

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

ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم
التسيير
فرع: إدارة أعمال
تخصص: إدارة الموارد البشرية للمؤسسات



كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية
وعلوم التسيير
قسم: العلوم الاقتصادية
رقم:

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر مهني
تحت عنوان:

تكنولوجيا المعلومات والاتصال

وأثرها في تدريب الموارد البشرية

دراسة حالة للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية
ببوسعادة – قني المختار -

تحت إشراف:

د. سديري سارة

من إعداد:

- لخذاري وفاء
- لطرق فيروز

لجنة مناقشة مكونة من:

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
نوي نبيلة	محمد بوضياف	رئيسا
سديري سارة	محمد بوضياف	مشرفا ومقررا
عربية سلوى	محمد بوضياف	مناقشا

السنة الجامعية: 2024-2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و عرفان

قال جلّ شأنه:

﴿ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه

وأدخلنا في رحمتك مع عبادك الصالحين﴾

نشكر الله العلي القدير ونحمده سبحانه وتعالى لتوفيقه لنا على انجاز هذا البحث

ونسأله عز وجل أن يجعله خالصا لوجهه الكريم

كما نتقدم بالشكر الجزيل الى كل من ساهم في انجاز هذا العمل المتواضع

ونخص بالذكر

الدكتورة سديري سارة على ما قدمته لنا من النصح والعون

وكذا نتقدم بالشكر لكل موظفي

المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ببوسعادة

وعلى رأسهم السيد المدير العربي الطيب،

شريف حياة، بوشنافة فضيلة

ولا ننسى بالذكر من ساعدنا في كتابة هذا البحث

الأخ رابح والأخت زهراء .



امراء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى

وأهله ومن وفى أما بعد:

الحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية

بمذكرتنا هذه ثمرة الجهد والنجاح بفضلته تعالى

مهداة الى الوالدين الكريمين حفظهما الله وأدامهما نور الدربي

إلى أبي الثاني وأمي الثانية والدا زوجي رعاهما الله

إلى زوجي الغالي وسندي في هذه الحياة

إلى أعزائي وأحبتي وفلذة كبدي أولادي طه الحبيب، أميمة عائشة،

دون أن أنسى اختهم الغالية ماجدة نهى.

لكل العائلة الكريمة التي ساندتني ولا تزال من إخوة وأخوات

إلى جيرانني وأحبتي أخص بالذكر سعيدة وابنتها زهراء التي كانت سند الى بمعنى الكلمة

حفظهما الله

إلى أختي وصديقتي ورفيقتي في المذكرة فيروز إلى رفيقات المشوار العملي

بمدرسة الاخوة الهاني وأخص بالذكر سيدي المدير زيان بوضياف

الرجل الطيب والعملي جزاه الله خيرا

إلى كل من كان له مآثر على حياتي

وإلى كل من أحبهم قلبي ونسيهم قلبي.

وفاء لخذاري





إهداء

باسم الله وكفى والصلاة والسلام
على الحبيب المصطفى
عليه الصلاة والسلام أما بعد
أهدي هذا العمل المتواضع إلى والدي العزيز الذي وافته المنية تغمده الله
بواسع رحمته شكرا أبي.
إلى أعظم وأحن إنسانة في الوجود أُمي الغالية
أطال الله في عمرها
شكرا لكي والدتي إلى إخوتي من الكبير إلى الصغير.
إلى من كاتفتني ونحن نشق طريقا معا في مسيرتنا العلمية
زميلتي وصديقتي وفاء
إلى كل من ساعدني وكان له دور من قريب أو بعيد
في إتمام هذه الرسالة جزاهم الله خير الجزاء في الدنيا والآخرة

فيروز لطرق



فهرس الموضوعات

شكر وعرقان	
إهداء	
فهرس الموضوعات	
قائمة الأشكال والجداول	
أ - ط	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
07	المبحث الأول: الجانب النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال والشبكة المعلوماتية
07	1. تكنولوجيا المعلومات والاتصال
08	1.2. ماهية الشبكات المعلوماتية
09	3.2. أهمية الشبكات المعلوماتية
12	4.2. أمن الشبكات المعلوماتية
13	المبحث الثاني: الموارد البشرية
13	1. مفهوم تدريب الموارد البشرية
14	2. خصائص التدريب للموارد البشرية
15	3. مبادئ التدريب للموارد البشرية
15	4. دوافع التدريب في الموارد البشرية
16	المبحث الثالث: علاقة تكنولوجيا المعلومات والاتصال بتدريب الموارد البشرية
16	1: تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تدريب الموارد البشرية
17	1.1. التدريب باستخدام الحاسوب
17	2.1. التدريب الإلكتروني
18	1.2.1. أنواع التدريب الإلكتروني
18	1.4.1. جمع وتحليل المعلومات
19	2. آثار تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تدريب الموارد البشرية
21	خلاصة الفصل الأول:
الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة -دراسة حالة للمؤسسة العمومية لصحة الجوارية بوسعادة-	
23	تمهيد:

فهرس الموضوعات

24	المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية ببوسعادة قني مختار
24	المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية ببوسعادة قني مختار
27	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمؤسسة العمومية للصحة الجوارية ببوسعادة قني مختار
27	مخطط الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية
28	المبحث الثاني: خصائص العينة والتحليل الوصفي لأبعاد الاداة
31	المطلب الأول: تحليل خصائص العينة الدراسة
32	المطلب الثاني: أداة الدراسة ووصفها
32	المطلب الثالث: تحليل خصائص العينة
37	المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها
37	المطلب الأول: أدوات اختبار الفرضيات
38	المطلب الثاني: اختبار الفرضيات
	الخاتمة
	الملاحق

❖ قائمة الأشكال:

رقم	الشكل	الصفحة
01	الهيكل التنظيمي لمؤسسة الصحة الجوارية ببوسعادة	27
02	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	34
03	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية	35
04	توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة الوظيفية	36

❖ قائمة الجداول:

رقم	الجدول	الصفحة
01	توزيع مجتمع وعينة الدراسة للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية	14
02	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	32
03	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية	33
04	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة الوظيفية	34
05	توزيع الأوزان على البدائل	37

فهرس الموضوعات

38	قيمة معامل Cronbach's Alpha	06
39	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم T وترتيب دور المحور الأول	07
40	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (T-test) ودور أهمية المحور الثاني	08
41	نتائج الإنحدار الخطي البسيط بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وتدريب الموارد البشرية	09
10	نتائج الإنحدار الخطي البسيط بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وتدريب الموارد البشرية	10
44	بيانات المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لتكنولوجيا	11
	بيانات المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي للتدريب	12
10	نتائج الإنحدار الخطي البسيط بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وتدريب الموارد البشرية	13
11	نتائج الإنحدار الخطي البسيط بين مكونات تكنولوجيا المعلومات وتدريب الموارد البشرية	14
12	تحليل التباين الأحادي لاستجابات متغير السن في تدريب الموارد البشرية	15
13	تحليل التباين الأحادي لاستجابات متغير الخبرة المهنية في تدريب الموارد البشرية	16
14	تحليل التباين الأحادي لاستجابات متغير الرتبة الوظيفية في تدريب الموارد البشرية	17

مقدمة

تعد الموارد البشرية الركيزة الأساسية للمعلومات، فهي الأساس في عمليات النهوض بالمؤسسات والنظم الاقتصادية والاجتماعية، والمحرك الحقيقي لأي منظمه، والوسيلة التي لا غنى عنها لتحقيق أي تنمية مستدامة، فالموارد البشرية المدربة على استخدام التكنولوجيا الحديثة وأنظمه المعلومات هي من ترفع تحدي التطور الحادث في تكنولوجيا المعلومات للتكيف مع البيئة المحيطة ومواكبة التقدم التكنولوجي في العالم الذي خطا خطوات كبيرة في استعمالها والتعامل معها في شؤون حياته لمرونة إجراءاتها وسهولة استعمالها كما أنها تمنح العاملين أفضلية في تصميم أعمالهم وتنفيذها بتكاليف بسيطة وإنتاج مضاعف مع التركيز على الجودة، ونظرا لأهمية هذا الموضوع ارتئينا ان نقوم بهذه الدراسة لتتعرف من خلالها على أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تدريب الموارد البشرية .

1. الإشكالية:

لقد أصبحت المؤسسات اليوم تعتمد على تكنولوجيا المعلومات والاتصال في وظائفها الإدارية دون أن ننسى أن للمورد البشري الدور الكبير في استغلال هذه التكنولوجيا، لذلك ظهرت ضرورة و أهمية الكشف عن أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بمختلف تطبيقاتها وأبعادها على تدريب الموارد البشرية، حيث يرتبط ذلك بالإدارة الكفؤة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال من طرف المؤسسة، والاستخدام الأمثل لها ، و بناء على ذلك فإن غرض هذه الدراسة هو معرفة كيف تؤثر تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على تدريب الموارد البشرية في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ببوسعادة وفقا لذلك نجاوّل في بحثنا الإجابة على الاشكالية الرئيسية التالية.

ما أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تدريب الموارد البشرية؟

لمعالجة هذه الإشكالية الرئيسية تتطلب الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية:

- ما واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية؟
- هل يؤدي استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال إلى تحسين تدريب الموارد البشرية في المؤسسة؟
- ما أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تدريب الموارد البشرية في المؤسسة؟
- ما أثر مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تدريب الموارد البشرية في المؤسسة؟

2. فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتدريب الموارد البشرية.

الفرضيات الفرعية:

- واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية مقبول.
- يؤدي استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال إلى تحسين تدريب الموارد البشرية في المؤسسة.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتدريب الموارد البشرية في المؤسسة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتدريب الموارد البشرية في المؤسسة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تدريب الموارد البشرية تعزى لعامل السن.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تدريب الموارد البشرية تعزى لعامل الخبرة المهنية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تدريب الموارد البشرية تعزى لعامل الرتبة الوظيفية.

3. أهداف الدراسة : تتمثل الأهداف التي نسعى إلى تحقيقها من خلال هذه الدراسة فيما يلي:

- التعرف على تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تدريب الموارد البشرية.
- تحليل العلاقة القائمة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تدريب الموارد البشرية.
- تحليل العلاقة القائمة بين مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتدريب الموارد البشرية بمراحله.
- التعرف على واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة الصحية الجوارية.
- مدى اعتماد المؤسسة العمومية للصحة الجوارية على تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تدريب مواردها البشرية.

4. أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة في:

- في موضوع نفسه الذي يعد محور الاهتمام في الدراسات الإدارية الحديثة.
- كونها تسعى إلى تفعيل وظيفة التدريب ومن ثم إبراز دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال بمختلف مكوناته في تدريب الموارد البشرية.
- تحدد طبيعة العلاقة والأثر بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتدريب الموارد البشرية بمراحله. ومدى الاستفادة من هذه النتائج.

5. أسباب اختيار موضوع: ثمة أسباب متعددة دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع والبحث فيه بكل

جدية دون غيره من المواضيع وتكمن فيما يلي:

أ- الأسباب الموضوعية:

- أهمية الموضوع في ظل التنافس الشديد الذي تشهده السوق المحلية، والتطور الرهيب في عالم الاتصالات والمعلومات والتعامل بالإنترنت.
 - التعريف بتكنولوجيا المعلومات والاتصال وأهم التغيرات التي أحدثتها في وظائف إدارة الموارد البشرية.
 - الشعور بالقيمة والأهمية التي يجب أن توجه لتدريب العنصر البشري في المؤسسات التي تسعى لتحقيق التفوق والنجاح في هذا العصر الرقمي الذي انتشر فيه الانترنت انتشارا هائلاً.
- ب- أسباب ذاتية:



- الاهتمام الخاص بهذا النوع من المواضيع المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال وتدريب الموارد البشرية.

6. المنهج المستخدم: يتطلب موضوع دراستنا استخدام ما يلي:

المنهج الوصفي: هو المنهج الذي يهتم بوصف الخصائص والمميزات للشيء الموصوف من ظواهر وسلوك كما هي في الواقع، ومن خلال جمع بياناتها يتم التحكم فيها والتنبؤ بها مستقبلاً معبراً عنها بصورة كمية وكيفية، وبناء على هذا المفهوم فإننا استخدمنا هذا المنهج لأنه يتلاءم مع الدراسة الحالية التي نحن بصددتها والموسومة بـ «تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثرها في تدريب الموارد البشرية».

7. حدود الدراسة:

الحدود المكانية: وقع الاختيار على دراسة الحالة على مؤسسة الصحة الجوارية ببوسعادة
الحدود الزمانية: تزامن إجراء الدراسة وإعداد هذا البحث خلال الفترة الممتدة من شهر مارس إلى شهر ماي لسنة 2024.

8. الدراسات السابقة وبناء نموذج الدراسة:

1.8. عرض الدراسات السابقة:

إنَّ إثراء أي بحث علمي يستدعي الاستناد إلى الدراسات السابقة، والحديث عن تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثرها على الموارد البشرية، يتطلب ممَّا البحث فيها من خلال الاطلاع على الدراسات والرسائل الجامعية ذات الصلة بالموضوع ومن تلك الدراسات ما يلي:

الدراسة الأولى:

تهدف دراسة سهام عبد الكريم الموسومة بـ "دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تأهيل المؤسسات الجزائرية الصغيرة والمتوسطة"، دراسة حالة لعينة من المؤسسات نادي المقاولين والصناعيين بـ متيجة 2012 - 2013 أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة ال جزائر 3، تحت إشراف: إلى أي مدى يمكن تأهيل المؤسسات الجزائرية الصغيرة والمتوسطة من خلال الاستغلال الفعال لما توفره تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

حاولت الباحثة معالجتها من خلال فصلين، فبدأ بتأصيل الجوانب النظرية والمفاهيم الأساسية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال ومختلف تطبيقاتها التي تطرقت إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك من خلال إبراز مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

بعدها تم التطرق إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ومسيرة تطورها من الإنشاء وصولاً إلى التنافسية، أمَّا الفصل الرابع لتكنولوجيا المعلومات والاتصال، وباعتبارها من أهم متطلبات



تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، وقد تم التطرق في الدراسة التطبيقية حول عينة من المؤسسات الجزائرية الصغيرة والمتوسطة (نادي المقاولين والصناعيين بمتيجة) من خلال استبانة تضمنت مجموعة من الأسئلة قامت بتحليل إجابات المؤسسات المستجوبة، بالإضافة إلى قياس درجات الارتباط بينها وبين مجموعة من المتغيرات.

الدراسة الثانية:

وهي دراسة علوطي لمين الموسومة ب: أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، لكلية العلوم وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، سنة 2008 - 2007، ولقد هدفت هذه الدراسة إلى معالجة إشكالية تأثيرات الاقتصادية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، وتبيان مدى أهمية التحول نحو الأتمتة ومعالجة مختلف العمليات باستخدام الحاسوب، باعتبار ذلك من أهم المتطلبات لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثرها على تدريب الموارد البشرية للدخول في عصر المعلومات ومن ثم اقتحام عصر المعرفة وتأثير ذلك على المورد البشري نظراً لأنه أهم عنصر في عملية التحول هذا من خلال ما أصبح يصطلح عليه برأس المال الفكري والمعرفي.

