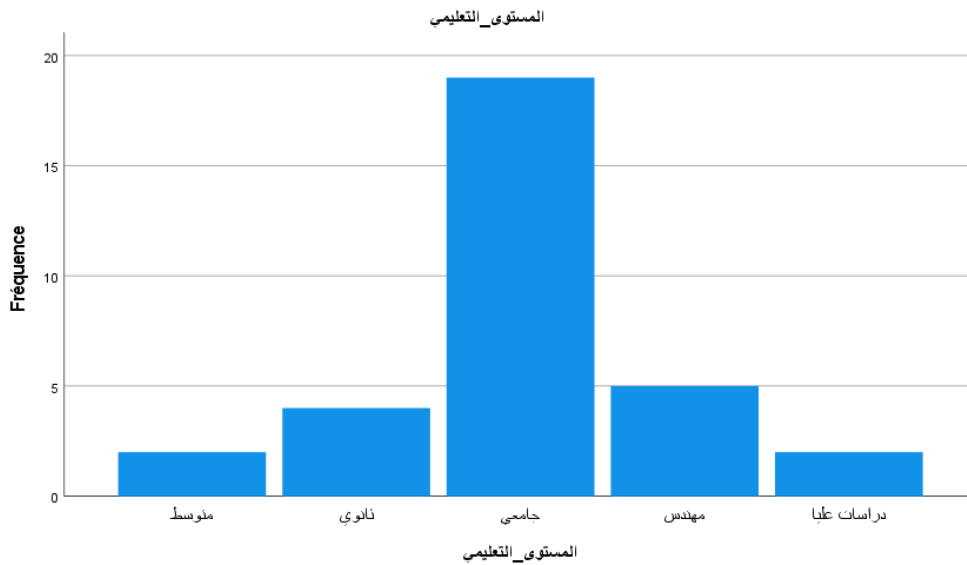
الجدول (10): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
6.3	2	متوسط
12.5	4	ثانوي
59.4	19	جامعي
15.6	5	مهندس
6.3	2	دراسات عليا
100,0	32	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS اصدار 28.

وقد قمنا بتمثيل معطيات الجدول في الشكل التالي:

الشكل رقم (8): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS اصدار 28.

يتضح من خلال الجدول والشكل السابقين أن المستوى التعليمي للمستجوبين يتوزع بنسبة 6.3% لذوي المستوى التعليمي المتوسط، و12.5% من ذوي المستوى الثانوي، أما نسبة 59.4% هي لذوي المستوى الجامعي وتعتبر هذه الأخيرة أعلى نسبة، ثم 15.6% مهندسين، وفي الأخير 6.3% دراسات عليا.

3. توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية: الجدول والشكل الموالين يوضحان توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية.

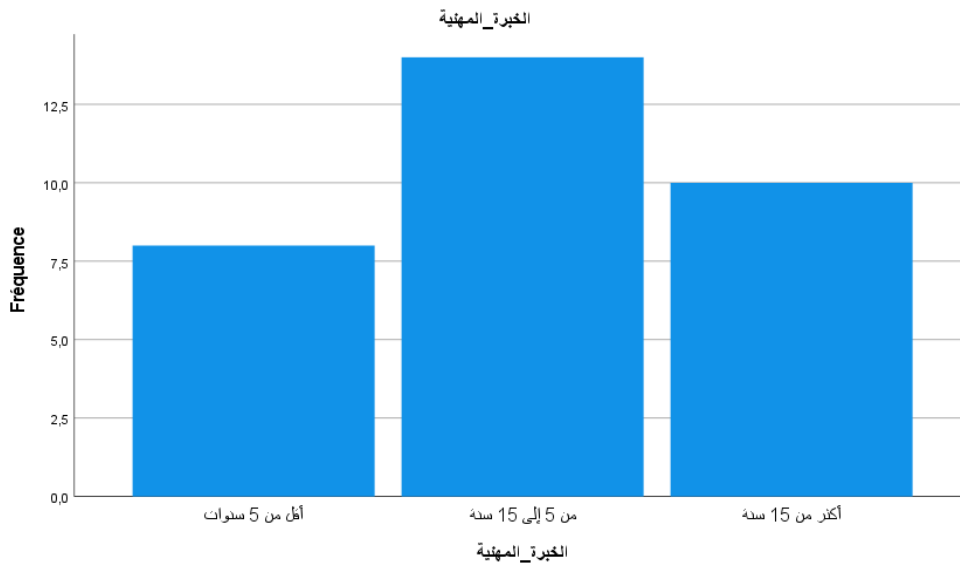
الجدول (11): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

النسبة %	التكرار	الخبرة المهنية
25.0	8	أقل من 5
43.8	14	من 5 الى 15
31.3	10	أكثر من 15
100,0	32	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS اصدار 28.

وقد قمنا بتمثيل معطيات الجدول في الشكل التالي:

الشكل رقم (9): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS اصدار 28.

من خلال الشكل والجدول السابقين نلاحظ أن 8 مستجوبين ذوي خبرة أقل من 15 سنة بنسبة 25%، و14 فرد من المستجوبين خبرتهم تتراوح بين 15 و30 سنة بنسبة 43.8%، و10 مستجوبين خبرتهم تفوق 15 سنة بنسبة 31.3%.

4. توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة الحالية: الجدول والشكل الموائين يوضحان توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة الحالية.