وقد توصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

إنّ تكنولوجيا المعلومات والاتصال تؤثر بصفة أساسية وإيجابية على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، فبفضلها أصبحت تدار بأنماط جديدة غير تقليدية مما أدى إلى زيادة وكفاءة هذه الموارد.

أنّ مجتمعي المعلومات والمعرفة يتطلبان موارد بشرية ذات مهارات خاصة، كما يفتحان فرصاً جديدة للتشغيل والاستثمار في العقل البشري وفي تكنولوجيا المعلومات ككل.

تلعب تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إطار نظرية النظم دوراً أساسياً في بناء المهارات وتطوير وتحسين أداء نظم المعلومات في المؤسسة.

بناء على نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال للموارد البشرية هو مهم جداً بالنسبة إلى تحسين وظيفة إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة.

تلعب آلية العمل عن بعد دوراً أساسياً في تخفيض نسبة التكاليف، وتحسين أداء نشاط المؤسسة بشرط اقتران تكنولوجيا المعلومات وشبكاتها الاتصالية.

هناك أثر واضح لاقتصاد المعرفة في تحقيق القدرة التنافسية للمؤسسات من خلال التركيز على خلق القدرة الابتكارية، وتوطين التكنولوجيا وإعداد رأس المال البشري والبنية التحتية التكنولوجية.

يلعب التدريب الإلكتروني دوراً أساسياً في نجاح العملية الوظيفية للتدريب بالمؤسسة، وبالتالي يتم من خلالها تحسين مستوى أداء الموارد البشرية.

الدراسة الثالثة:

وهي دراسة ولمان محمد توفيق الموسومة بـ " تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية " دراسة في الأبعاد السوسيو تقنية حالة لمديرية الأمن لولاية بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، ولقد هدفت الدراسة إلى فهم الأبعاد التخصصية لتنمية الموارد البشرية لجامعة محمد خيضر بسكرة، 2015 - 2016 وذلك باستخدام التكنولوجيا الرقمية داخل المؤسسة ومعرفة انعكاسات هذه الأخيرة على المنظومة العامة للموارد البشرية وإبراز مدى ارتباط هذه الأبعاد التقنية بالممارسة الفعلية من خلال تحليل الانعكاسات السوسيولوجية على عملية الرقمنة المتبعة في عملية تنمية الموارد البشرية، وذلك بنية معرفة مكانزمات الاستخدام الواعي والمخطط للتكنولوجيا الرقمية وتنسيقها وإدماجها مع عناصر التنمية الخاصة بالموارد البشري في محيط المؤسسة موضع الدراسة بشكل عام.

الدراسة الرابعة:

دراسة عزيزة عبد الرحمان العتيبي الموسومة بـ "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الأسترالية، موضوع البحث مقدم لنيل شهادة تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثرها على تدريب الموارد البشرية الماجستير من الأكاديمية الدولية الأسترالية، سنة 2010، هدفت هذه الدراسة على إعطاء صورة عن واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات التعليمية.

طبق الاستبيان على 72 موظفاً، معتمدة على المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة إلى ما يلي:

- استخدام واضح لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية، وإدراك تام لفوائدها المتعددة، ومدى تأثيرها على وظائف هذه الإدارة خاصة إذا تعلق الأمر بالتدريب، التطوير، والاتصال والتعلم الإلكتروني. ومن بين النتائج المتوصل إليها كذلك:
- هناك وضوح لدى عينة الدراسة لأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية والإدراك التام من قبلهم لفوائدها المتعددة.
- تدع إدارة الأكاديمية عملية التحول إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية.
- تتوفر البنية التحتية لدى مركز تكنولوجيا المعلومات في الأكاديمية المعنية بالدراسة تعتبر كافة عملياً للتحول إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية وتعمل الباحثة سبب ذلك الاعتماد بشكل كبير على استخدام التقنيات المعاصرة في كافة مجالات العمل.
- نظام الأكاديمية في تقديم الخدمات التعميمية الإلكترونية لو تأثير على وظائف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وخاصة في مجالات التدريب والتطوير والاتصال والتعليم الإلكتروني.

2.8. مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة:

في خضم مراجعتنا البحثية للدراسات السابقة ومقارنتها بالدراسة الحالية يتضح لنا ما يلي:



تناولت أغلب الدراسات السابقة تأثير تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية، وهنا نذكر أنّ تكنولوجيا المعلومات تتضمن جميع أنواع التكنولوجيا الحديثة أو كل ما يدخل في أنظمة المعلومات وحتى الإدارة الإلكترونية التي تعتمد % 100 على أحدث تقنيات التكنولوجيا، وخاصة الدراسات الأجنبية التي بينت مدى تأثير هذه التكنولوجيا على الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية، في حين تناولت الدراسات المحلية الدور أو العلاقة بين استخدامات الموارد البشرية لهذه التكنولوجيا وآثرها على الأداء الوظيفي أو على إدارة الموارد البشرية كنظام حديث وتقني يعتمد أساساً على تكنولوجيا.

تعد الدراسة الحالية إضافة جديدة في مجال التسيير، بما أنها ركزت على تدريب الموارد البشرية، كما لاحظنا أيضاً في بعض الدراسات السابقة تطرقها لأثر الحواسيب أو الشبكات على العمل الإداري، بينما كان موضوع دراستنا أشمل وهو أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة التي تشمل الحواسيب والشبكات وأنظمة المعلومات، والتي يعتبر الحاسوب فيها تقنية من تقنياتها، كما تم التطرق لنقاط لم تتناولها الدراسات السابقة وهذا نظراً لاختلاف في خصوصية البحث والدراسة.

فمن خلال التطرق للدراسات السابقة يلاحظ أنّ جميعها اشترك في دراستها لدرجة التأثير في استخدام تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية واختلفت في تفسيرها، فبعضها ركز على دوافع تطبيقها واستخدامها والتحديات التي تواجهها، في حين ركز البعض الآخر على دراسة أثرها على أداء العاملين وعلى المنظمة ودورها في تطويره وتحسينه، أمّا الجزء الأخير فقد ركز على دراسة دورها ومدى مساهمتها في فعالية الإدارة المعاصرة للموارد البشرية.

وما يلاحظ أيضاً أن هذه الدراسات أغلبها كان على مؤسسات خدمتية؛ كالجامعات والفنادق والمصارف وقطاع الاتصالات وبذلك فإنّ ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة أننا تناولنا موضوع أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في تدريب الموارد البشرية في ظل تنافسية المؤسسات، إضافةً إلى أنّ الدراسة الحالية كانت على مؤسسة خدمتية صحية تساهم في الخدمة الصحية للمواطن، لكن تشترك الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في كونها اعتمدت على إتمام دراسة الموضوع على تصميم استبيان وتوزيعه على عينة الدراسة، وبذلك استندت الدراسة على بعض الأدوات التي اعتمدت عليها باقي الدراسات الأخرى.

أثبتت الدراسات أنّ إدخال تكنولوجيا المعلومات داخل المؤسسات يؤدي إلى عصنة إدارتها، ويحول الأداء من الطرق التقليدية القديمة إلى الطرق الحديثة. فتباينت الدراسات السابقة حول طريقة تناولها لموضوع تكنولوجيا المعلومات والاتصال، فكل باحث تناول دراسته وفقاً لرؤيته البحثية من خلال الأهداف والمنهجية والنتائج والتوصيات، بينما استفادت في بناء النموذج المقترح وتحديد متغيراته وتوضيح أهم المفاهيم الإجرائية له، ذلك ممّا سيرد تفصيله فيما بعد، كما استفادت الباحثتان من الأدبيات العلمية في تطوير الإطار النظري للبحث، وتحديد الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل فروضه وهو ما سيأتي بيانه في مواضيع لاحقة من هذا البحث.



استفادت الباحثتان في إبراز أهمية البحث في موضوع تكنولوجيا المعلومات والتعرف على علاقة تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتدريب الم وارد البشرية وأهم مكوناتها ومراحلها ومتغيراتها وتطبيقه على المجتمع محل الدراسة، تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أن تكنولوجيا المعلومات والاتصال تساعد على تطوير وعصرنة الإدارة في تلك المؤسسات، كما يركز هذا البحث على أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تدريب الموارد البشرية في مؤسسة الصحة الجوارية ببوسعادة، وهذا ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة.

9. هيكل الدراسة:

للإحاطة بالإشكالية المطروحة ومعالجتها منهجياً والتأكد من صحة فرضياتها والتي من خلالها تم تقسيم الدراسة إلى فصلين، فصل نظري وفصل تطبيقي مسبقين بمقدمة ومتبوعين بخاتمة. اعتمدنا تقسيم الدراسة إلى محورين رئيسيين تطرقنا فيهما إلى ما يلي:

الفصل الأول: تمثل في الإطار النظري للدراسة، فقد اشتمل على إشكالية الدراسة: التساؤلات والفرضيات، والأهمية والأهداف، والدراسات السابقة والتعليق عليها والجانب النظري للمتغيرات.

كما اشتمل الفصل الأول على ثلاث مباحث تتحدث عن الخلفية النظرية للدراسة وهي على النحو التالي:

المبحث الأول واشتمل على الإطار المفاهيمي لتكنولوجيا المعلومات والاتصال، وتطرقنا فيه إلى ماهية تكنولوجيا المعلومات والاتصال، الذي أدرجنا ضمنه مفاهيم متعلقة بمحور الدراسة.

المبحث الثاني احتوى على تدريب الموارد البشرية في عصر تكنولوجيا المعلومات والاتصال، والذي عرضنا فيه مفاهيم أساسية متضمنة فحوى دراستنا المتكونة من مفاهيم عن التدريب وخصائصه ومبادئه ودوافعه.

المبحث الأخير للفصل الأول، والذي اشتمل على آثار تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تدريب الموارد البشرية.

الفصل الثاني: وكان مخصصاً للإطار التطبيقي للدراسة، لدراسة علاقة تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالموارد البشرية، الذي تضمن ثلاث مباحث وهي:

- عرض ميدان الدراسة والمنهج والأدوات المستخدمة.
- التحليل الوصفي لأداة الدراسة.
- اختبار للفرضيات ومناقشتها.
- لقد تم ضبط متغيرات الدراسة بمتغيرين:
- المتغير المستقل يتمثل في تكنولوجيا المعلومات والاتصال.
- المتغير التابع يتمثل في تدريب الموارد البشرية.



مقدمة

في الأخير سيتم التأكيد من صحة الفرضيات أو نفيها المتبوعة بجملة من التوصيات والاقتراحات بغية المساهمة في إثراء دراسة أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في تدريب الموارد البشرية.

الفصل الأول

الإطار العام لدراسة تكنولوجيا المعلومات والاتصال
في تدريب الموارد البشرية

الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة

تمهيد

المبحث الأول: الجانب النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال والشبكة
المعلوماتية

المبحث الثاني: الجانب النظري لتدريب الموارد البشرية

المبحث الثالث: علاقة تكنولوجيا المعلومات والاتصال بتدريب الموارد البشرية

خلاصة الفصل الأول:

لقد استفادت منظمات الأعمال الحديثة كثيراً من تكنولوجيا المعلومات وآلياتها في تحسين الأداء وتطوير الإنتاج، مما جعلها تنتهج عدة أساليب واستراتيجيات في الابتكار والإبداع إضافة إلى الدور الكبير في إدارة وتسيير المؤسسات وإيجاد الحلول للمشكلات التي تواجهها.

إن الاعتماد المتزايد على تكنولوجيا المعلومات والاتصال كان له الأثر الإيجابي البالغ في تطور المؤسسة وتحقيق أهدافها، إذ يعتبر المورد البشري المتدرب من يمتلك المهارة في تشغيل الأجهزة والتحكم فيها ويقترح الحلول بتقدير مجموعة من الخيارات الاستراتيجية لمواجهةها بهدف تحسين أداء المنظمات وزيادة إنتاجها، فبقدر التحكم في تطبيق تكنولوجيا المعلومات واستخدامها ومواكبه تطورها بقدر ما تزداد كفاءة العاملين.

المبحث الأول: الجانب النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال والشبكة المعلوماتية

1. تكنولوجيا المعلومات والاتصال

1.1. الإطار المفاهيمي لتكنولوجيا المعلومات والاتصال:

1.1.1. تعريف تكنولوجيا المعلومات والاتصال

إنَّ القفزة النوعية التي شهدتها التطورات السريعة في شتى المجالات، أظهرت للعالم الأهمية البالغة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال، وفي قدراتها على التحكم في زمام الأمور، ومسيرة مختلف تطلعات المنظمات، حيث شكلت - هذه الأخيرة - جزءاً أساسياً من المؤسسات، وأكسبتها فوائد سرّعت من عملية تحصيل وتبادل المعلومات على الصعيدين الداخلي والخارجي، فحققت لها جملة من الأهداف.

لقد تفرع مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إلى مفهوم أكثر شمولاً ودقة: فتكنولوجيا المعلومات والاتصالات هي مجموعة الأساليب والتكنولوجيات التي توفرها جميع الوسائل الحديثة، لا سيما أنها توفر السرعة والدقة والشفافية العالية، مع زيادة الميزة التنافسية لتشمل تقنيات معالجة المعلومات وتخزينها ونقلها⁽¹⁾.

تلعب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات دوراً مهماً في بناء مجتمع معلوماتي حديث ورائد، يقوم على نشر المعرفة وإنتاجها واستخدامها بكفاءة في جميع مجالات النشاط وفي الجانب الإلكتروني، لقد غيّرت الاتصالات وجه العالم، وجعلت من الممكن مشاهدة الأشياء البعيدة والتفاعل معها، لقد حررت الاتصالات الإنسان من قيود الزمان والمكان بل وساهمت في توسيع دائرة وجوده، حيث يبدو وكأنه في أكثر من مكان في نفس الوقت.

إنَّ تكنولوجيا المعلومات والاتصال هي مجموعة النظم والقواعد التطبيقية والأساليب الخاصة بالعمل، التي تستقر لتطبيق المعطيات المستخدمة للبحوث والدراسات المبتكرة في مجال الإنتاج

(1) عبد الله قزعلي موسى، تكنولوجيا المعلومات ودورها في التسويق التقليدي، دار ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر،

الفصل الأول ————— الإطار العام للدراسة

والخدمات، كونها التطبيق المنظم للمعرفة والخبرات المكتبية، المتمثلة في مجموعة الرسائل والأساليب القيمة التي يستخدمها الإنسان في مختلف نواحي حياته العلمية، وبالتالي فهي مركب قوامه المعدات والمعرفة الإنسانية⁽¹⁾.

لم تحض تكنولوجيا المعلومات والاتصال كغيرها من المصطلحات الجديدة بتعريف موحد، بل تعددت المفاهيم وتتنوع تبعاً لرؤية كل شخص لها، لذا سندرج عدة مفاهيم حتى تبرز لنا أوجه الاختلاف والاتفاق بينها، لنعطي في الأخير تعريفنا لها.

تكنولوجيا المعلومات والاتصال من بين أهم الآلات أو الأجهزة أو الوسائل، التي تساعد على إنتاج المعلومات ومن ثم توزيعها واسترجاعها وعرضها⁽²⁾.