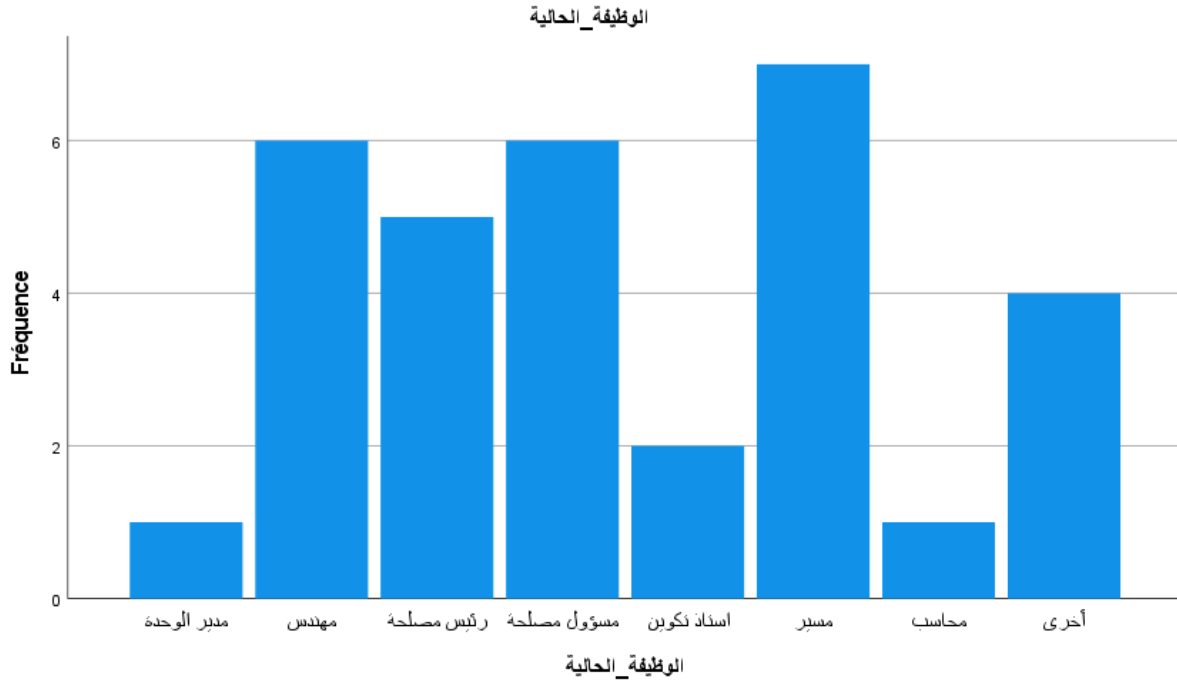
الجدول (12): توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة الحالية

النسبة %	التكرار	الوظيفة الحالية
3.1	1	مدير وحدة
18.8	6	مهندس
15.6	5	رئيس مصلحة
18.8	6	مسؤول مصلحة
6.3	2	أستاذ مكون
21.9	7	مسير
3.1	1	محاسب
12.5	4	أخرى
100,0	32	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS إصدار 28.

وقد قمنا بتمثيل معطيات الجدول في الشكل التالي:

الشكل رقم (10): توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة الحالية



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS اصدار 28.

من خلال الشكل والجدول السابقين نلاحظ أن المستجوبين من وظائف مختلفة ومتنوعة.

المبحث الثالث: عرض النتائج وتحليلها

يتناول هذا المطلب عرض لنتائج التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات، وهي قيمة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية لجميع متغيرات الدراسة، والفقرات المكونة لكل متغير، مع الأخذ بعين الاعتبار تدرج المقياس المستخدم في الدراسة.

1المطلب الأول: العرض الوصفي للمتغيرات المستقلة والتابعة

تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة المستقلة والتابع، حيث تم استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل متغير على حدا، كما تم استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لجميع عبارات المحاور، حيث تم التعرف على قبول أو رفض عينة الدراسة لكل عبارة اعتمادا على متوسط الإجابات، فإذا تجاوز متوسط الإجابات الإجابة المحايدة يكون هناك موافقة من قبل مجتمع

الدراسة على العبارة، وفي حال كان المتوسط أقل من محايد، فإن ذلك يعني رفض المجتمع العبارة أو لمجموعة العبارات.

1. المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات والاتصال):

الجدول (13): العرض الوصفي لمحور تكنولوجيا المعلومات والاتصال

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابة
6.	تتوفر مؤسساتكم على أجهزة حاسوب في مختلف مستوياتها الإدارية.	4,781	0,420	موافق تماما
7.	تقوم مؤسساتكم بتحديث البرمجيات المستخدمة كلما دعت الضرورة لذلك.	4,469	0,567	موافق تماما
8.	تساعد حداثة التقنيات المستخدمة على تطوير الخدمات المقدمة.	4,438	0,564	موافق تماما
9.	يعطي استخدام أجهزة الحاسوب حالة من الثقة بمستخدميها بالمؤسسة.	4,344	0,787	موافق تماما
10.	تتوفر مؤسساتكم على مختصين في صيانة الأجهزة والوسائل.	3,719	1,054	موافق
11.	تتوفر مؤسساتكم على أجهزة لمعالجة وتخزين البيانات والمعلومات.	4,313	0,644	موافق تماما
12.	تساعد أجهزة الحاسوب المستخدمة في المؤسسة على استرجاع المعلومات عند الحاجة إليها وفي الوقت المناسب.	4,406	0,665	موافق تماما
13.	تستخدم المؤسسة شبكات اتصال مختلفة في انجاز عملياتها المختلفة باستمرار.	4,281	0,813	موافق تماما
14.	ترتبط مؤسساتكم مع باقي فروع المؤسسة التابعة لها بشبكة اتصال تعزز عملية تبادل المعلومات إلكترونياً.	4,469	0,621	موافق تماما
15.	يتم نقل وتبادل المعلومات عبر الشبكات بشكل جيد وفي الوقت المحدد.	4,406	0,615	موافق تماما
16.	يسهم الموقع الإلكتروني والصفحات التفاعلية في زيادة الثقة وتحسين الخدمات المقدمة.	4,000	0,842	موافق
17.	يسهل استخدام الربط المباشر لشبكات الاتصال بتوفير المعلومات والبيانات لمتخذي القرار.	4,281	0,634	موافق تماما

موافق تماما	0,644	4,313	18. تؤمن شبكات الاتصال تدفق المعلومات بين المستويات الإدارية بسهولة.
موافق تماما	0,693	4,313	19. تحرص المؤسسة على توفير أمن الشبكات لغرض حماية المعلومات والبيانات والحفاظ على سريتها.
موافق	0,592	4,188	20. توفر المؤسسة على أنظمة مناسبة لتشغيل قواعد البيانات.
موافق تماما	0,634	4,281	21. توفر قواعد البيانات المعلومات دقيقة تسهم في كفاءة العمل والسرعة في انجازه وبكفاءة أقل.
موافق	0,801	3,938	22. تهتم إدارة المؤسسة بتحديث قاعدة بياناتها بشكل مستمر.
موافق	0,740	4,031	23. تسهم قواعد البيانات المستخدمة في سرعة اتخاذ القرارات في مختلف الجوانب في المؤسسة.
موافق تماما	0,762	4,250	24. يستطيع مستخدمي المؤسسة الحصول على المعلومات في الوقت المناسب.
موافق تماما	0,832	4,219	25. تتعامل المؤسسة مع البيانات بسرية تامة.
موافق تماما	0,718	4,250	26. تحتفظ المؤسسة بقاعدة بيانات جيدة عن جميع موظفيها وأساتذتها والمتعاملين معها.
موافق تماما	0,424	4,271	المحور ككل

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS إصدار 28.