كما أن مصطلح تكنولوجيا المعلومات والاتصال رغم حداثة وارتباطه الكبير بالحواسيب، إلا أننا نستطيع أن نوضح بأن هذا المصطلح ليس وليد الساعة، بل لكونه ارتبط بالمعلومات والاتصالات التي سبقت التكنولوجيا بمفهومها الحديث. وهكذا نجد أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مرتبطة فيما بينها⁽³⁾.

فمن خلال ما تم ذكره من تعاريف نستنتج أنّ لتكنولوجيا المعلومات والاتصال طرق وتقنيات حديثة، مستخدمة بغرض تبسيط نشاط معين والرفع من أدائه. فنظم مجموعة الأجهزة التي تعنى بمعالجة المعلومات وتداولها، تشمل الحواسيب والبرامج ومعدات الحفظ والاسترجاع.

ومن هنا يمكننا القول بأن "تكنولوجيا المعلومات هي عبارة عن تزاوج بين تكنولوجيا الحواسيب وتكنولوجيا الاتصالات"⁽⁴⁾، وخير دليل على ذلك التدرج في تحديد مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وصولاً إلى الاتفاق على التعاريف

إنّ تكنولوجيا المعلومات والاتصال هي "مجموعة من الأجهزة والأدوات التي توفر لنا عملية تخزين المعلومات، ومعالجتها ومن ثم استرجاعها وتوصيلها واستقبالها من وإلى أي مكان في العالم عبر أجهزة الاتصالات المختلفة".⁽¹⁾

⁽¹⁾ إبراهيم عمر يحيوي، "تأثير تكنولوجيا الإعلام والاتصال على العملية التعليمية في الجزائر"، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، ط 1، سنة 2016، ص 27.

⁽²⁾ نوال مغزيلي، "دور تكنولوجيا الإعلام والاتصال في إرساء ممارسة جديدة للديمقراطية"، مجلة الدراسات الإعلامية، الجزائر، العدد 1، جانفي 2018، ص 291.

⁽³⁾ إيمان فاضل السامرائي وهيثم محمد الزعبي، "نظم المعلومات الإدارية"، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2004، ص 118.

⁽⁴⁾ ثامر كامل محمد، العولمة من منظور ثورة المعلومات وتكنولوجيا الاتصال وآليات حركتها في الوطن العربي، مجلة العلوم السياسية، المجلد 19، سنة 2008، جامعة بغداد العراق، العدد 37، ص 228.

وعليه يمكن تعريف تكنولوجيا الاعلام والاتصال:

(هي مزيج بين الوسيلة التكنولوجية التي تستخدم من طرف المورد البشري العامل بالشكل الذي يساعده على رفع مستوى أدائه وتحسين نوعية خدماته، من خلال تقادي الأعمال الورقية لتحقيق السرعة في الانجاز والدقة في العمل والجودة في الأداء لتساهم في ترقية نظم إدارة التحصيل الكمي والنوعي لمختلف أشكال التكنولوجيا).

2.1. خصائص تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

لقد ساهم التطور العلمي والتكنولوجي للمعلومات والاتصال في تحقيق نقلة نوعية على مستوى الأفراد، أو المؤسسات والمنظمات، لما توفره - هذه الأخيرة - من تقنيات ومعلومات وخدمات عالية الجودة، ما أعطاها حيز من العالمية والشهرة، وميّزها بخصائص انفردت بها عن غيرها من التقنيات الحديثة التي أفرزتها الثورة العلمية فمست كل الميادين، فنجد أبرز خصائصها ما نلخصه في النقاط التالية⁽²⁾:

التفاعلية: أي أن المستعمل للتكنولوجيا يمكن أن يكون مرسل ومستقبل في نفس الوقت.

اللاتزامنية: أي أن استقبال الرسالة بأي وقت يناسب المستخدم، فالمشاركين في عملية الاتصال غير مطالبين باستخدام النظام في نفس الوقت.

اللامركزية: هذه التكنولوجيا تسمح باستقلالية تكنولوجيا المعلومات والاتصال، فالإنترنت تتمتع بالاستمرارية عملها في كل الأحوال فلا يمكن لأي جهة تعطيل الإنترنت على مستوى العالم بأسره⁽³⁾.

قابلية التواصل: أي إمكانية التوصل والربط بين أجهزة الاتصال المختلفة.

قابلية التحرك والحركة: أي يمكن للمستخدم الاستفادة من خدماتها أثناء تنقلاته، من أي مكان عن طريق وسائل كثيرة مثل الهاتف النقال.

قابلية التحول: بمعنى إمكانية نقل المعلومات من وسيط إلى وسيط آخر، كتحويل الرسالة المسموعة إلى رسالة مقروءة أو مطبوعة.

(1) بلعلاء خديجة، معموري صورية، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في اكتساب مزايا تنافسية في منظمات الأعمال، ورقة بحثية مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي الخامس، حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، سنة 2012، ص 7.

(2) بومائلة سعاد، فارس بوباكور، أثر تكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال في المؤسسة الاقتصادية، مجلة الاقتصاد والمناجمنت، العدد 3، مارس 2004، ص 206 - 205.

(3) قنيفة نورة، قرشوش أسماء، تكنولوجيا المعلومات والاتصال بين المعطى الواقعي والمنتظر عالميا، الملتقى الوطني الثاني حول الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي، 05 - 06 مارس 2014.

اللاجماهيرية: إمكانية توجيه الرسالة الانتقالية إلى فرد واحد أو جماعة معينة، بدل توجيهها بالضرورة إلى الجماهير ضخمة، وهذا يعني إمكانية التحكم فيها حيث تصل مباشرة من المنتج إلى المستهلك كما أنها تسمح بالجمع بين الأنواع المختلفة للاتصالات.

الشيوع والانتشار: وهي قابلية الشبكة للتوسع لتشمل أكثر مساحات غير محدودة من العالم. **العالمية والكونية:** المقصود بها المحيط الذي تعمل فيه هذه التكنولوجيا حيث تأخذ المعلومات مسارات مختلفة ومعقدة وتنتشر عبر مختلف محيط عملها.

فالعالمية وهي المحيط الذي تنشط فيه هذه التكنولوجيات، فتوسع نشاطاتها وتدعم مدركاتها، كدعامة رئيسية لتكنولوجيا الاتصال، فتأخذ المعلومات مسارات مختلفة ومعقدة تُنتشر عبر مختلف مناطق العالم، لتسمح برأس المال أن يتدفق إلكترونياً، خاصةً بالنظر إلى سهولة المعاملات التجارية التي يحركها رأس المال المعلوماتي، فيسمح لها بتخطي عائق المكان والانتقال عبر الحدود العالمية.⁽¹⁾

واللاجماهيرية وهذا يعني إمكانية التحكم فيها حيث تصل مباشرة من المنتج إلى المستهلك كما أنها تسمح بالجمع بين الأنواع المختلفة للاتصالات سواء من شخص واحد إلى شخص واحد أو من جهة واحدة إلى مجموعات، أو من مجموعة إلى مجموعة.

لقد كان الشيوع والانتشار قابلية لهذه الشبكة لتتوسع كأسس نظرية لنظم تكنولوجيا المعلومات فتشمل أكثر فأكثر لمساحات غير محدودة من العالم، بحيث تكتسب قوماً من هذا الانتشار المنهجي لنمطها المرن.

خفض الوقت: وذلك باختصارها للوقت والمكان.⁽²⁾

تقليص المكان: تتبع تكنولوجيا المعلومات وسائل مساعدة في التخزين ومتسوعةً حجمًا هائلًا من المعلومات، والتي يمكن الوصول إليها ببسر وسهولة.

المرونة: تتعدد استعمالات تكنولوجيا المعلومات بتعدد الاحتياجات لها.

اقتسام المهام الفكرية مع الآلة: نتيجة حدوث التفاعل والحوار بين الباحث والنظام.

النمو والتطور: كلما تغير نظام تكنولوجيا المعلومات كلما تغير النظام الاقتصادي لها، في العديد من خصائص المؤسسة الاقتصادية، ما يجعلها ذات أهمية كبيرة.

(1) شريف درويش اللبان، تكنولوجيا الاتصال: قضايا معاصرة تكنولوجيا الاتصال قضايا معاصرة: التأثيرات السياسية والاجتماعية لتكنولوجيا الاتصال، المدينة برس، القاهرة - مصر، سنة 2003 م - 1424 هـ، ص 27.

(2) يسع ياسمين، دراسة قياسية لأثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الأداء الاقتصادي للمنظمة، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير المنظمات، جامعة بومرداس، الجزائر، 2010-2011، ص 22.

2. الشبكة المعلوماتية

تعمل الشبكات المعلوماتية على تحويل البيانات من الشكل الرقمي للحاسوب إلى الشكل النظري لقناة الاتصال وبالعكس، وهذه القنوات الاتصالية تعرف بالشبكات لكي يتم الاتصال من حاسب إلى آخر، فلا بد من توافر قنوات اتصالية لنقل البيانات، كما يجب أن تتواجد مجموعة من الأساليب والقواعد والأدوات.

1.2. ماهية الشبكات المعلوماتية:

إنَّ تطور تكنولوجيا الاتصال جعلها تأخذ مكانة هامة في المؤسسة مهما كان نوعها أو نشاطها. حيث أن متطلبات العمل باتت تحتم بالضرورة استخدام هذه التكنولوجيا المتمثلة في جهاز الحاسوب، ووسائل الاتصال السلكية واللاسلكية ومنظومة الشبكات.

1.1.2. تعريف الشبكة: إنَّها نظام لتنسيق مختلف النشاطات من أجل تطوير المعاملات المبنية على أساس علاقات تعاونية تحقيقاً للأهداف المشتركة⁽¹⁾

كما يمكن تعريفها بأنها عبارة عن مجموعة من أنظمة الحاسوب المتصلة ببعضها البعض، أو أنها عبارة عن مجموعة من الأجهزة التي يتم ربطها باستخدام أسلاك الاتصال ولا تقتصر الشبكة على المعدات أو الأجهزة المستخدمة فقط، وإنما تحتاج إلى أنظمة برمجية لإدارة هذه المعدات عند إجراء الاتصال⁽²⁾

وتعرف كذلك على أنها عبارة عن مركزين أو أكثر يشتركان في عملية تبادل المعلومات من خلال روابط اتصالات وذلك بغرض خدمة أهداف مشتركة وبالتالي الشبكة هي مجموعة من أنظمة الحاسوب المتصلة مع بعضها عن طريق أسلاك الاتصال تسير بواسطة أنظمة برمجية من أجل تبادل المعلومات وتحقيقاً للأهداف المشتركة⁽³⁾.

2.2. الشبكات: تعد الشبكات محصلة ما أفرزته الاتصالات عن بعد، لما لها من فعالية وسرعة في نقل البيانات والمعلومات⁽⁴⁾.

وذلك من خلال مجموعة من الأجهزة وتقنيات اتصال مناسبة كأجهزة الهواتف، التلكس، الأقمار الصناعية، البريد الإلكتروني... ولعل أبسط مثال للشبكات؛ شبكة الحاسوب باعتبارها مجموعة كابلات

⁽¹⁾ Ben.Mahmoud.s, et autres «les réseaux dimension stratégiques et organisationnelles», 10

édition Economica, paris, 2004, p10

⁽²⁾ مراد شلباية ووائل أبو مغلي، مقدمة إلى الشبكات، دار المسيرة، الطبعة الثانية، عمان، 2002، ص13.

⁽³⁾ (Jean Brilman, les meilleurs pratique du management, ed d'organisation, Paris, 2001, P412..)

⁽⁴⁾ فاروق الحريزي، دورت التكنولوجيا الحديثة للاتصالات في تحقيق أهداف التقدم التكنولوجي البشري في الجزائر، دراسة حالة أخبار الاتصالات، 25 أبريل-2019، ص 16.

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

ترتبط مجموعة حواسيب بعضها ببعض بغية توزيع وتقسيم العناصر المعلوماتية للمنظمة على نقاط عدة⁽¹⁾.

وتصنف هذه الشبكات جغرافياً إلى:

- شبكات محلية: LAN - "Local Area Network" في حيز جغرافي محدود.
- شبكات عمومية: «Metro politain Area Network» - MAN - "تغطي عاصمة، إقليم معين.
- شبكات واسعة: WAN - "Wide Area Network" مجال جغرافي واسع لعدة دول، وتأخذ هذه الشبكات داخل كل تنظيم عدة أشكال؛ مثل "شبكات ذات هيكلية نجمية بنقطة مركزية تمثل الموزع الشبكي Hub، شكل حلقة، خطية، ترابطية في كل عقدة في الشبكة، نجمية موسعة، شجرية من خلال جهاز كمبيوتر يمثل دور الموزع الشبكي في هيكلية نجمية⁽²⁾.

ولقد شملت تكنولوجيا الشبكات عدة مصطلحات تشير إلى معاني متقاربة، تفصل بينها حدود دقيقة، ديناميكية مثل: الأنترنت، الإكسترنات والأنترانت والتي ينسبها العديد إلى الشبكات الواسعة. WAN ويمكن القول أنها ترتيب منسق لوحداث مستقلة، منفصلة، متداخلة بغية تحقيق بعض الأهداف بكفاءة أكبر مما لو حاولت كل وحدة مستقلة أن تحققها منفردة⁽³⁾.

3.2. أهمية الشبكات المعلوماتية:

اكتست الشبكات المعلوماتية في العالم المعاصر نفس أهمية الحواسيب، فبدونها تبقى الحواسيب معزولة غير قادرة على تقاسم المعلومات، والشبكة في أبسط صورها بإمكانها ربط حاسوبين على الأقل تتقاسم بذلك نفس الملفات، والبرامج ونفس قاعدة المعطيات وجعلها متاحة في كلا الحواسيب، لذا فهي تستلهم الشبكات المعلوماتية أهميتها الخاصة من عالم المال والأعمال، باستخدام الإيجابيات التي تمتلكها أهمها⁽⁴⁾.

(1) Olivier Pavie, Monter son réseau, Compus Press, Paris, 2007, p 7.

(2) شادلي شوقي، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على أداء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، حالة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بولاية الجزائر، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص: تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية قسم العلوم الاقتصادية، ص 15.

(3) ربحي مصطفى عليان، عدنان محمود طوباسي، الاتصال والعلاقات العامة، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، الاردن، 2005، ص 87.

(4) بشير كاوجة، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين الاتصال الداخلي في المؤسسات الاستشفائية العمومية الجزائرية، دراسة حالة مستشفى محمد بوضياف بورقلة، مذكرة ماجستير في علوم التسيير تخصص نظم المعلومات ومراقبة التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2012/2013، ص 43.

- 1- تطوير الشبكات المعلوماتية وتسهيل العلاقة مع شركاء الأعمال داخل المؤسسة وخارجها.
- 2- تحسين سلوك العمال لزيادة الطاقة الإنتاجية بالعمل على بعث والمشاركة الفورية للموارد مما يسمح باستغلال موارد الشبكات بالمؤسسة وبعث إنجاز الأعمال التي لا تتطلب التأخير.
- 3- التواصل مع وحدات البيع فالشبكة تتيح إمكانية التواصل بين المستخدمين في مواقع مختلفة يستخدم نظام التشغيل المختلف ببرامج مختلفة وبلغات متنوعة، فاللقاءات عن بعد تسمح بالتخاطب اللحظي بوعي مجموعة من المستخدمين عوضاً عن الاجتماعات بالطرق التقليدية وتجنب تكاليف النقل والسفر والإقامة ... إلخ.
- 4- ربط مصاريف الموارد البشرية بالمؤهلات الجامعات والمعاهد ومراكز التدريب من سوق العمل مما يتيح استغلال الطاقات البشرية الكامنة في المجتمع من طرف المؤسسات.

4.2. أمن الشبكات المعلوماتية

إن للشبكات المعلوماتية أهمية كبيرة لما تقدمه من خدمات في كل مستوياتها، لذا يجب أن يكون هناك مستوى معين من الأمان لهذه الشبكات، كحماية المستخدمين والمعلومات التي تحتوي عليها، فهي معرضة لمخاطر عديدة وجرائم تعلق باختراق العديد من الشبكات على مستوى العالم.

المبحث الثاني: الجانب النظري لتدريب الموارد البشرية

1. مفهوم تدريب الموارد البشرية:

وردت تعريفات عديدة للتدريب من مختلف الباحثين والدارسين لاختلاف خلفياتهم الثقافية وخبراتهم العملية، ومعظمها يركز على جوانب محددة من التدريب، وفيما يلي أهم التعريفات:

هو النشاط الفعّال في زيادة مهارة الموارد البشرية في أداء أعمالهم لتنفيذ خطط، وبرامج العمل الحالية والمستقبلية وذلك على أسس علمية بهدف رفع كفاءة المنظمة وفعاليتها.¹

هو عملية ديناميكية تستهدف إحداث تغييرات في معلومات وخبرات وطرائق أداء سلوك واتجاهات المتدربين، بغية تمكينهم من استغلال إمكاناتهم وطاقاتهم الكامنة بما يساعد على رفع كفاءتهم في ممارسة أعمالهم بطريقة منتظمة، وإنتاجية عالية.²

فالتدريب إذن هو الوسيلة التي يمكن بواسطتها تزويد العاملين بالمهارات والمعرفة الفنية في مجال معين بهدف أن تؤدي ذلك على زيادة فاعلية المتدرب وكفاءته، وعن طريق هذا التدريب يتسنى لمدراء الإدارات في المنظمات استخدام القوى العاملة لديهم واستثمارها أفضل استثمار.³

(1) علي محمد ربابعة، إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 2003، ص 53.

2 حسن أحمد الطعاني، التدريب الإداري المعاصر، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2007، ص 15.

3 محمد صالح فالح، إدارة الموارد البشرية، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص 101.

الفصل الأول الإطار العام للدراسة

انطلاقاً من المفاهيم السابقة يمكن أن نجمل مفهوم التدريب على أنه العملية المستمرة التي تقوم بها المؤسسة متى استدعت الحاجة لذلك، وهذا بغرض تحقيق الكفاءة والفعالية في العمل. هناك عدة مفاهيم متداخلة مع مفهوم التدريب يجب الوقوف عندها لذا سنتطرق إلى أهمها في الجدول التالي:

جدول رقم (01): الفروق بين مصطلحات المتعلقة بتدريب الموارد البشرية

التدريب	التكوين	التعليم	التعلم	التطوير
- التدريب يتعلق بالجوانب العملية. - التدريب هو الأكثر شيوعاً في الجانب التطبيقي الميداني. - التدريب يساعد الأفراد على الإلمام بالقواعد والإجراءات والتعرف عليها.	- يختص نطاق مهنة معينة. - ينمي التفكير العقلاني. - يُمكن الأفراد من تحديد وإدراك العلاقات بين المتغيرات. - يمكنهم من التعرف على الظواهر المختلفة وفهمها.	- التعليم يتم بطريقة رسمية في المدارس والجامعات. - التعليم هو بمثابة مؤثر خارجي على الفرد. - يشير إلى جميع جوانب التعلم التي يخضع لها الفرد.	- التعلم فهو يتم خارج التعليم الرسمي ومصدره الخبرة أو التجربة. - عملية التعلم يتعرض لها الإنسان، وهو نابع من داخل الشخص. - يشتمل على خبرات ومعلومات وعادات وقيم¹.	- هو الجهد المبذول لإكساب العامل القابلية التي يحتاجها مستقبلاً وفق التصورات للتغيرات البيئية والتكنولوجية. - التطوير هو عملية إستراتيجية لا ترتبط بالموقف الحالي، أو الاحتياجات الآنية. - عملية التطوير لا تتوقف على إكساب مهارات للوظائف الحالية².

2. خصائص التدريب للموارد البشرية:

يمكن أن نبرز خصائص التدريب واستمراريته من خلال ما يلي³:

- التطورات العلمية المتواصلة والاكتشافات والمستحدثات في طرق الإنتاج وما يقتضيه السوق من احتياج دائم ومتجدد لاطلاع الأفراد على تلك المعلومات الجديدة لكي يتخذوها أساساً لتطوير أعمالهم.
- معيار التدريب هو التنمية لفئات المشاركين العاملين من غير المديرين.
- المفاهيم النظرية الفكرية لأهداف تتعلق بالعمل أو الوظيفة المعرفة العامة.
- المدى الزمني قصير المدى طويل المدى.
- التطورات الإنتاجية والثورة التكنولوجية والعولمة، أدت إلى استنباط أساليب وطرق جديدة في العمل.

1 الداوي الشيخ، تحليل أثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية، مجلة الباحث عدد 2008/06، جامعة الجزائر، ص11.

2 سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية، الأردن، 2006، ص 186

3 بلال خلف السكارنة، اتجاهات حديثة في التدريب، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى، عمان، 2011، ص 33.

- تتطلب تخصصات علمية ومهارات فنية وإدارية مختلفة مثل:
- أعمال البرمجة واستخدام الحاسوب والانترنت؛ أنشطة نظم المعلومات وتحليل النظم.
- أساليب اتخاذ القرارات باستخدام بحوث العمليات.
- أعمال التطوير التنظيمي وما يتصل به من خبرات في البحوث والتدريب.
- أعمال البحوث والدراسات السلوكية وتحليل السلوك الإنساني في مواقع العمل.
- أنشطة التخطيط والمتابعة وتقييم الأداء.
- التطور الهائل في تركيب القوى العاملة، يجعل العملية التدريبية لازمة لمصاحبة التغيرات في هيكل القوى العاملة على مستوى المؤسسة والدولة والمستوى القومي والعالمي.

3. مبادئ التدريب للموارد البشرية:

يجب أن يكون الهدف من التدريب محدداً وواضحاً طبقاً للاحتياجات الفعلية للمتدربين، مع مراعاة أن يكون الهدف موضوعياً وواقعياً وقابلًا للتطبيق¹.

ترتكز عملية التدريب على مبادئ هامة تتمثل فيما يلي:

الاستمرارية: ويتحقق هذا المبدأ بأن يبدأ التدريب ببداية الحياة الوظيفية للفرد، ويستمر معه خطوة بخطوة لتطويرة وتنميته بما يتماشى مع متطلبات التطور الوظيفي للفرد.

الشمول: حيث يجب أن يوجه التدريب إلى كافة المستويات الوظيفية بالمؤسسة ويشمل جميع الفئات في الهرم الوظيفي للفرد.

التدرج: فيبدأ التدريب بمعالجة الموضوعات البسيطة ثم يتدرج إلى الأكثر صعوبة وهكذا حتى يصل إلى معالجة أكثر المشكلات صعوبة وتعقيداً.

مواكبة التطور: حتى يكون التدريب معينا للجميع بكل ما هو جديد وحديث في شتى مجالات العمل وبأحدث أساليب وتكنولوجيا التدريب.

الواقعية: وذلك بأن يلبي الاحتياجات الفعلية للمتدربين ويتناسب مع مستوياتهم.

4. دوافع التدريب في الموارد البشرية

ويمكن أن نلخصها في الثمرات التي ستتحقق من ورائه والتمثلة في²:

زيادة الإنتاج: وهي زيادة في كميته، فتدريب العاملين على كيفية القيام بواجباتهم معناه رفع درجة إتقانهم للعمل، ومن ثم زيادة قابليتهم الإنتاجية.

تحسين في نوعية الإنتاج: إن تدريب الفرد على أداء عمله وفق شروط وأدائه بنوعية عالية.

1 بلال خلف السكارنه، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2016، ص 27-28.

2 حسن أحمد الطعاني، التدريب الإداري المعاصر، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص 22.

الاقتصاد في النفقات: تؤدي البرامج التدريبية مردوداً أكثر من نفقاتها، حيث أن التدريب على استخدام الآلات طبقاً لأصولها، ووفق الطرق السليمة، فيه الكثير من الاقتصاد في النفقات، والقلّة في المخاطرة، اقتصاد في المواد، وقلّة في التآلف.

القلّة في معدل دوران العمل: إن تدريب العاملين وزيادة مقدرتهم وتلقينهم المعارف التي مع مداركهم يعني اهتمام الإدارة بهم، مما يؤدي إلى زيادة رغبتهم في العمل، ومن ثم استقرارها وقلّة تركهم خدمة المؤسسة. توفير القوة الاحتياطية في المؤسسة: يشكل التدريب مصدراً مهماً للطلبات الملحة للأيدي العاملة، خاصة أيام الرخاء الاقتصادي وزيادة حاجات المؤسسات للقوى العاملة التي قد لا يستطيع سوق العمل توفيرها.

القلّة في الإشراف: إذ أن الفرد الذي تم تدريبه، وتعرف على عمله وطرق أدائه سيخلق التدريب لديه وعياً وقدرة على النقد الذاتي، فيقلل من المزيد من الإشراف والاستفسارات، فتقل رقابته. التدريب الخاص بالمشرفين والإداريين: لا يقتصر التدريب على القوى العاملة أو المنتجة، بل يشمل الإداريين والمشرفين، مما يزيد من قدراتهم في الإدارة والتخطيط وفي عملية اتخاذ القرار. **القلّة في الحوادث:** إنّ التدريب هو معرفة العاملين بأداء العمل وفق أحسن الطرق وأسلمها في تشغيل الآلة والحركة والمناولة، وهي كلها مصادر للقضاء على الحوادث.

المبحث الثالث: علاقة تكنولوجيا المعلومات والاتصال بتدريب الموارد البشرية

1. تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تدريب الموارد البشرية:

1.1. أهمها الطرق التالية:

- **المحاكاة (النماذج التمثيلية):** إن المتدرب في هذا النوع من البرامج يواجه موقفاً شبيهاً لما يواجهه من مواقف في الحياة الحقيقية، حيث توفر للمتدرب تدريباً حقيقياً دون أن يتعرض للأخطار.

- **التدريب من الحاسوب:** يقوم الحاسوب هنا بدور وعاء مصدر للمعلومات أو بدور المختبر لقدرة المتعلم فهو يستخدم لتعليم المتعلم أو تزويده بتدريبات إضافية تتصل بمهارة معينة باستخدام البرمجيات التالية⁽¹⁾:

- **التدريب والممارسة:** هي التدريبات التي يقدمها المدرب بعد شرح الموضوع نظرياً داخل قاعة الدراسة، ومن ثم يقوم البرنامج بتعزيز هذه الاستجابة بحيث يتعلمها إذا كانت صحيحة وإعطاء فرصة أخرى إذا كانت الاستجابة خاطئة وذلك بتصحيح الخطأ.

- **الإرشاد الفردي أو التعليم الخصوصي:** يتم في هذا النوع من البرمجيات عرض المادة الدراسية على شكل أطر أو شاشات ليدرسها المتعلم ثم يجيب على الأسئلة التالية لها أو الممزوجة خلالها.

(1) - مجالات استخدام الانترنت، تم تحميلها من الرابط <http://com.yoo7.gaper.com>: بتاريخ: 2024/04/12 بتوقيت

- استخدام الانترنت في التدريب يتضمن هذا العنصر الأسباب الرئيسية لاستخدام الانترنت في التدريب بالإضافة الى ذكر أهم الأدوات التي تساعد في عملية التدريب من خلال الانترنت.
من أهم الأسباب التي تدفع المتدرب لاستخدام الانترنت هو زيادة ثقة المتدرب في نفسه، حيث إنه يحصل على المعلومات بنفسه ويوظفها حسبما يشاء وبطريقته الخاصة.

2.1. التدريب الإلكتروني:

يعرف التدريب الإلكتروني بأنه العملية التي يقدم فيها المحتوى التدريبي بشكل رقمي عبر شبكة الانترنت في شكل محاضرات او تطبيقات أو غيرها عبر بوابات الانترنت وتكون هذه الأنشطة مرئية بالصوت والصورة، أو بالصوت فقط أو تكون على شكل دروس وأنشطة أدائية على شكل فيديو مسجل، او محتويات كتابية.

1.2.1. أنواع التدريب الإلكتروني:

تعتمد أنواع التدريب الإلكتروني على الزمان والمكان، وبناء على ذلك يمكن تقسيم التدريب الإلكتروني إلى نوعين رئيسيين هما:

أ_ **التدريب الإلكتروني المتزامن:** حيث يحدث التواصل بين المُتدرب والمُدرِّب في وقت ومكان واحد، ويتمثل هذا النوع من التدريب في الجلسات المباشرة عبر شبكة الإنترنت بينهما في نفس الوقت، ويستخدم هذا النمط لعقد النشاطات التدريبية والدروس المباشرة عبر تقنية الفيديو التي تتيح للمتدرب الفرصة لطرح الأسئلة والتفاعل مع المحتوى التدريبي.

ب_ **التدريب الإلكتروني غير المتزامن:** حيث يمكن من خلال هذا النوع من التدريب الوصول للمحتوى التدريبي في أوقات وأماكن مختلفة، أي دون الحاجة إلى وجود متزامن بين المدرب والمتدرب، ويشمل الأنشطة الادائية والدروس المسجلة مسبقاً، وساحات الحوار والنقاش التي تتيح تبادل المعلومات والمعرفة فيما بينهم، ويتيح هذا النوع من التدريب المرونة في تحديد الوقت والمكان بما يناسب الطرفين. ويمكن للمدرب استخدام مزيج من النمطين السابقين، الأمر الذي يحقق الاستفادة من مزايا كل نمط حسب الحاجة، ويعتمد اختيار النوع على احتياجاتهم والتكنولوجيا المتاحة لديهم بالإضافة إلى أهداف التدريب المرغوب تحقيقه.¹

3.1. الوسائل التكنولوجية المساعدة في عملية التدريب: وتتمثل فيما يلي (2):

- استخدامات البريد الإلكتروني في التدريب.
- استخدام البريد الإلكتروني كوسيط بين المدرب والمتدرب لإرسال الرسائل لجميع الأفراد، وإرسال جميع الأوراق التدريبية، الرد على الاستفسارات، وكوسيط للتغذية الراجعة.

(1)- فاطمة البغدادى، (2021). التعليم عن بُعد... فرص وتحديات وآفاق للمستقبل

(2) - المرجع السابق.

- استخدام البريد الإلكتروني كوسيلة للاتصال بالمتخصصين من مختلف دول العالم والاستفادة من خبراتهم وأبحاثهم في شتى المجالات.

- يساعد البريد الإلكتروني الأفراد على الاتصال بالمتخصصين في أي مكان بأقل تكلفة وتوفير للوقت والجهد للاستفادة منهم سواء في تحرير الرسائل أو في الدراسات الخاصة أو في الاستشارات.