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهات مفردات عينة الدراسة حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال قد أظهرت اتجاهها بدرجة موافق تماما، وذلك بمتوسط حسابي قدره 4.27، وبانحراف معياري قدره 0.42، وهذا يدل على موافقة تامة لأفراد العينة حول الفقرات المتعلقة بهذا المحور.

2. المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية)

الجدول (14): العرض الوصفي لإدارة الموارد البشرية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابة
27.	يعطي التحليل الوظيفي الموظف صورة واضحة عن المعايير المستخدمة لتقييم أدائه والفوائد التي ستعود إليه نتيجة هذا الأداء.	4,063	0,982	موافق
28.	يقدم التحليل الوظيفي إطارا عاما لتحديد الاحتياجات التدريبية.	4,000	0,842	موافق
29.	يساعد التحليل الوظيفي على عملية التخطيط لتعيين الموارد البشرية المستقبلية.	4,125	0,833	موافق
30.	يسهم التخطيط في مساعدة الإدارة في تركيز اهتمامها على مشاكل العمل التي تحتاج إلى رعاية خاصة لتحقيق الاستفادة المثلى من الموارد البشرية المتاحة.	4,156	0,920	موافق
31.	اختيار العاملين بنزاهة وحيادية يسهم في تطور أدائكم داخل المؤسسة.	4,156	1,019	موافق
32.	اختيار الأشخاص المؤهلين يسهم في تحسين أداء العاملين وجودتهم.	4,344	1,004	موافق تماما
33.	يضمن التدريب أداء الوظائف المطلوبة بالمستوى المطلوب.	4,250	0,762	موافق تماما
34.	يسهم التدريب في تمكين الأفراد من ممارسة أساليب متطورة بالفاعلية المطلوبة على أساس تجريبي قبل الانتقال إلى مرحلة التطبيق الفعلي.	4,344	0,827	موافق تماما
35.	تجرى عملية تقييم الأداء في جميع المنظمات لتحقيق أغراض تطويرية وتقييمية.	4,188	0,859	موافق
	المحور ككل	4,181	0,701	موافق

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS اصدار 28.

تبين نتائج الجدول أعلاه أن اتجاهات مفردات عينة الدراسة حول إدارة الموارد البشرية قد أظهرت اتجاهها بدرجة موافق، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا المحور 4.18، بانحراف معياري قدره 0.7، وهذا يدل على موافقة أفراد العينة على عبارات المتغير التابع حول إدارة الموارد البشرية.

2 المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة و تحليل النتائج

لاختبار الفرضية الرئيسية تم الاعتماد على الانحدار المتعدد الذي يهدف إلى معرفة مدى معنوية أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، حيث تم الاعتماد على أسلوب الانحدار المتعدد لبيان العلاقة بين المتغير المستقل بأبعاده الثلاثة على المتغير التابع، وكانت قاعدة القرار مبنية على الدلالة المعنوية Sig

المحسوبة، من جهة أخرى تمت الاستعانة بمعامل التحديد R^2 والذي يعد مؤشرا أساسيا في تقييم مدى معنوية وتفسير العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة، حيث أنه يوضح نسبة مساهمة التباين في المتغيرات المستقلة في تفسير التغير الحاصل في المتغير التابع.

1. اختبار الفرضية الرئيسية: تم ذلك من خلال استخدام الانحدار المتعدد بين المغير المستقل المتمثل في تكنولوجيا المعلومات والاتصال والمتغير التابع (إدارة الموارد البشرية) ككل وفق نص الفرضية التالية: H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية.

وقد كانت نتيجة تحليل الانحدار كما يلي:

الجدول (15): تحليل الانحدار المتعدد لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية

البيان	الارتباط R	معامل التحديد R^2	F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
تكنولوجيا المعلومات والاتصال/ إدارة الموارد البشرية	0.798	0.637	16.391	0.001

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS اصدار 28.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة (Sig=0.001) وهي أقل من 0.05 مما يدل على معنوية النموذج المستخدم وصلاحيته، ومن جهة ثانية يظهر وجود علاقة طردية قوية بين كل من تكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية، حيث قدرت قيمة معامل الارتباط ($R=0.798$)، كما أن قيمة معامل التحديد ($R^2=0.637$) تعني أن تكنولوجيا المعلومات والاتصال تفسر ما قيمته 63.7% من إدارة الموارد البشرية، في حين تعود النسبة الباقية لمتغيرات أخرى.

وعليه نحكم بقبول الفرضية الرئيسية البديلة H_1 ، أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية.

2. اختبار الفرضيات الفرعية:

ولاختبار هذه الفرضية تم تقسيمها إلى ثلاث فرضيات فرعية يتم اختبارها كما يلي:

أ. الفرضية الفرعية الأولى:

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 للأجهزة والبرمجيات في إدارة الموارد البشرية.

وقد كانت نتائج تحليل الانحدار موضحة في الجدول التالي:

الجدول (16): تحليل الانحدار للأجهزة والبرمجيات وإدارة الموارد البشرية

البيان	الارتباط R	معامل التحديد R ²	F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
الأجهزة والبرمجيات/ إدارة الموارد البشرية	0.424	0.180	6.575	0.016

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS إصدار 28.

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة (Sig=0.016) وهي أقل من 0.05 مستوى الدلالة المعتمد، وهذا يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية H₀ ونقبل الفرضية البديلة H₁.

كما أن قيمة معامل الارتباط (R=0.424) يدل على وجود علاقة طردية متوسطة بين الأجهزة والبرمجيات وإدارة الموارد البشرية، في حين تشير قيمة معامل التحديد (R²=0.18) إلى أن استخدام الأجهزة والبرمجيات يفسر ما قيمته 18% من إدارة الموارد البشرية والباقي يرجع لعوامل أخرى.

وعليه نحكم بقبول الفرضية الفرعية البديلة H₁، أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لاستخدام الأجهزة والبرمجيات في إدارة الموارد البشرية.

ب. الفرضية الفرعية الثانية:

H₁: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لشبكات الاتصال في إدارة الموارد البشرية.

وقد كانت نتائج تحليل الانحدار موضحة في الجدول التالي:

الجدول (17): تحليل الانحدار لشبكات الاتصال وإدارة الموارد البشرية

البيان	الارتباط R	معامل التحديد R ²	F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
شبكات الاتصال / إدارة الموارد البشرية في المؤسسة	0.791	0.625	50.012	0.001

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS إصدار 28.

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة (Sig=0.001) وهي أقل من 0.05 مستوى الدلالة المعتمد، وهذا يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية H₀ ونقبل الفرضية البديلة H₁.

كما أن قيمة معامل الارتباط ($R=0.791$) يدل على وجود علاقة طردية قوية بين شبكات الاتصال وإدارة الموارد البشرية في المؤسسة، في حين تشير قيمة معامل التحديد ($R^2=0.625$) إلى أن شبكات الاتصال تفسر ما قيمته 62.5% من إدارة الموارد البشرية، والباقي يرجع لعوامل أخرى.

وعليه نحكم بقبول الفرضية الفرعية البديلة H_1 ، أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لشبكات الاتصال في إدارة الموارد البشرية.

ج.الفرضية الفرعية الثالثة:

H_1 :يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لقواعد البيانات في إدارة الموارد البشرية.

وقد كانت نتائج تحليل الانحدار المتعدد موضحة في الجدول التالي:

الجدول (18): تحليل الانحدار لقواعد البيانات وإدارة الموارد البشرية

البيان	الارتباط R	معامل التحديد R^2	F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
قواعد البيانات / إدارة الموارد البشرية في المؤسسة	0.651	0.424	22.076	0.001

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS إصدار 28.

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة ($Sig=0.001$) وهي أقل من 0.05 مستوى الدلالة المعتمد، وهذا يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 .

كما أن قيمة معامل الارتباط ($R=0.651$) يدل على وجود علاقة طردية فوق المتوسطة بين قواعد البيانات وإدارة الموارد البشرية في المؤسسة، في حين تشير قيمة معامل التحديد ($R^2=0.424$) إلى أن قواعد البيانات تفسر ما قيمته 42.4% من إدارة الموارد البشرية، والباقي يرجع لعوامل أخرى.

وعليه نحكم بقبول الفرضية الفرعية البديلة H_1 ، أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لقواعد البيانات في إدارة الموارد البشرية.

خلاصة الفصل:

لقد كان مبتغى وهدف هاته الدراسة معرفة مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تفعيل وظيفة الموارد البشرية. وتجسيد الجانب النظري على ارض الواقع من خلال هذه الدراسة على مؤسسة كوسيدار والتي أظهرت اعتمادها على هاته التكنولوجيا مما انعكس ايجابيا على أداء المورد البشري وذلك من خلال رفع كفاءته وأيضاً إنتاجيته وتحقيق مرونة اكبر في العمل مما أعطى المؤسسة دفعة كبيرة وحقق لها تنافسية في عصر تعتليه تكنولوجيا المعلومات والاتصال كما توصلنا إلى إثبات فرضيات الدراسة.

خاتمة

الخاتمة:

فرضت التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية الناتجة عن التطور التكنولوجي والمعلوماتي على المؤسسات العديد من الضغوط، ما ألزمها أن تحدث العديد من التغيرات في محيط عملها، الداخلي والخارجي، لتستمر في تأدية مهامها وتكون قادرة على البقاء في مجال عملها، وإدارة الموارد البشرية واحدة من تلك المجالات، لكونها أهم وظيفة بالمؤسسة ومن خلالها يمكن تعويض النقص الموجود في بقية الموارد الأخرى. وعليه وجب على المؤسسات توفير البنى التحتية التي تتطلبها تكنولوجيا المعلومات والاتصال، إضافة ضرورة تكوين وتطوير مواردها البشرية حتى يتمكنوا من التحكم في استخدام هذه التكنولوجيا، إلا انه وبالرغم من أهمية الموارد الأخرى كرأس المال، المعلومات، التكنولوجيا... إلخ، إلا أنها لا معنى لها بدون إدارة الموارد البشرية تتسم بالمهارة والكفاءة والفعالية. من خلال هذه الدراسة حاولنا توضيح دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تفعيل أداء إدارة الموارد البشرية Cosider alrem. توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج على الصعيدين النظري والميداني، حيث قمنا بتقديم مجموعة من الاقتراحات للمؤسسة محل الدراسة التي تتلاءم مع النتائج المتوصل إليها، وهي كالآتي:

1- النتائج النظرية

- إن تنمية الموارد البشرية في الوقت الراهن ضرورة حتمية لأي مؤسسة
- مهارات الموارد البشرية تزداد عن طريق الاستثمار البشري من خلال التعليم والتدريب والتكوين والذي يعطيها دافعية أكبر لتحسين أدائها.
- إن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات أدى إلى تحويل إدارة الموارد البشرية التقليدية إلى إدارة موارد بشرية حديثة تستعمل التكنولوجيا

2- نتائج الدراسة التطبيقية

- من خلال دراستنا لمؤسسة كوسيدار تبين أن المؤسسة محل الدراسة تستخدم مختلف الأجهزة والمعدات وشبكات الاتصال
- تدعم المؤسسة محل الدراسة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية.
- أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أداء الموارد البشرية واستخدام الأجهزة والمعدات

خاتمة

البرمجيات والمعالجات، شبكات الإتصال، البيانات والمعلومات

- أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداء الموارد البشرية وهذا يؤكد أن شركة كوسيدار تدرك هذه الاهمية وتعمل على تطوير أداء مواردها

البشرية

-من خلال الاجابات التي تحصلنا عليها من عينة الدراسة توصلنا إلى:

-صحة الفرضية الرئيسية القائلة يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية.

-صحة الفرضية الفرعية الأولى القائلة يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام الأجهزة والبرمجيات في إدارة الموارد البشرية.

-صحة الفرضية الفرعية الثانية القائلة يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لشبكات الاتصال في إدارة الموارد البشرية.

-صحة الفرضية الفرعية الثالثة القائلة يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لقواعد البيانات في إدارة الموارد البشرية.

3- التوصيات والاقتراحات

- العمل على مواكبة التغيرات التكنولوجية السريعة، وذلك بتحديث وتطوير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال بشكل مستمر، باعتبار أن دورة حياة التكنولوجيا قصيرة جدا.

- العمل على تعميم وايصال تكنولوجيا المعلومات والاتصال الى مختلف مكاتب ومصالح المؤسسة لضمان أكبر استفادة من توفرها.

- تكثيف الدورات التكوينية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

- الاهتمام أكثر بتطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة من خلال تكييف الهيكل

- التنظيمي بإنشاء مصلحة تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعمل على وضع نظام دقيق لجمع، معالجة،

- خزن وتوزيع المعلومات.