كما يمكن استخدام البريد الإلكتروني كوسيلة لإرسال اللوائح والتعليمات وما يستجد من أنظمة لأفراد المؤسسة وغيرهم.

إن نجاح أي برنامج تدريبي يتطلب أن يكون هناك تخطيط ودراسة سليمة لهذا البرنامج وفقا للإمكانيات المتوفرة لديها من أجل تحقيق الأهداف في الوقت المناسب.

4.1. جمع وتحليل المعلومات وتحديد الاحتياجات للبرامج التدريبية

إنَّ التدريب هو عملية ضرورية ومستمرة، فقد تحتاج إليها المؤسسة لمواجهة كل ما هو جديد، ويكون ليس ذا جدوى ولا يحدث التغيير المطلوب إذا لم يبنى على التحديد الواضح للاحتياجات.

1.4.1. جمع وتحليل المعلومات: (1)

في عصرنا الحالي تعتبر المعلومات بمثابة الأساس الذي تبنى عليه أي خطة، فأول خطوة يقوم بها المسؤول عن التدريب لإعداد خطة سليمة تفي بالاحتياجات المطلوبة والمتاحة المتناسبة مع ظروف العمل، بالمؤسسة ككل ثم تحليلها ومنها يتم تحديد الاحتياج التدريبي.

فمن بين الطرق المستعملة في جمع وتحليل المعلومات هي تحليل البيئة الداخلية والخارجية، وهذا باعتبار أنَّ التدريب نظام مفتوح يحصل على مدخلاته من المناخ الداخلي والخارجي في صورة معلومات تستخدم لتنشيط وتحريك سلسلة مهمة من العمليات التي تتوفر في العملية التدريبية وكذا تحليل البيئة الخارجية باعتبار التدريب نظام يطرح مخرجاته في البيئة التي تحيط به سواء الداخلية والخارجية وفي تحليل البيئة الداخلية نجد أن المسؤول عن التدريب يهتم بتوفير الإمكانيات والوسائل اللازمة لعملية التدريب، كما يقوم بتحديد برامج التدريب المعدة وفق حاجة المؤسسة و وفق الأهداف المسطرة ونذكر كل ذلك فيما يلي (2):

التوسعات والنقلصات في حجم النشاط والتطوير في التجهيزات الآلية بالإضافة إلى منتجات جديدة لبرامج الترقية أو النقل، ثم إعادة تصميم طرق العمل، وفي تغيرات الهيكل التنظيمي للمنظمة من خلال إحلال خط إنتاج جديد أو أكثر بخصائص مختلفة.

(1) - <https://jo.edu.meu/> المرجع نفسه.

(2) - سلام عزام عبد المعطي أبو قويدر، الاحتياجات التدريبية لمعلمي اللغة الانجليزية في ضوء دمج التكنولوجيا في التعليم من وجهة نظر في لواء القواسمية، رسالة ماجستير في تكنولوجيا التعليم، قسم التربية الخاصة وتكنولوجيا التعليم، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، كانون الثاني، 2019، ص 15.

ومن خلال دراسة هذه المتغيرات عن طريق جمع المعلومات وتحليلها يمكن التعرف على الإمكانيات الذاتية المتاحة للمؤسسة، والتعرف على مجمل الظروف والأوضاع التنظيمية، الإنتاجية، التكنولوجية والمالية السائدة في المؤسسة، وكذا ما يتوفر من إمكانيات مادية وبشرية كمّاً ونوعاً، وكذلك التعرف على أهداف وسياسات الإدارة العليا التي توجه مجمل العمليات وفعاليات المؤسسة.

كما أن المسؤول عن التدريب يتعرف على درجة استغلال الطاقات المتوفرة ومن ثم تحديد الثغرات التي تعاني منها العمليات وبالتالي تعتبر مصدراً مهماً في تحديد الاحتياجات التدريبية انطلاقاً من أرض الواقع وتوجيه إدارة التدريب في اختيار التصميم المناسب لفعالية التدريب.⁽¹⁾

2. آثار تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تدريب الموارد البشرية

شهدت وظائف الموارد البشرية نتيجة التطورات التكنولوجية تغييرات كثيرة في المعايير القائمة عليها، مثل (وقت العمل التنوع الأجور، الأدوار والمسؤوليات، طرق التحفيز ...)، أين أضحت تعتمد وبشكل كبير على عنصر التقنية والبعد الفردي على جميع المستويات، بهدف تطوير وظائفها خاصة وظيفة إدارة الموارد البشرية والحفاظ على بقائها واستمراريتها في السوق²، وحسب Nahon و Taskin فإن آثار تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تدريب الموارد البشرية هي:³

زيادة الفعالية الإدارية لوظيفة الموارد البشرية من خلال أتمتة المهام المتكررة بما يسمح بالتركيز على الأنشطة التي تساهم في خلق القيمة المضافة، سهولة الوصول إلى بيانات المستخدمين وإدماج إجراءات الموارد البشرية في نظم معلومات المؤسسة والمراقبة الفورية للتطور بعض المؤشرات، كدوران (العمل - الأجر)، وتحسين جودة العلاقات بين المسير والعمال من خلال التنوع في طرق الاتصال النقييل من عدد المستويات الهرمية وتكاليف العمل.

هذا وأثرت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على تدريب المستخدمين على مجمل النظم المتعلقة بوظائف إدارة الموارد البشرية حيث أدت إلى إلغاء آثار القيود التقليدية التي اعتادت أن تعمل في ظلها وساعدتها في التخلص منها، أين ساعدت على تشكيل الموارد البشرية من حيث الكم والكيف نتيجة المهارات المكتسبة من التدريب المستمر على التقنيات الجديدة التي تتطلب خبرة ومهارة لازمة للتعامل معها بكفاءة، كما ساهمت في تغييرات جوهرية في أنماط التدريب للحصول على الأفراد ذوي المعرفة

(1) - سارة نبيل، مراحل ومحتوى العملية التدريبية، [com.hrdiscussion://http](http://com.hrdiscussion.com)

² Frédérique Pigeyre, Management et gestion des ressources humaines : stratégies, acteurs et pratiques, Les actes de la DGESCO, eduscol.education.fr/ D0033, Cité internationale universitaire, Paris, 14 juin, 2006, p 32.

³ Nahon S, Taskin L, E-GRH: enjeux et perspectives: informer, collaborer et impliquer, éditions Edi.pro, liège-Belgique, 2009, p26.

الفصل الأول _____ الإطار العام للدراسة

الأمر الذي يؤكد أهمية التحول نحو نوعية جديدة من الموارد البشرية تسعى للتدرب وتطوير الأساليب والأنشطة بما يتناسب مع الأوضاع المعاصرة لمواكبة حركة التطور والتحديث.¹

(1) فريد كورتل، إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة مع الإشارة لحالة البلدان العربية، المؤتمر العلمي الدولي، عولمة الإدارة في عصر المعرفة، 15-17 ديسمبر، 2012، جامعة الجنان، طرابلس - لبنان، ص 11-22.

خلاصة الفصل الأول:

ألقينا في هذا الفصل نظرة حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وتدريب الموارد البشرية، حيث في آخر الفصل أوردنا العلاقة بينهما.

فتكنولوجيا المعلومات والاتصال اقتحمت بيئة المؤسسات بغية إحداث التكامل بين خصائصها ووظائفها، وسيكون التدريب الأساس الذي تتبني عليها جودة المنتجات والتحكم في التقنيات وتوظيفها بكفاءة، فتطبيقات تكنولوجيا المعلومات تؤثر تأثيراً أساسياً ومباشراً على المستخدمين في كافة مجالات العمل، ويشير ذلك إلى اعتمادهم المحوري على مختلف التقنيات التكنولوجية في إنجاز وإتمام المهام والأعمال الإدارية وغيرها.

سنحاول الولوج إليه في الفصل الثاني كدراسة تطبيقية لأثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تدريب الموارد البشرية، لتبقى المؤسسات بين ماضٍ ومستقبل توحدهما الحياة تجري بذلك تقييمات نجاحها في مختبرات الجودة والابداع في هذا المجال.

الفصل الثاني

الإطار التطبيقي للدراسة

دراسة حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية

تمهيد

المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية ببوسعادة.

المطلب الأول: التعريف بمؤسسة العمومية للصحة الجوارية ببوسعادة

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمؤسسة العمومية للصحة الجوارية ببوسعادة

المبحث الثاني: خصائص العينة والتحليل الوصفي للعبارات.

المطلب الأول: تحليل خصائص العينة

المطلب الثاني: التحليل الوصفي لعبارات تدريب الموارد البشرية

المطلب الثالث: مجتمع وعينة الدراسة

المطلب الرابع: أداة الدراسة ووصفها

المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها

المطلب الأول: أدوات اختبار الفرضيات

المطلب الثاني: اختبار الفرضيات

تمهيد:

سنتطرق في هذا الفصل الميداني لتعرف على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثرها على تدريب الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية ببوسعادة رزيق البشير، وفي هذا الفصل سنتطرق إلى التعريف على مجتمع الدراسة وخصائص أفراد العينة والأداة المستخدمة في جمع وتحليل البيانات والأساليب الإحصائية، المساعدة في تحليل البيانات والتحقق من فرضياتها، وعليه فسيتم تحليل وتفسير ومناقشة النتائج، انطلاقاً مما سبق سنقسم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث رئيسية متمثلة في:

- **المبحث الأول:** التعريف بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية ببوسعادة رزيق البشير.

- **المبحث الثاني:** خصائص العينة والتحليل الوصفي للعبارات.

- **المبحث الثالث:** اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها.

الفصل الثاني _____ كـ الإطار التطبيقي للدراسة

المبحث الأول: التعريف بمؤسسة العمومية للصحة الجوارية ببوسعادة
المطلب الأول: التعريف بمؤسسة العمومية للصحة الجوارية ببوسعادة
✓ لمحة عامة عن المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ببوسعادة

1- المجال المكاني

المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ببوسعادة هي مؤسسة حديثة النشأة، انشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07/140 المؤرخ في 02 جمادى الأول عام 1428 الموافق لـ 19-05-2007 والذي يضمن المؤسسات العمومية والاستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية وتنظيمها وسيرها.

2- المجال الجغرافي

تقع المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ببوسعادة بولاية بوسعادة بولاية المسيلة وتبعد عن مقر الولاية بـ 75 كلم و 250 كلم عن الجزائر العاصمة يحدها:
من الشمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية سيدي عيسى من الجنوب المؤسسة العمومية. للصحة الجوارية عين الملح من الشرق المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بن سرور.

ومن الغرب المؤسسة العمومية للصحة الجوارية عين وسارة بولاية الجلفة.

3- المصالح الطبية والمهام:

أ- المصالح الطبية: تتكون المؤسسة من مجموع المصالح الطبية التالية:

1- مصلحة علم الأوبئة والطب الوقائي: والتي تضم الوحدات التالية:

❖ وحدة البرمجة، وتطبيق وتنظيم وتقييم نشاطات الوقاية.

❖ وحدة صحة الأم والطفل والتلقيح.

❖ وحدة الصحة المدرسي.

2- وحدة مكافحة السل والأمراض التنفسية وتضم وحدتين هما:

• وحدة التكفل بمرض السل

• وحدة التكفل بالأمراض التنفسية

3- مصلحة طب العمل وتضم وحدتين هما:

الفصل الثاني ————— 📖 الإطار التطبيقي للدراسة

- وحدة المراقبة الطبية لمستخدمي الصحة
- وحدة الصحة في مكان العمل والفحوص الوقائية
- 4- مصلحة الدار السكري فتحت حديثا
- 5- المركز الوسيط للصحة العقلية
- 6- **التشخيص المدرسي:** وتضم تسع (09) وحدات للكشف والمتابعة توجد على مستوى المؤسسات التعليمية).
- 7- اثنتا عشر (12) عيادة متعددة الخدمات: من بينها 06 عيادات نقطة مناوبة ومن بينها 04 عيادات مدمجة بقاعة ولادة.
- 8- خمسة وثلاثون (35) قاعة علاج
- ب- المهام:**

يسير المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بوسعادة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 140-07 المؤرخ في 19 ماي 2007. مجلس إدارة ويديرها مدير وتزود بهيئة استشارية تدعى المجلس الطبي.

وتتمثل مهام المؤسسة العمومية للصحة الجوارية في التكفل بصفة متكاملة ومتسلسلة بما يلي:

- ✓ الوقاية والعلاج القاعدي.
- ✓ تشخيص المرض.
- ✓ العلاج الجوارى.
- الفحوص الخاصة بالطب العام والطب المتخصص القاعد
- الأنشطة المرتبطة بالصحة الإنجابية والتخطيط العائلي
- تنفيذ البرامج الوطنية للصحة والسكان
- المساهمة في ترقية وحماية البيئة في المجالات المرتبطة بحفظ الصحة والنقاوة ومكافحة الأضرار والآفات الاجتماعية.
- المساهمة في تحسين مستوى مستخدمي مصالح الصحة وتجديد معارفهم.

الفصل الثاني _____ 📖 الإطار التطبيقي للدراسة

- ويمكن استخدام المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ميدانا للتكوين شبه الطبي والتكوين في التسيير الاستشفائي على أساس اتفاقيات تبرم مع مؤسسات التكوين.

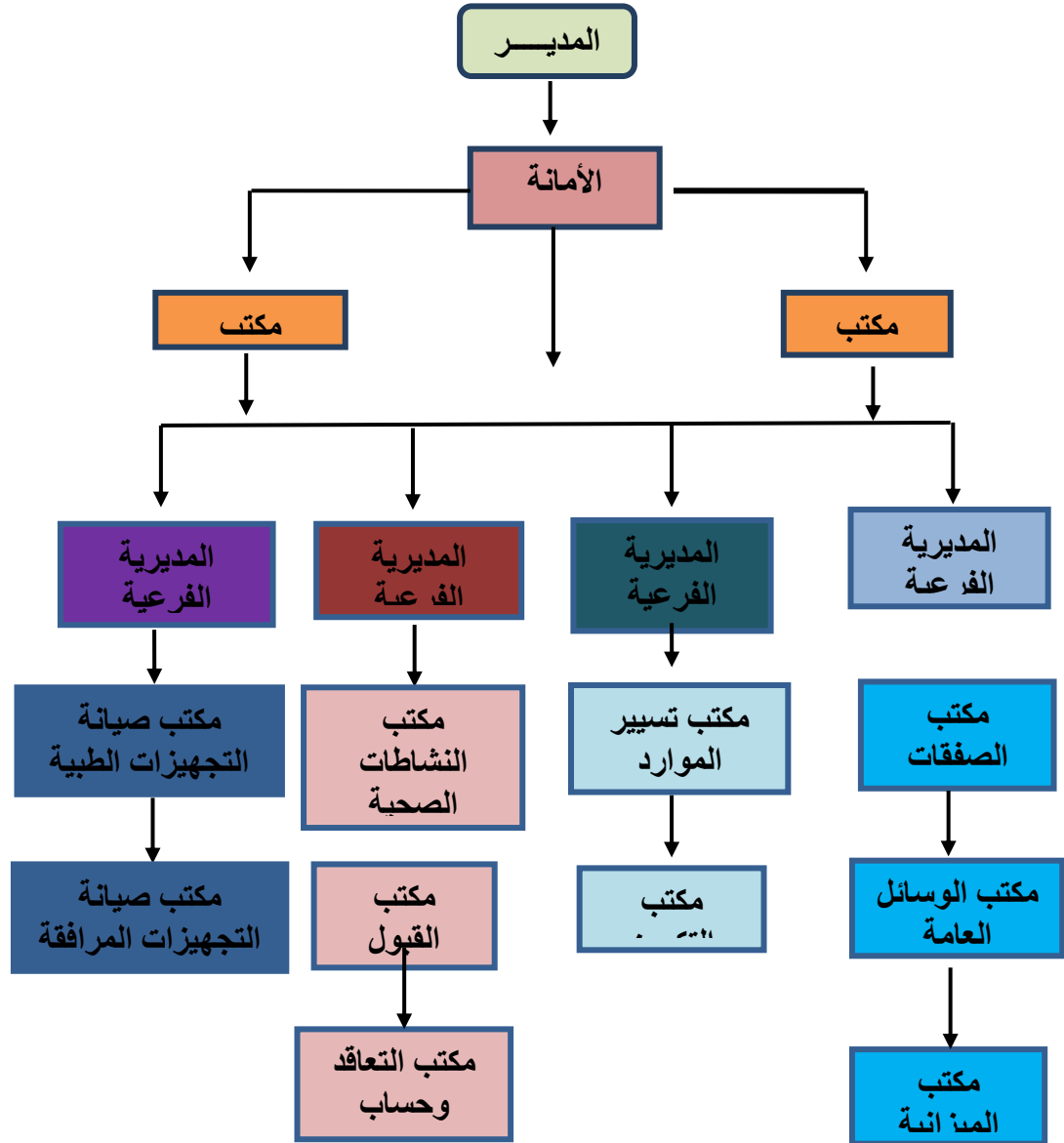
4- البطاقة التقنية للمؤسسة

- تسمية المؤسسة: المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ببوسعادة.
- العنوان: حي عدل طريق الجزائر، بوسعادة.
- مرسوم الإنشاء: المرسوم التنفيذي 07-140 المؤرخ في 19 ماي 2007.
- التصنيف: الصنف "أ"
- عدد الأسرة: 36
- عدد المصالح الطبية: 06
- العيادات متعددة الخدمات: 12
- قاعات العلاج: 35
- ❖ المصالح التقنية:
- ✓ المخابر: 11
- ✓ التصوير بالأشعة: 12
- ✓ وحدات الكشف والمتابعة: 09
- ✓ عدد عيادات الأسنان: 17
- ✓ عدد عيادات الفحص الطبي العام: 29
- ❖ عدد المستخدمين:
- ✓ الأطباء الأخصائيون: 03
- ✓ الأطباء العاملون: 52
- ✓ جراحو الأسنان: 18
- ✓ الصيادلة: 02
- ✓ النفسانيين: 08
- ✓ الشبه الطبيون: 423

✓ القابلات: 23

✓ الإداريون: 51

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمؤسسة العمومية للصحة الجوارية ببوسعادة



الشكل رقم (01): الهيكل التنظيمي لمؤسسة الصحة الجوارية ببوسعادة

شرح الهيكل التنظيمي للمؤسسة
1- مهام المؤسسة (المدير)

الفصل الثاني ————— 📖 الإطار التطبيقي للدراسة

يعين مدير المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بوسعادة بقرار من الوزير المكلف بالصحة وتنتهى مهامه حسب الأشكال نفسها المدير مسئول عن حسن سير المؤسسة وبهذه الصفة فهو:

- ✓ يمثل المؤسسة أمام العدالة وفي جميع أعمال الحياة المدنية.
- ✓ هو الأمر بالصرف في المؤسسة.
- ✓ يحضر مشاريع الميزانيات التقديرية ويعيد حسابات المؤسسة.
- ✓ بعد مشروع تنظيم الداخلي والنظام الداخلي للمؤسسة.
- ✓ ينفذ مداولات مجلس الإدارة.
- ✓ يعد التقرير السنوي عن النشاط ويرسله إلى السلطة الوصية بعد موافقة مجلس الإدارة عليه.
- ✓ يبرم كل العقود والصفقات والاتفاقيات في إطار التنظيم المعلوم.
- ✓ يمارس السلطة السلمية على المستخدمين الخاضعين لسلطته.
- ✓ يعين جميع مستخدمي المؤسسة باستثناء المستخدمين الذين تقرر طريقة أخرى لتعيينهم كالأطباء الأخصائيين.
- ✓ يمكنه تفويض إمضائه تحت مسؤوليته مساعديه الأقربين.
- يساعد المدير أربعة (1) نواب مديرين يكلفون على التوالي بما يأتي:

- المالية والوسائل
- الموارد البشرية
- المصالح الصحية
- صيانة التجهيزات الطبية والتجهيزات المرافقة

2- مكتب الأمانة: ويقوم بالمهام التالية:

- ✚ تلقي الوسائل الواردة عن طريق البريد أو الفاكس.
- ✚ تسجيل البريد الصادر والوارد للمؤسسة.
- ✚ تقديم البريد المدير للاطلاع عليها.

الفصل الثاني _____ الإطار التطبيقي للدراسة

+ توزيع مختلف الرسائل الواردة على مختلف المصالح بعد الاطلاع عليها من طرف المدير.

+ إعداد المراسلات والتقارير والحفاظ على الأرشفة.

+ إعداد جداول إرسال للمراسلات والتقارير.

+ استقبال المواطنين والموظفين.

3- مكتب التنظيم: ويقوم بالمهام التالية:

- استقبال جمع فرز تسجيل توزيع البريد الوارد والصادر رسائل، فاكس، طرود.... الخ.
- ضمان الوصول إلى البريد وتسهيل عملية البحث عنه.
- ضمان السهر على جمع البريد بالوسائل الداخلية والخارجية المتاحة.
- فرز وتحليل البريد.
- ضمان تسجيل البريد في الأداة المتاحة لهذا الغرض.
- ضمان نسخ البريد عند اللزوم.
- ضمان نشر وتوزيع البريد على جميع الجهات المعنية.

4- مكتب الاتصال: ويقوم بالمهام التالية:

- الاتصال والتفاعل مع الوسائل الإعلامية المختلفة.
- التوثيق الأنشطة وبرامج المكتب.
- الإشراف على الموقع ومتابعته.
- إصدار وتوزيع النشرات والمطويات ورفع التقارير.
- إعداد برامج وخطط إعلامية.

5- المديرية الفرعية للمصالح الصحية:

- المدير الفرعي للمصالح الصحية مسؤول عن تنظيم وسير جميع المصالح الصحية والأقسام التقنية، وبهذه الصفة.

+ يقوم بتقييم نشاطات المصالح الاستشفائية والأقسام التقنية، من خلال إعداد تقارير

أسبوعية، شهرية، فصلية وسنوية حول نشاطات المصالح والأقسام.

+ الإشراف على تنظيم وسير المناوبة الطبية، الإدارية، وفرق شبه الطبي.

الفصل الثاني ————— 📖 الإطار التطبيقي للدراسة

📌 التنسيق بين مختلف المصالح الاستشفائية، الإدارية والتقنية.

📌 متابعة أشغال اللجان التي لها علاقة بالأنشطة الصحية.

وتشمل المديرية الفرعية للمصالح الصحية (3) مكاتب:

❖ مكتب القبول.

❖ مكتب التعاقد وحساب التكاليف.

❖ مكتب تنظيم النشاطات الصحية ومتابعتها وتقييمها.

6- المديرية الفرعية للمالية والوسائل:

- نائب المدير المكلف بالمالية والوسائل، مسؤول عن مصلحته هو الوكيل الرئيسي

للمؤسسة وفقا للتنظيم المعمول به وبهذه الصفة يقوم بـ:

✓ أعمال المحاسبة المادية ومحاسبة المخزون، وبعد الحساب الإداري، والوضعية المالية للمؤسسة.

✓ إعداد دفاتر الشروط الخاصة بالصفقات العمومية للمؤسسة ومتابعتها.

✓ الإشراف على مخازن المؤسسة، من خلال بطاقة المخزون وإعداد الجرد.

✓ هو المسؤول الشخصي عن تسيير الميزانية تحت إشراف الأمر بالصرف.

✓ يحمل جميع مفاتيح المخازن، ويضمن مسؤولية الأعوان المكلفين بتموين وتوزيع المواد.

✓ الإشراف على تنفيذ برامج صيانة وترميم الهياكل، ومراقبتها.

✓ يمسك تحت مسؤوليته مختلف السجلات المحاسبية.

✓ مهما تكن طبيعة المواد والسلع، لا يسمح بإدخالها إلى المؤسسة دون موافقة ومراقبة نائب المدير المكلف بالمالية والوسائل.

✓ متابعة الجرد وبطاقات الجرد.

✓ السهر على حسن سير الحضيرة.

وتشمل المديرية الفرعية للمالية والوسائل ثلاثة (3) مكاتب:

📌 مكتب الصفقات العمومية.

📌 مكتب الوسائل العامة والهياكل.

 مكتب الميزانية والمحاسبة

7- المديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية والتجهيزات المرافقة

- المدير الفرعي الصيانة التجهيزات الطبية والتجهيزات المرافقة مسؤول عن كل أعمال صيانة التجهيزات الطبية والتجهيزات المرافقة.
 - ❖ إعداد وتنفيذ برامج صيانة التجهيزات الطبية والتجهيزات المرافقة.
 - ❖ تحضير مشاريع العقود الخاصة بصيانة التجهيزات الطبية والتجهيزات المرافقة بالتنسيق مع مدير المالية والوسائل.
 - ❖ الإشراف على الصيانة والوقاية والصيانة التصحيحية.
 - ❖ مهما تكن طبيعة التجهيزات الطبية والتجهيزات المرافقة، لا يسمح بإدخالها للمؤسسة دون موافقة.
 - ❖ ومراقبة المدير المكلف بصيانة التجهيزات الطبية والتجهيزات المرافقة.
- وتشمل المديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية والتجهيزات المرافقة مكتبين (2)

 مكتب صيانة التجهيزات الطبية.

 مكتب صيانة التجهيزات المرافقة.

8- المديرية الفرعية لمديرية الموارد البشرية

- المدير الفرعي للموارد البشرية مسؤول عن تسيير شؤون جميع الموظفين والعمال والمتعاقدين، وبهذه الصفة:
 - ✓ إعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، وتنفيذ مختلف العمليات الواردة فيه.
 - ✓ تسيير تحركات المستخدمين تحت سلطة المدير.
 - ✓ إعداد وتنفيذ المخطط السنوي للتكوين وفقاً للتنظيم المعمول به.
 - ✓ يسيّر تحت مسؤوليته الشخصية الملفات الإدارية لجميع المستخدمين.
- وتشمل المديرية الفرعية للموارد البشرية مكتبين (2):
-  مكتب تسيير الموارد البشرية والمنازعات.
 -  مكتب التكوين.

الفصل الثاني ————— 📖 الإطار التطبيقي للدراسة

المطلب الثالث: مجتمع وعينة الدراسة

سنحاول إبراز في هذا المبحث منهجية الدراسة، والتعريف بمجتمع وعينة الدراسة، بالإضافة إلى الأداة والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

أولاً: منهجية الدراسة ومحدداتها

- **منهج الدراسة:** اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي، فهو المنهج الأكثر ملائمة لهذا البحث ويرجع ذلك لدراسة وتحليل العناصر المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثرها على تدريب الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية ببوسعادة، واستخدامنا الأساليب الإحصائية اللازمة.

- **محددات الدراسة**

1- **المحددات المكانية:** المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ببوسعادة.

2- **المحددات الزمنية:** شهري أبريل وماي من السنة الجارية 2024.

ثانياً: عينة الدراسة: تتكون عينة الدراسة من 70 فرد يتوزعون ما بين أطباء وممرضين وإداريين بمؤسسة الصحة الجوارية ببوسعادة، تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة.

جدول (1) توزيع عينة الدراسة للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية

الرقم	الوظيفة	أفراد العينة
1	أطباء	5
2	ممرضين	30
3	إداريين	35
	المجموع	70

المصدر: من إعداد الطالبتان اعتماداً على البيانات الشخصية للاستبيان

المطلب الرابع: أداة الدراسة ووصفها

نعتمد في موضوع الدراسة الحالية على الاستبيان في كل مجريات البحث الميداني كوسيلة لجمع البيانات لتحقيق من الفرضيات.

أولاً: أداة الدراسة:

هي عبارة على استبيان يهدف على التعرف استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثرها على تدريب الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية ببوسعادة، الذي تم تصميمه من التراث النظري المتوفر ومراجعة لبعض الدراسات.

الفصل الثاني _____ الإطار التطبيقي للدراسة

ثانيا: وصف الاستبيان: يعالج الاستبيان أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تدريب الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية ببوسعادة.

المبحث الثاني: خصائص العينة والتحليل الوصفي للعبارات

المطلب الأول: تحليل خصائص العينة

البعد الأول:

الجزء الأول: توزيع العينة حسب المتغيرات المستقلة الواردة في الاستبيان

1. متغير السن

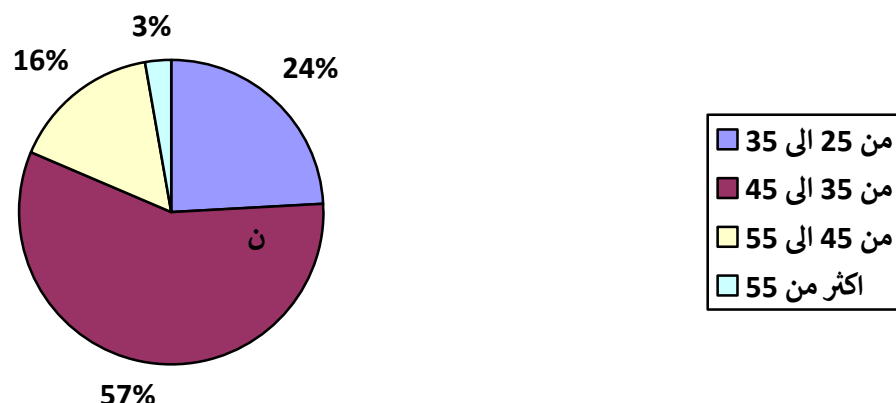
جدول (2): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

السن	التكرار	النسبة %
من 25 إلى 35	17	57
من 35 إلى 45	40	24
من 45 إلى 55	11	16
أكبر من 55	2	3
المجموع	70	100

المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادا على البيانات الشخصية للاستبيان

يوضح الجدول (2) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن الذي أظهر تواجد فئة الأعمار من 35 إلى 45 سنة بنسبة 57% وهي نسبة مرتفعة وهذا ما يعطي لهذه الفئة دور كبير في تحقيق الكفاءة المهنية والخبرة مما يتيح مجالاً للتحفيز، ثم تليها شريحة من 25 إلى 35 بنسبة 24% وهي الفئة التي يقع على عاتقها الأعمال التنفيذية، ثم تليها شريحة 45 إلى 55 وهي فئة متمتعة بالعمل الإداري وبعض الأطباء المتخصصين و نسبتهم 16% و دورها في المؤسسة التحفيز و الاعمال الدقيقة و نقل الخبرة.