خاتمة

- ضرورة استحداث أقسام ووحدات خاصة بمجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المنظمة بغرض المتابعة المستمرة والتنطوير

افاق الدراسة

- بغية توسيع آفاق البحث العلمي في هذا المجال نقترح إمكانية المواصلة في بحوث بالعناوين التالية:
- دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية.
 - دور المورد البشري في إنجاز المشاريع التكنولوجية في المؤسسة.
 - استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في اتخاذ القرارات الإدارية.
 - أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير أداء إدارة الموارد البشرية

المصادر والمراجع

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

1-كتب

- 1-بسيوني محمد البرادعي. (2005). تنمية مهارات تخطيط الموارد البشرية (المجلد الاولى). القاهرة: ايتراك للنشر والتوزيع.
- 2-تيبة طيبي. (2016). دارة تكنولوجيا المعلومات ط1. عمان: دار الاعصار العلمي للنشر.
- 3-حسين الوادي محمود، ومحمود الوادي بلال. (2011). المعرفة والإدارة الإلكترونية وتطبيقاتها المعاصرة. الاردن: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- 4-حمد الفاتح حمدي واخرون. (2011). تكنولوجيا الاتصال والاعلام الحديثة الاستخدام والتأثير. الجزائر: مؤسسة كنوز الحكمة للنشر.
- 5-صلاح الشنواني. (1993). التنظيم والإدارة في قطاع الأعمال. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية.
- 6-ابراهيم قنديلجي عامر، وفاضل السامرائي ايمان. (2009). تكنولوجيا معلومات وتطبيقاتها. مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- 7-عبد الغفار حنفي. (1995). أساسيات إدارة المنظمات. القاهرة: المكتب العربي الحديث.
- 8-علي السلمي. (2001). ادارة الموارد البشرية الاستراتيجية. القاهرة: دار الغريب.
- 9-عماد عبد الوهاب. (1998). علم المعلومات. عمان: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- 10-عمر وصفي عقيلي. (2005). إدارة الموارد البشرية المعاصرة-بعد إستراتيجي. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- 11-عودة الشمايلة ماهر، عزت اللحام محمود، ويوسف الكافي مصطفى. (2015). تكنولوجيا الاعلام والاتصال. عمان: دار الاعصار العلمي للنشر والتوزيع.
- 12-قادة شنين، وكريمة بسدات. (2022). تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على طرق التوظيف بالمؤسسات الحديثة. مجلة المالية والأسواق، 273-255.
- 13-محمد ايمن عبد اللطيف عشوش. (2017). أساسيات ادارة الموارد البشرية. القاهرة: كلية التجارة جامعة القاهرة.

- 14- محمد بن دليم القحطاني. (2008). ادارة الموارد البشرية (نحو منهج إستراتيجي متكامل). الرياض: مكتبة العبيكان.
- 15- محمد سرور الحريري. (2012). إدارة الموارد البشرية (المجلد الاولي). عمان: دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع.
- 16- محمد فاتح محمود بشير. (2013). ادارة الموارد البشرية (المجلد الاولي). القاهرة: دار النشر للجامعات.
- 17- محمد هاني محمد. (2014). ادارة الموارد البشرية (المجلد الاولي). عمان: دار المعترف للنشر والتوزيع.
- 18- مصطفى عليان ربحي، ومحمود طوباسي عدنان. (2004). الاتصال والعلاقات العامة. الاردن: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- 19- مكايي عماد حسن، وعلم الدين محمود. (2009). تكنولوجيا المعلومات والاتصال. مصر: الدار العربية للنشر والتوزيع.
- 20- يوسف حبيب الطائي. (2015). إدارة الموارد البشرية قضايا معاصرة في الفكر الاداري (المجلد الاولي). عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

2- الرسائل والاطروحات

- 1- ابراهيم بوسمغون. (نوفمبر , 2009). رسالة ماجستير بعنوان تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها في مجال الأرشيف. علم المكتبات. قسنطينة: جامعة منتوري قسنطينة.
- 2- توامي يعقوب. (2013). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية. دراسة حالة مجمع المؤسسة الوطنية للإشغال في الآبار. E.N.T.P خلال الفترة 2011-2012 مذكرة الماستر في علوم التسيير ، مالية. ورقلة، ورقلة، الجزائر: جامعة ورقلة.
- 3- جمال تزكريت. (2013). دور الاتصال لدى الجماعات المحلية في إدارة أزمة القبائل 2001 والكارثة الطبيعية بولاية البويرة 2005. أطروحة دكتوراه في علوم الإعلام والاتصال. الجزائر، الجزائر، جامعة الجزائر 03

- 4- سنوسي محمد، وعبد الله ادريسي. (2016). تكنولوجيا المعلومات والاتصال ودورها في تفعيل وظيفة ادارة الموارد البشرية (مذكرة ماستر). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تسمسليت: المركز الجامعي بن يحيى الونشريسي.
- 5- شادلي شوقي. (2007-2008). رسالة ماجستير بعنوان أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. تخصص علوم اقتصادية. ورقة: جامعة قاصدي مرباح.
- 6- طويهي فاطمة. (2015/2014). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على اداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية. مذكرة شهادة ماجستير في ادارة الاعمال تخصص تسويق كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- 7- فاروق حريزي. (2010-2011). رسالة ماجستير حول دور التكنولوجيات الحديثة للاتصالات في تحقيق أهداف استراتيجية التنمية البشرية المستدامة في الجزائر. جامعة فرحات عباس سطيف. سطيف: جامعة فرحات عباس سطيف.

3- مجلات

- 1- اسماعيل بوخاوة، وعبد القادر عطوي. (2003). التسويق والتجارة الالكترونية. سطيف: جامعة فرحات عباس سطيف.
- 2- المرسوم التنفيذي المرسوم التنفيذي. (جانفي 2020). الجريدة الرسمية.
- 3- امينة نبيح، والطاهر عزاز. (2022). مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير ادارة الموارد البشرية بالمنظمات المعاصرة. حوليات جامعة الجائر 1، 36(1)، الصفحات 457-484.
- 4- بخيت محمد. (1998). نقمة ثورة المعلومات. مجلة العرب، 044-045.
- 5- شاهر أحمد نصر. (20 05, 2024). عصر المعلوماتية. تم الاسترداد من rezgar: www.rezgar.com
- 6- صالح مفتاح. (2004). الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية. ادارة الموارد البشرية وتسيير المعارف في خدمة الكفاءات (صفحة 12). ورقة: جامعة ورقلة.

4- المراجع الاجنبية

Gode Fray darg Nuguyen. (2001). Lentreprise numérique. Paris : Economica.

'Michel Germani. (1998). l'Intranet. Paris : economica.