شكل رقم (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن



المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادا على البيانات الشخصية للاستبيان

2. متغير الخبرة المهنية:

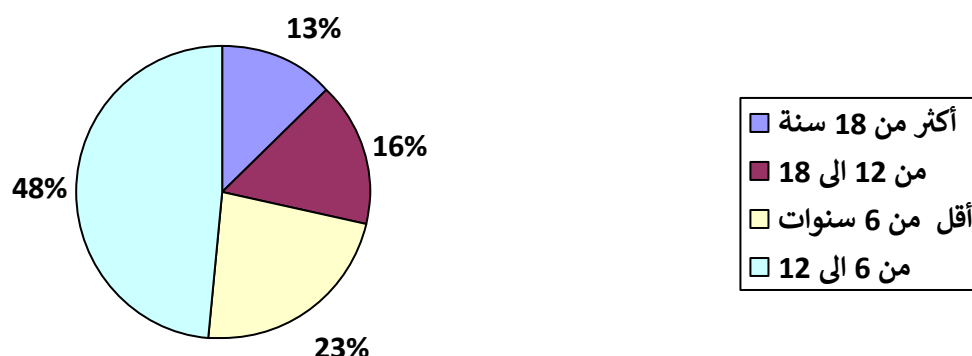
جدول (3) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة %
أقل من 6 سنوات	16	23
من 6 إلى 12 سنة	34	48
من 12 إلى 18 سنة	11	16
أكبر من 18	9	13
المجموع	70	100

المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادا على البيانات الشخصية للاستبيان

يوضح لنا جدول (3) توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية والتي غلبت عليه الفئة المتراوحة بين 6 إلى 12 سنة وجاءت نسبتها 48% مما يدل على استقرار في اليد العاملة، إذ يلاحظ ان النسبة الكبيرة من أفراد العينة تجاوزت العمل في المؤسسة 6 سنوات مما يكسبها خبرة كبيرة في تسيير وإدارة المصالح و جودة العمل المقدم، تليها الفئة التي تتراوح خبرتها الأقل من 6 سنوات بنسبة 23% وهي نسبة لا بأس في بداية حياتها المهنية اكتسبت خبرة تساعد على أداء المهام الموكلة اليها، ويليها الافراد الذين تجاوزوا 12 الى 18 سنة خبرة بنسبة 16 % وهي فئة تساعد على توريث تجربها للأجيال القادمة، ويأتي في المرحلة الأخيرة الفئة الأكثر من 18 سنة بنسبة 13 % وهي نسبة بإمكانها توريث الخبرة للأجيال القادمة وانجاز المهام بطريقة مهارة ودقيقة.

شكل رقم (2): توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادا على البيانات الشخصية للاستبيان

3. متغير الرتبة الوظيفية:

جدول (4): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة الوظيفية

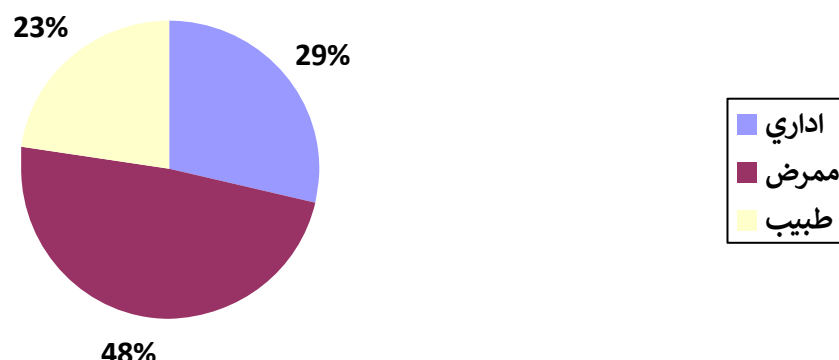
الرتبة الوظيفية	التكرار	النسبة %
إداري	20	23
ممرض	34	48
طبيب	16	29
المجموع	70	100

المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادا على البيانات الشخصية للاستبيان

يوضح الجدول (4) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المنصب الوظيفي الذي اظهر سيطرة للممرضين بنسبة 48% وهذه النسبة المتوقعة لان مهام الصحة الجوارية تقع على عاتقهم واعمال المناوبة تأخذ عددا كبيرا من هذه الوظيفة، ثم تليها فئة الإطارات والموظفين الإداريين بنسبة 23% الذين يسيرون المؤسسة ويسهرون على أداء مهامهم اتجاه المستخدمين والسكان، ثم تليهم فئة الأطباء بمختلف تخصصاتهم بنسبة 29% الذين يسهرون على الصحة في المنطقة وعددهم موافقا لعدد سكان.

الفصل الثاني _____ الإطار التطبيقي للدراسة

شكل رقم (3): توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة الوظيفية



المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادا على البيانات الشخصية للاستبيان

البعد الثاني: يتكون استبيان تكنولوجيا المعلومات والاتصال من:

- استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة العمومية بالصحة الجوارية حول الشبكات، يتكون من 5 بنود.

- مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ويتكون من 6 بنود.

البعد الثالث: تدريب الموارد البشرية في المؤسسة العمومية بالصحة الجوارية ويتكون من 8 بنود.

جدول (5): توزيع الأوزان على البدائل				
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

- البعد الأول: (25) درجة. أدنى درجة (5).

- البعد الثاني: (30) درجة.

- البعد الثالث: (40) درجة.

- الدرجة القصوى على الاستبيان (95) درجة. وأدنى درجة هي (19)

المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها

المطلب الأول: أدوات اختبار الفرضيات

عملت الطالبتان على اختبار فرضيات الدراسة، والتحقق من مدى قبول أو رفض فرضيات الدراسة من خلال المعالجة الإحصائية المستخدمة التالية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها قامت الطالبتان باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- اختبار ألفا كرومباخ: للتأكد من درجة ثبات المقياس المستخدم.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية من أجل معرفة النسبية لمتغيرات.
- اختبار (t) للفروق

▪ حساب تحليل التباين الاحادي ANOVA

▪ حساب الانحدار البسيط

ثبات وصدق أداة الدراسة

الصدق الظاهري: للتحقق من الصدق الظاهري للاستبيان تمت الاستعانة بمجموعة من أعضاء الهيئة التدريسية المنتمين إلى كلية العلوم الاقتصادية، وعلوم التسيير، بقصد تحكيم هذا الاستبيان، وقد تم تحكيمه بنسبة مرتفعة، مع اخذ ملاحظات المحكمين بعين الاعتبار وتصحيح صياغة بعض البنود ليخرج في شكله النهائي صالح للتطبيق.

ثبات الاستبيان: يقصد بثبات الاستبيان؛ أنها تعطي نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبيان أكثر من مرة، تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى، أن ثبات الاستبيان؛ يعني الاستقرار في نتائج الاستبيان، وعدم تغييرها بشكل كبير، فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة، عدة مرات، خلال فترات زمنية معينة، وقد تم التحقق من ثبات استبيان الدراسة، من خلال معامل ألفا كرونباخ، والجدول رقم (6) يمثل معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان.

جدول (9): قيمة معامل Cronbach's Alpha

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	البعد
5	0,725	استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة العمومية (الصحة الجوارية).
6	0,875	تكنولوجيا المعلومات والاتصال المؤسسة في العمومية (الصحة الجوارية)
8	0,867	تدريب الموارد البشرية في المؤسسة العمومية بالصحة الجوارية

الكلي	0,850	19
-------	-------	----

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على بيانات العينة وتحليل برنامج SPSS-22 من خلال جدول رقم (9) نجد أن معاملات الثبات ألفا كرومباخ في الأبعاد وفي الاستبيان ككل جاءت قيمهم أكبر من الحد الأدنى (0.65) مما يدل على ثبات أداة الدراسة وبذلك يكون الاستبيان في صورته النهائية كما هو في الملحق رقم (.....) قابلاً للتوزيع، وتكون الطالبتان قد تأكدتا من صدقه وثباته، وصلاحيته لتحليل النتائج واختبار الفرضيات.

المطلب الثاني: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

المحور الأول: استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة حول الشبكات لوصف استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة حول الشبكات في المؤسسة الصحية الجوارية محل الدراسة، لجأت الطالبتان إلى استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (T-test) لكل عبارة لحساب الفروق بين متوسط درجات البنود والمتوسط الفرضي، كما هو موضح في الجدول (6)

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم T وترتيب دور المحور الأول

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة	ترتيب حسب الأهمية	مستوى الأهمية
1	A1	3,87	0,78	9,36	000	5	منخفض
2	A2	4,07	0,73	12,30	000	3	متوسط
3	A3	4,10	0,82	11,24	000	2	متوسط
4	A4	3,90	0,85	8,82	000	4	منخفض
5	A5	4,47	0,53	23,19	000	1	عالي
متوسط المحور الأول		4	2,44				
المتوسط الفرضي		3					

المصدر: من إعداد الطالبان اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

يشير الجدول (6) أن إجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة حول الشبكات تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (3,87 - 4,47) فقد جاءت في المرتبة الأولى العبارة A5 والتي تنص على (يساعد استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في ربح الوقت والتقليص في التكلفة) بمتوسط حسابي (4,47) و هو أعلى من

الفصل الثاني ————— الإطار التطبيقي للدراسة

المتوسط العام (4)، و انحراف معياري (0.53)، فيما حصلت العبارة A1 و التي تنص على (تستخدم المؤسسة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تسيير وظائفها) المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3,87) وهو ادني من المتوسط العام (4)، وبانحراف معياري (0.78).

ويبين الجدول وجود تشتت في استجابات افراد عينة الدراسة حول الوعي استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة حول الشبكات من وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول أهمية هذا البعد وتدلل على ذلك قيم الفروق بين المتوسطات الحسابية للبنود والمتوسط الفرضي والتي جاءت دالة احصائيا على مستوى الدلالة (0,00) ومتوسطات البنود جاءت إما أكبر من المتوسط الفرضي أو قريبة منه وهي مؤشر على الاستجابة الإيجابية للعينة على هذا المحور. وبشكل عام فإن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة حول الشبكات من وجهة نظر عينة الدراسة كان مرتقعا حيث جاء المتوسط الحسابي لتكرارات البند (4) في حين أن قيمة المتوسط الفرضي (النظري) قيمته (3).

المحور الثاني: مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة

لوصف مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة، لجأت الطالبتان إلى استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (T -test) لكل عبارة لحساب الفروق بين متوسط درجات البنود والمتوسط الفرضي، كما هو موضح في الجدول رقم (7)

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (T-test) ودور اهمية المحور الثاني

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة	ترتيب حسب الأهمية	مستوى الأهمية
1	B1	3,99	,931	8,72	,000	1	عالي
2	B2	3,43	,94	3,81	000	5	متوسط
3	B3	3,59	21,0	4,77	000	4	عالي
4	B4	3,39	1,13	2,85	000	6	متوسط
5	B5	3,91	,82	9,22	000	3	عالي
6	B6	3,71	,95	6,29	000	4	عالي
متوسط المحور الثاني		3,67	3,78				
المتوسط الفرضي		3					

المصدر: من إعداد الطالبتان اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

الفصل الثاني ————— الإطار التطبيقي للدراسة

يشير الجدول أعلاه رقم (7) أن إجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة التي تراوحت متوسطات الحسابية للبنود لهذا المتغير بين (3,39 – 3,99) فقد جاءت العبارة (B1) في المرتبة الأولى والتي نصت (تحتاج وظيفتك الى برامج محددة لأداء عملك) بمتوسط حسابي (3,99) وهو اعلى من المتوسط العام (3,67)، وانحراف معياري (3,78)، فيما حصلت العبارة B4 والتي نصت (تمتلك المؤسسة فضاء خاص للتواصل) على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3,39) وهو ادني من المتوسط العام (3,67)، وانحراف معياري (0,93).

ويبين الجدول أيضا وجود شتت في استجابات افراد عينة الدراسة حول مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة بعبارته وهو ما يعكس الاختلاف في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول أهمية هذا المتغير. ولوحظ أن قيم الفروق كلها أتت دالة احصائيا على مستويات الدلالة أقل من (0,00)، وبشكل عام يتبين أن مكونات التكنولوجيا من وجهة نظر عينة الدراسة تراها مرتفعة نوعا ما، حيث جاء المتوسط الحسابي لتكرارات البند (3,67) في حين أن قيمة المتوسط الفرضي (النظري) قيمته (3).

المحور الثالث: تدريب الموارد البشرية في المؤسسة

لوصف آليات تدريب الموارد البشرية في مؤسسة الصحة الجوارية محل الدراسة، لجأت الطالبتان إلى استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (T-test) لكل عبارة لحساب الفروق بين متوسط درجات البنود والمتوسط الفرضي، كما هو موضح في الجدول رقم (8)

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم T وترتيب دور البعد الثالث

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة	ترتيب حسب الأهمية	مستوى الأهمية
1	C1	3,60	1,00	5,027	,000	3	عالي
2	C2	3,13	1,13	,953	,344	8	متوسط
3	C3	3,40	1,03	3,258	,002	6	متوسط
4	C4	3,56	1,00	4,652	,000	4	عالي
5	C5	3,80	0,79	8,459	,000	2	عالي
6	C6	3,99	0,88	9,411	,000	1	عالي
7	C7	3,39	1,00	3,237	,002	7	متوسط
8	C8	3,49	0,94	4,305	,000	5	متوسط
متوسط المحور		3,54	4,72				

		الثالث
		المتوسط الفرضي

المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

يشير الجدول أعلاه رقم (8) أن إجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة آليات تدريب الموارد البشرية في مؤسسة الصحة الجوارية رزيق البشير، تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المحور بين (3,13 – 3,99) فقد جاءت في المرتبة الأولى العبارة C6 والتي تنص على (يساهم التدريب المصمم وفق تصميم البرامج والتطبيقات التكنولوجية في اكسابك مهارات ومعارف جديدة) بمتوسط حسابي (3,99) وهو أعلى من المتوسط العام (3,54)، و انحراف معياري (4,72)، فيما حصلت العبارة C2 والتي تنص على (تستخدم المؤسسة تقنية التدريب عن بعد لتدريب مواردها البشرية) المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3,13) وهو اصغر من المتوسط العام (3,54)، وبانحراف معياري (4,72).

ويبين الجدول تشتت مقارب في استجابات افراد عينة الدراسة حول تدريب الموارد البشرية، وهو ما يعكس عدم تطابق في وجهات نظر العينة حول أهمية هذا البعد، كما يشير الجدول أن مستويات الدلالة في اغلبها جاءت أقل (0,05) ويعني وجود فروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات البنود و المتوسط الفرضي مما يدل وجود انحراف على طرفي المتوسط ويعبر عن وجود اختلافات في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول عبارات التدريب، ما عدا البندين (2)، كانت قيمة الفرق غير دالة مما يعني أن هذا البند يعبر عن وجود تطابق في وجهة النظر من طرف العينة، وبشكل عام يتبين اثر التدريب على الموارد البشرية في المؤسسة الجوارية من وجهة نظر عينة الدراسة كان متوسطا جدا حيث جاء المتوسط الحسابي لتكرارات البند (3,54) في حين أن قيمة المتوسط الفرضي (النظري) قيمته (3) وهما مقاربتان لحد ما لكن هناك فروق دالة إحصائية لصالح المتوسط المحسوب.