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم : علوم التسيير



تصريح شرقي

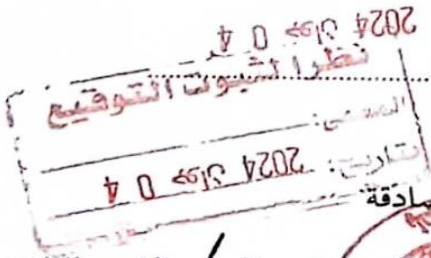
بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي أسفله:

الطالب(ة): جاسر بن جويون..... المولود بتاريخ: 2005/03/01 - بن سريور
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية أو (ر.س) رقم: 209.19.4955
الصادرة بتاريخ: 2023.05.09 عن
المسجل(ة) بالسنة الثانية ماستر شعبة: علوم التسيير، تخصص: إدارة أعمال
خلال السنة الجامعية: 2024/2023
والمعدة(ة) لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: التسويق الإلكتروني للمعلومات
والإقبال ودورها في تفعيل أداء
المورد البشري

أصرح بشرفي أنني التزمت معايير الأمانة والنزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة
الماستر بالعنوان المذكور أعلاه

حرر بتاريخ:



التوقيع والبصمة



عن رئيس المجلس الشعبي البلدي
بن مسيلة
عليه
التوقيع



جامعة محمد باشير - المصفاة
Université Mohamed El-Bachir - El-Misaf

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم : علوم التسيير



جامعة محمد بوضياف - المصفاة
Université Mohamed El-Bachir - El-Misaf

تصريح شرقي

بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي أسفله:

الطالب (ة): حمود ضيربي المولود بتاريخ: 27/03/1998 بالمسيلة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية أو (كروس) رقم: 206834515

الصادرة بتاريخ: 2021/07/06 عن بلدية أولاد منصور

المسجل (ة) بالسنة الثانية ماستر شعبة: علوم التسيير، تخصص: إدارة الأعمال
خلال السنة الجامعية: 2024/2023

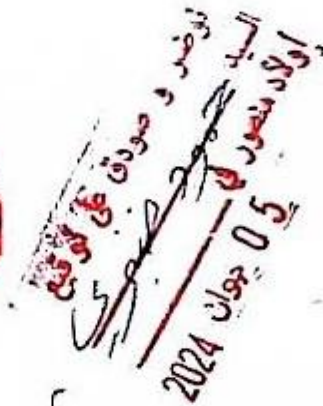
والمعدبة (ة) للمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: تكنولوجيا المعلومات

والإتصال ودورها في تفعيل إدارة الموارد البشرية

أصرح بشرقي أي التزمت معايير الأمانة والنزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة

الماستر بالعنوان المذكور أعلاه

حزر بتاريخ: 2024/06/05



التوقيع والبصمة



المسيلة في: 06.05.2014

رقم: /

إلى السيد:
.....

الموضوع: طلب مساعدة الطلبة على إجراء الترخيص الميداني.

سيدي المحترم، تحية طيبة و بعد...
في إطار افتتاح الجامعة على محيطها الاقتصادي والإداري، ومن أجل مساعدة الطلبة في إعداد مذكرات التخرج، التي تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في شعبة: علوم التسيير تخصص إدارة الأعمال...
فإنه يشرفنا أن نطلب من سيادتكم مساعدة الطلبة المذكورين في الجدول أدناه، على إجراء ترخيصهم الميداني بموجبكم. تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

الطلبة:

الرقم	الاسم واللقب	رقم بطاقة الطالب	رقم ب.ت.و.ر.س	الإمضاء
01	جابر فرجون	191935078022	209104905	
02	حمود خنري	171735081752	200834515	

عنوان المذكرة:
.....

المشرف (الاسم واللقب و الإمضاء)	رئيس القسم (الإمضاء والختم)	رئيس القسم (الإمضاء والختم)
 أ.د فرواط يونس أستاذ التعليم العالي جامعة محمد بوضياف - المسيلة	 BOUCHACHI TAYEB RESPONSABLE DE L'ADMINISTRATION	 قراوي أحمد الخليل

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة -
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
تخصص: إدارة الأعمال

استبيان

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته... تحية طيبة ... أما بعد؛

الرجاء منكم التعاون معنا لملئ هذا الاستبيان وذلك في إطار التحضير لإعداد مذكرة ماستر على مستوى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - بجامعة محمد بوضياف - المسيلة - تحت عنوان: "تكنولوجيا المعلومات والاتصال ودورها في تفعيل إدارة الموارد البشرية" لذا يرجى منكم الاطلاع على عبارات هذا الاستبيان، ثم وضع علامة (X) أمام العبارة المناسبة بكل دقة وصراحة. علما أن معلومات هذا الاستبيان سرية ولا تستخدم إلا لأغراض علمية بحتة، تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير والشكر على تعاونكم.

من إعداد الطالبين: - ضنبري حمود؛

- فرجون جابر.

تحت إشراف: أ.د. قرواط يونس

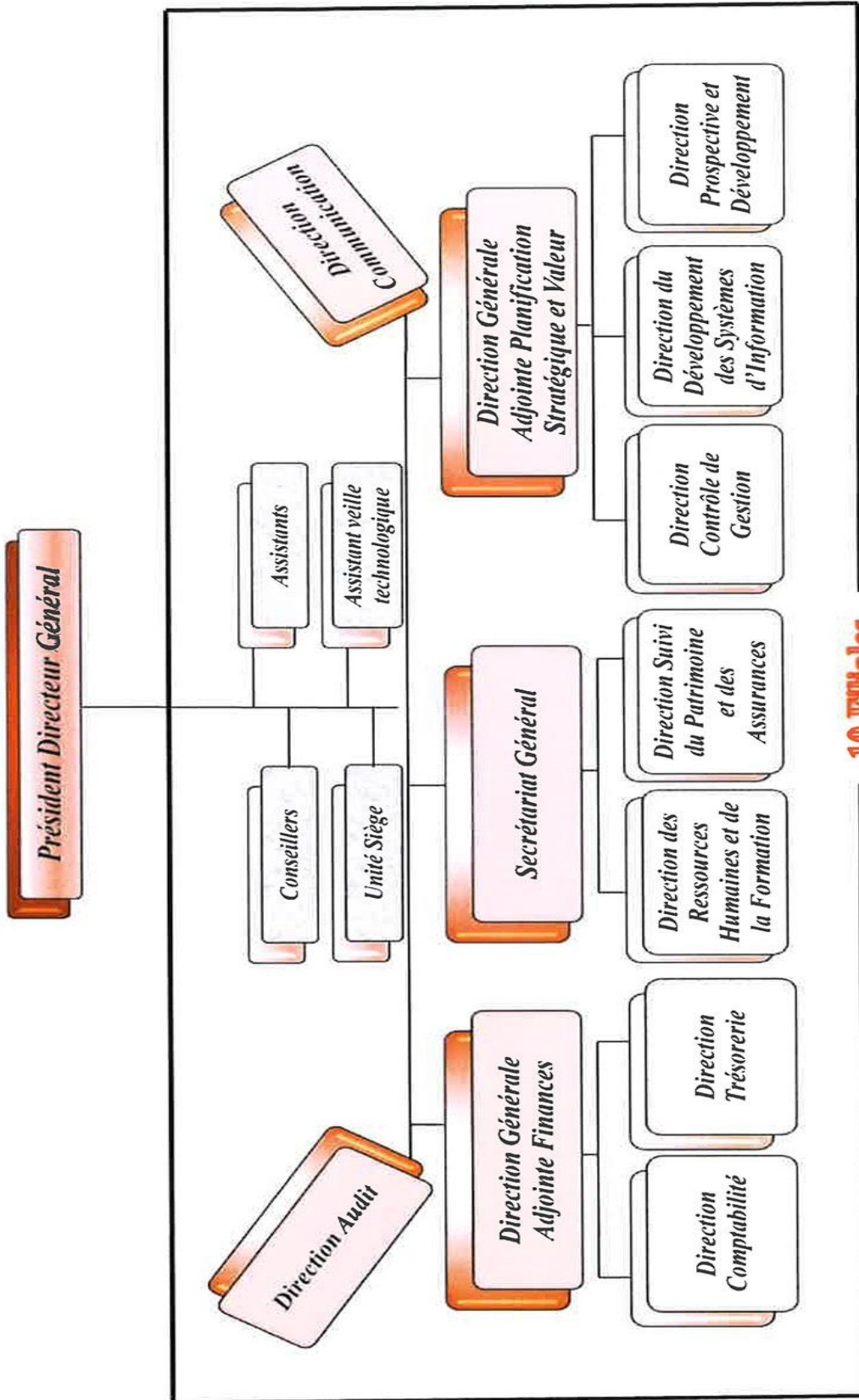
السنة الجامعية: 2024/2023

المحور الأول: البيانات العامة (يرجى منكم وضع علامة (x) أمام العبارة التي تمثل وجهة نظركم)

1. الجنس: ذكر أنثى
2. السن: أقل من 30 سنة من 30 إلى 50 أكبر من 50 سنة
3. المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي مهندس دراسات عليا أخرى
4. الخبرة المهنية: أقل من 5 سنوات من 5 إلى 15 سنة أكثر من 15 سنة
5. الوظيفة الحالية:

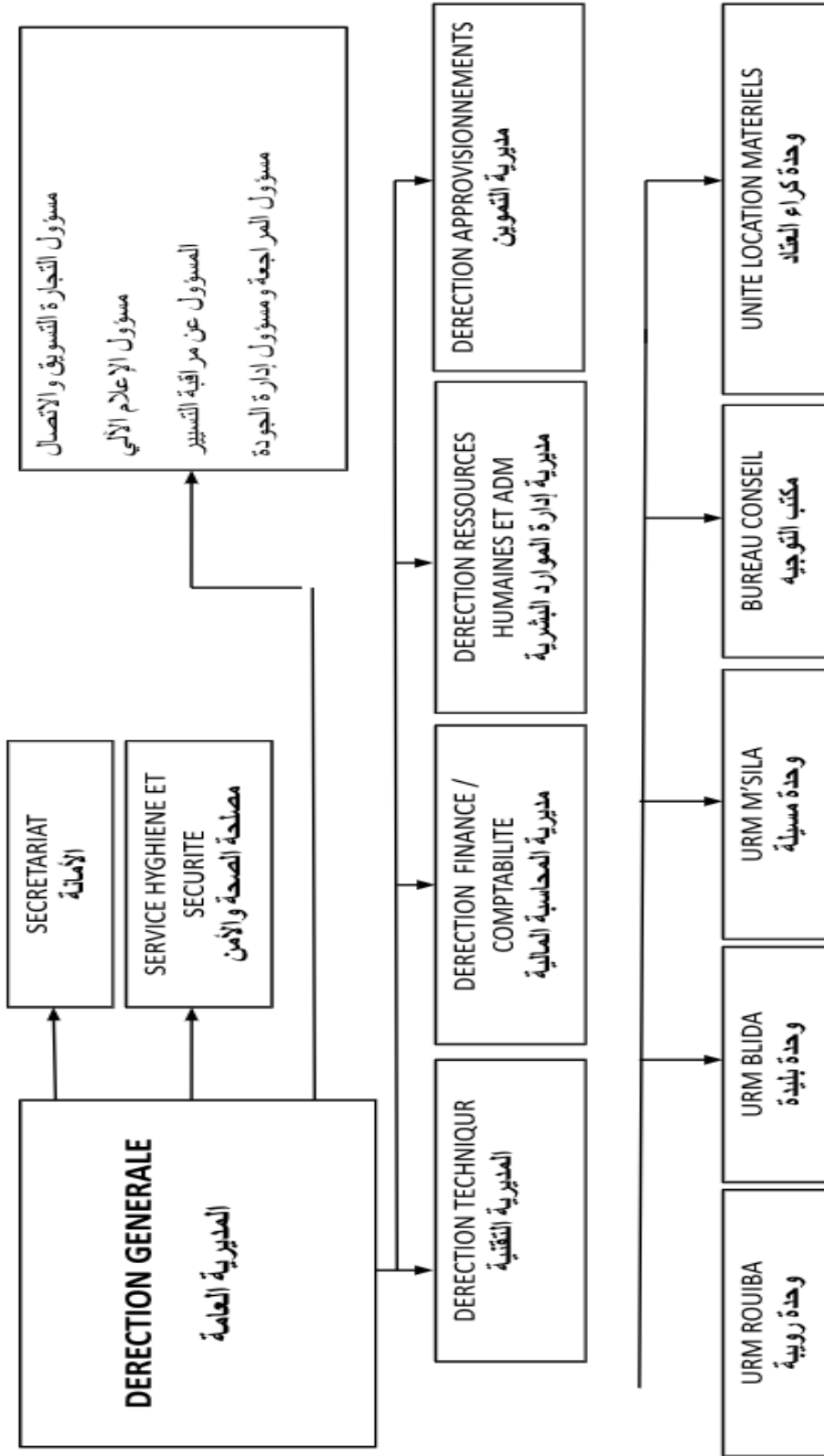
المحور الثاني: تكنولوجيا المعلومات						
الرقم	العبارات	الإيجابية				
		موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق تماما	
الأجهزة والبرمجيات	6.	تتوفر مؤسساتكم على أجهزة حاسوب في مختلف مستوياتها الإدارية.				
	7.	تقوم مؤسساتكم بتحديث البرمجيات المستخدمة كلما دعت الضرورة لذلك.				
	8.	تساعد حداثة التقنيات المستخدمة على تطوير الخدمات المقدمة.				
	9.	يعطي استخدام أجهزة الحاسوب حالة من الثقة بمستخدميها بالمؤسسة.				
	10.	تتوفر مؤسساتكم على مختصين في صيانة الأجهزة والوسائل.				
	11.	تتوفر مؤسساتكم على أجهزة لمعالجة وتخزين البيانات والمعلومات.				
	12.	تساعد أجهزة الحاسوب المستخدمة في المؤسسة على استرجاع المعلومات عند الحاجة لها وفي الوقت المناسب.				
	13.	تستخدم المؤسسة شبكات اتصال مختلفة في انجاز عملياتها المختلفة باستمرار.				
	14.	ترتبط مؤسساتكم مع باقي فروع المؤسسة التابعة لها بشبكة اتصال تعزز عملية تبادل المعلومات الكترونيا.				
	15.	يتم نقل وتبادل المعلومات عبر الشبكات بشكل جيد وفي الوقت المحدد.				
	16.	يسهم الموقع الالكتروني والصفحات التفاعلية في زيادة الثقة وتحسين الخدمات المقدمة.				
	شبكات الاتصال	17.	يسهل استخدام الربط المباشر لشبكات الاتصال بتوفير المعلومات والبيانات لمتخذي القرار.			
18.		تؤمن شبكات الاتصال تدفق المعلومات بين المستويات الإدارية بسهولة.				
19.		تحرص المؤسسة على توفير أمن الشبكات لغرض حماية المعلومات والبيانات والحفاظ على سريتها.				
20.		توفر المؤسسة على أنظمة مناسبة لتشغيل قواعد البيانات.				
21.		توفر قواعد البيانات المعلومات دقيقة تسهم في كفاءة العمل والسرعة في انجازه وبكلفة اقل.				
22.		تهتم ادارة المؤسسة بتحديث قاعدة بياناتها بشكل مستمر.				
23.		تسهم قواعد البيانات المستخدمة في سرعة اتخاذ القرارات في مختلف الجوانب في المؤسسة.				
24.		يستطيع مستخدمي المؤسسة الحصول على المعلومات في الوقت المناسب.				
25.		تتعامل المؤسسة مع البيانات بسرية تامة.				
26.		تحتفظ المؤسسة بقاعدة بيانات جيدة عن جميع موظفيها وأساتذتها والمتعاملين معها.				
المحور الثالث: إدارة الموارد البشرية						
إدارة الموارد البشرية		27.	يعطي التحليل الوظيفي الموظف صورة واضحة عن المعايير المستخدمة لتقييم ادائه والفوائد التي ستعود اليه نتيجة هذا الأداء.			
	28.	يقدم التحليل الوظيفي اطارا عاما لتحديد الاحتياجات التدريبية.				
	29.	يساعد التحليل الوظيفي على عملية التخطيط لتعيين الموارد البشرية المستقبلية.				
	30.	يسهم التخطيط في مساعدة الإدارة في تركيز اهتمامها على مشاكل العمل التي تحتاج إلى رعاية خاصة لتحقيق الاستفادة المثلى من الموارد البشرية المتاحة.				
	31.	اختيار العاملين بنزاهة وحيادية يسهم في تطور أدائكم داخل المؤسسة.				
	32.	اختيار الأشخاص المؤهلين يسهم في تحسين أداء العاملين وجودتهم.				
	33.	يضمن التدريب أداء الوظائف المطلوبة بالمستوى المطلوب.				
	34.	يسهم التدريب في تمكين الافراد من ممارسة أساليب متطورة بالفاعلية المطلوبة على أساس تجريبي قبل الانتقال الى مرحلة التطبيق الفعلي.				
	35.	تجرى عملية تقييم الأداء في جميع المنظمات لتحقيق أغراض تطويرية وتقييمية.				

شاكرين حسن تعاونكم



10 Filiales

COSIDER ALREM



ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تفعيل أداء إدارة الموارد البشرية في مؤسسة كوسيدار بالمسيلة من خلال تقديم دراسة ابعاد المتغير المستقل تكنولوجيا معلومات والاتصال المتمثلة في (الاجهزة و البرمجيات ،شبكات الاتصال ،قواعد البيانات) على المتغير التابع و هو إدارة الموارد البشرية ، وتم استخدام المنهج الوصف التحليلي للدراسة حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي للدراسة حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الجزء النظري من العمل، فيما استخدم التحليل في الجانب التطبيقي من خلال ابراز العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية

ولتحقيق اهداف الدراسة تم الاعتماد على الاستبيان كأداة أولية في جمع البيانات وتم توزيعه على عينة من 32 فردا من كافة عاملين مؤسسة كوسيدار بالمسيلة وتم معالجة محاوره باستخدام برنامج (spss28)

وقد أظهرت نتائج الدراسة على ان هناك أثر في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على المورد البشري في مؤسسة كوسيدار بالمسيلة أي ان تكنولوجيا المعلومات والاتصال تساهم في الرفع والتحسين من أداء إدارة الموارد البشرية

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات والاتصال، إدارة الموارد البشرية، تفعيل الاداء، كوسيدار المسيلة

Study summary

This study aimed to find out the impact of information and Communication Technology in activating the performance of Human Resources Management at cossidar msila by providing a study of the dimensions of the independent variable information and Communication Technology represented by (hardware and software, communication networks, databases) on the dependent variable, which is human resources management, and the analytical description method was used for the study, where the analytical descriptive method was relied on, where the descriptive method was relied on in the theoretical part of the work, while the analysis was used in the applied aspect by highlighting the relationship between information and communication technology and Human Resources Management

To achieve the objectives of the study, the questionnaire was used as a primary tool in data collection and was distributed to a sample of 32 individuals from all employees of the cossidar Foundation in Mesilla and its interlocutor was processed using the spss28 program.

The results of the study have shown that there is an impact on the use of information and communication technology on the human resource in the cosidar institution in Msila, that is, information and communication technology

contribute to raising and improving the performance of Human Resources Management.

Keywords: information and Communication Technology, Human Resources Management, Performance activation, Msila cossidar