المطلب الثالث: عرض وتحليل ومناقشة فرضيات الدراسة

أولاً: الفرضية العامة التي نصت على ما يلي: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتدريب الموارد البشرية في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS-22) وتم توظيف نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، وسنوضح ذلك من خلال الجدول الآتي:

جدول (10) نتائج الانحدار الخطي البسيط بين تكنولوجيا المعلومات وتدريب الموارد البشرية

النموذج	المتغير التابع					
	تنبؤ الموارد البشرية					
	المعاملات	غير المعيارية	المعاملات المعيارية	المعاملات	معامل الارتباط	معامل التحديد
	B	المعامل المعيارية B	Beta	T	Sig	R2
الثابت	0.886	0.757	/	11.74	0.000	0.986
تكنولوجيا المعلومات	0.879	0.018	0.986	49.58	0.000	

المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادا على مخرجات برنامج (SPSS-22)

يوضح الجدول رقم (10) أن معامل الارتباط (0,98) أي ما نسبته (98%) وهي نسبة مرتفعة جدا، مما يعني أن هناك أثر قوي لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في تدريب الموارد البشرية، وجاءت قيمة الارتباط دالة على مستوى الدلالة (0,00) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$)، أما قيمة الثابت b1 (0.879) فتوضح قوة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع فكلما أدخلت المؤسسة تكنولوجيا المعلومات والاتصال كلما كان تدريب الموارد البشرية أكثر نجاعة و فائدة ب(87.9%) وبالتالي نقبل الفرضية القائلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتدريب الموارد البشرية في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية.

ان معامل التحديد R2 يساوي (0,98) موجب، وتفسر قيمته ان ما نسبته (98%) من العوامل التي تؤثر على تدريب الموارد البشرية ناتج عن تكنولوجيا المعلومات اما النسبة الباقية فتعود لعوامل أخرى وتكون معادلة الانحدار الخطي البسيط للمتغير التابع كما يلي:

$$\text{(تكنولوجيا المعلومات)} = 0.886 + 0.879x \text{ تدريب الموارد البشرية}$$

ثانيا: الفرضية الفرعية الأولى التي نصت على ما يلي: واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية مقبول. وللتحقق من صحة الفرضية استخدمنا معالجة الإحصاء الوصفي (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، والمتوسط الفرضي) وجاءت النتيجة كما يلي:

الفصل الثاني ————— الإطار التطبيقي للدراسة

جدول (11) بيانات المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي للاستبيان تكنولوجيا المعلومات والاتصال

المتغير	حجم العينة	أقل قيمة	أكبر قيمة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري
تكنولوجيا المعلومات	70	28	55	42,37	33	5,30

المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS - 22

يبين الجدول رقم (11) أن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة جاءت مساوية (42,37) وانحراف معياري (5,30) وهو متوسط جاء مرتفعا نسبيا عن المتوسط الفرضي (33) يوضح أن واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة جاء مقبولا على العموم.

ثالثا: الفرضية الفرعية الثانية التي نصت على ما يلي: يؤدي استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال إلى تحسين تدريب الموارد البشرية في المؤسسة.

وللتحقق من صحة الفرضية استخدمنا معالجة الإحصاء الوصفي (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والمتوسط الفرضي) وجاءت النتيجة كما يلي

جدول (12) بيانات المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي للاستبيان تدريب الموارد البشرية

المتغير	حجم العينة	أقل قيمة	أكبر قيمة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري
تكنولوجيا المعلومات	70	16	40	28,34	24	4,72

المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS - 22

يبين الجدول رقم (12) أن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة على عبارات تدريب الموارد البشرية جاءت مساوية (28,34) وانحراف معياري (4,72)، وهو متوسط أكبر من المتوسط الفرضي الذي قيمته (24) الذي يؤشر على تحسن في تدريب الموارد البشرية في مؤسسة الصحة الجوارية ببوسعادة.

رابعا: الفرضية الفرعية الثالثة التي نصت على ما يلي: يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتدريب الموارد البشرية.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS-22)

وتم توظيف نموذج الإنحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، وسنوضح ذلك من خلال الجدول الآتي:

الفصل الثاني _____ الإطار التطبيقي للدراسة

جدول (13) نتائج الانحدار الخطي البسيط بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وتدريب الموارد البشرية

تنمية الموارد البشرية						المتغير التابع	
Sig	T	المعاملات المعيارية	غير المعيارية	المعاملات	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	النموذج
		Beta	المعامل المعيارى B	المعامل B			
0,018	2.432	0.910	1.398	3.401	0.828	0.910	الثابت
0,00	18.099	0.910	0.063	1.036			استخدام تكنولوجيا المعلومات

المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول رقم (13) أن معامل (الارتباط) جاء مساويا (0,828) أي ما نسبته (82%) وهي نسبة مرتفعة، مما يعني أن هناك أثر قوي للتكنولوجيا المعلومات والاتصال في تدريب الموارد البشرية، وجاءت قيمة الارتباط دالة على مستوى الدلالة (0,00) وهي أقل من مستوى الدلالة (0,01) = α ، أما قيمة الثابت b1 (1,036) فتوضح قوة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع فكلما تم استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال كلما كان تدريب الموارد البشرية أفضل ب(100%) وبالتالي نقبل الفرضية القائلة: توجد أثر ذو دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتدريب الموارد البشرية في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية.

ان معامل التحديد R2 يساوي (0,82) موجب، وتفسر قيمته ان ما نسبته (82%) من العوامل التي تؤثر على تدريب الموارد البشرية ناتج عن تكنولوجيا المعلومات اما النسبة الباقية فتعود لعوامل أخرى وتكون معادلة الانحدار الخطي البسيط للمتغير التابع كمايلي:

$$\text{(استخدام تكنولوجيا المعلومات)} = 0.401 + 1,036x = \text{تدريب الموارد البشرية}$$

خامسا: الفرضية الفرعية الرابعة التي نصت على ما يلي: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتدريب الموارد البشرية.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS-22) وتم توظيف نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، وسنوضح ذلك من خلال الجدول الآتي:

الفصل الثاني ————— الإطار التطبيقي للدراسة

جدول (14) نتائج الانحدار الخطي البسيط بين مكونات تكنولوجيا المعلومات وتدريب الموارد البشرية

النموذج	تنمية الموارد البشرية						المتغير التابع
	Sig	T	المعاملات المعيارية	غير المعيارية	المعاملات	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R
			Beta	المعامل المعيارى B	المعامل B		
الثابت	9,897	-0.130	/	3.286	-0.429	0.533	0.730
مكونات تكنولوجيا المعلومات	0.000	8.818	0.730	1.409	1.409		

المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS - 22

يوضح الجدول رقم (14) أن معامل (الارتباط) جاء مساويا (0.73) أي ما نسبته (73 %) وهي نسبة متوسطة، مما يعني أن هناك أثر مقبول في تأثير مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تدريب الموارد البشرية حسب وجهة نظر أفراد العينة، وجاءت قيمة الارتباط دالة على مستوى الدلالة (0,00) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$)، أما قيمة الثابت b1 (1,409) فتوضح تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع فكلما كانت مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصال متوفرة كلما كان تدريب الموارد البشرية أكثر نجاعة و تحقيقا للأهداف المسطرة من طرف المؤسسة.

وبالتالي نقبل الفرضية القائلة: يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتدريب الموارد البشرية في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية.

ان معامل التحديد R2 يساوي (0,53) موجب، وتفسر قيمته ان ما نسبته (53%) من العوامل التي تؤثر على تدريب الموارد البشرية ناتج عن مكونات تكنولوجيا المعلومات اما النسبة الباقية فتعود لعوامل أخرى وتكون معادلة الانحدار الخطي البسيط للمتغير التابع كما يلي:

$$\text{(تكنولوجيا المعلومات والاتصال)} = (-0.429) + 1.409 \times \text{تدريب الموارد البشرية}$$

سادسا: الفرضية الفرعية الخامسة التي نصت على ما يلي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تدريب الموارد البشرية تعزى لعامل السن.

الفصل الثاني ————— الإطار التطبيقي للدراسة

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS-22) لحساب الفروق بين متوسطات درجة الفئات العمرية في تدريب الموارد البشرية باستخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (15) تحليل التباين الأحادي لاستجابات متغير السن في تدريب الموارد البشرية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	Sig
الانحدار	1252,683	3	417,561	96,668	,000
البواقي	285,088	66	4,320		
الكلي	1537,771	69			

			أكبر من 55	من 25 إلى 35	من 35 إلى 45	من 45 إلى 55
	المجموعات					
	المتوسطات	16,5000	23,2941	28,7647	33,9412	

المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

تبين نتائج الجدول (15) واستنادا لقاعدة القرار التي تنص على رفض الفرض الصفري عندما تكون (Sig) القيمة الاحتمالية أقل من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل، الذي ينص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.00) حول درجات متغير السن على عبارات استبيان تدريب الموارد البشرية وتعزى للفئة العمرية (من 45 إلى 55) بمتوسط حسابي مساويا (33,94) كأعلى متوسط، وتأتي الفئة العمرية في الرتبة الأخيرة (أكبر من 55) بمتوسط (16,50) كأدنى متوسط حسابي، وعلى ضوء هذه النتيجة فإننا نؤكد تحقق الفرضية التي نصت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة في متغير السن في تدريب الموارد البشرية.

سابعا: الفرضية الفرعية السادسة التي نصت على ما يلي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تدريب الموارد البشرية تعزى لعامل الخبرة المهنية.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS-22) لحساب الفروق بين متوسطات درجة فئات الخبرة المهنية في تدريب الموارد البشرية باستخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الفصل الثاني ————— الإطار التطبيقي للدراسة

جدول (16) تحليل التباين الأحادي لاستجابات متغير الخبرة المهنية في تدريب الموارد البشرية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	Sig.
الإنحدار	1132,662	3	377,554	61,511	,000
البواقي	405,109	66	6,138		
الكلية	1537,771	69			

المجموعات	أقل من 6	من 6 إلى 12	من 12 إلى 18	أكبر من 18
المتوسطات	29,8750	24,5294	35,0000	31,8889

المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

توضح نتائج الجدول (16) واستنادا للقاعدة التي تنص على رفض الفرض الصفري عندما تكون (Sig) القيمة الاحتمالية أقل من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل، والذي ينص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.00) حول درجات متغير الخبرة المهنية على عبارات استبيان تدريب الموارد البشرية وتعزى لفئة الخبرة المهنية (من 12 إلى 18) بمتوسط حسابي مساويا (35) كأعلى متوسط، وتأتي الفئة ذات الخبرة المهنية (من 6 إلى 12) سنة بمتوسط (24,52) كأدنى متوسط حسابي، وعلى ضوء هذه النتيجة فإن الفرضية تحققت والتي نصت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة في متغير الخبرة المهنية في تدريب الموارد البشرية.

ثامنا: الفرضية الفرعية السابعة التي نصت على ما يلي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تدريب الموارد البشرية تعزى لعامل الرتبة الوظيفية.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS-22) لحساب الفروق بين متوسطات درجة الرتبة الوظيفية في تدريب الموارد البشرية باستخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (17) تحليل التباين الأحادي لاستجابات متغير الرتبة الوظيفية في تدريب الموارد البشرية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	Sig
الانحدار	1172,280	2	586,140	107,448	,000
البواقي	365,491	67	5,455		
الكلية	1537,771	69			

الفصل الثاني _____ الإطار التطبيقي للدراسة

--	--	--	--	--	--

المجموعات	طبيب	ممرض	اداري
المتوسطات	22,1250	28,1765	33,6000

المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

توضح نتائج الجدول (17) واستنادا للقاعدة التي تنص على رفض الفرض الصفري عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig) أقل من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل، والذي ينص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.00) حول درجات متغير الرتب الوظيفية على عبارات استبيان تدريب الموارد البشرية التي تعزى لفئة رتبة الوظيفة (أداري) بمتوسط حسابي مساويا (33) كأعلى متوسط، وتأتي رتبة (الطبيب) بمتوسط (22,12) كأدنى متوسط حسابي، وعلى ضوء على هذه النتيجة فإننا يمكن القول أن الفرضية تحققت التي نصت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات افراد العينة في متغير الرتبة الوظيفية في تدريب الموارد البشرية.

الختامة

خاتمة

تناولت هذه الدراسة الخلفية النظرية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال مع التركيز على المفاهيم المرتبطة بها، وتقديم نظرة شاملة حول الشبكات المعلوماتية وأثرها على تدريب الموارد البشرية، كما وضحنا ظهور في الجانب النظري، ظهور مصطلحات جديدة على الساحة العالمية كالتدريب الإلكتروني، والتدريب عن بعد، وتدريب الموارد البشرية عن طريق استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال، كما تناولت الدراسة أيضا مفهوم تنمية التدريب بصفة عامة و التدريب بتكنولوجيا المعلومات و الاتصال بصفة خاصة، و أهم التأثيرات التي أحدثتها هذه التكنولوجيا في تدريب الموارد البشرية من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية و السهر على تطبيق تلك الاحتياجات وتقييمها في الأخير، و تطرقنا للآثار التي تتركها عملية التدريب الإلكتروني كأحد الطرق المبتكرة لتأثير على مجريات العملية برمتها في تقليص الجهد والتكلفة.

إن استخدام التكنولوجيا المعلومات والاتصال لها أثر مباشر على تدريب الموارد البشرية في المؤسسات، حيث أن مديرية الصحة الجوية ببوسعادة سعت بكل جهدها وفي حدود إمكانياتها لتدريب الموارد البشرية من خلال ادخال التكنولوجيا لمصالحها الإدارية والاستشفائية وتدريب الكادر الطبي والإداري على دورات وبرامج تكوينية سواء باستخدام التكنولوجيا ومكوناتها في التدريب عن بعد أو عن طريق التدريب الإلكتروني واستعمال الحواسيب والشبكات أو برمجة حصص للتدريب عليها، فقد لوحظ استخدام محدود لهذه التقنيات بالإضافة إلى قلة الأجهزة، ولهذا الغرض سعت مصالح الصحة الجوية إلى استخدام هذه التكنولوجيا في تحفيز الموارد البشرية العاملة بها. إلا أنها لم تصل إلى التطبيق الفعلي لهذه الوسائل، وتأتي دراستنا الحالية للكشف عن الأثر الإيجابي الذي تتركه تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تدريب الموارد البشرية وتأهيلها، حيث كشفت البيانات الكمية وتحليل أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تدريب الموارد البشرية بمؤسسة الصحة الجوية ببوسعادة بعض النتائج نذكرها فيما يلي:

- هناك أثر لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على تدريب الموارد البشرية، حيث جاءت البيانات الكمية تؤثر على هذا الأثر من خلال استجابات أفراد العينة والتغير الذي أحدثته التكنولوجيا في تدريب مهاراتهم وكفاءتهم.

- استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال كان له أثرا واضحا على تدريب الموارد البشرية وهو أثر برز في تعدد طرق استخدام هذه التقنيات وتوظيفها بأشكال مختلفة أدت إلى تنمية حقيقية في الكادر العامل من أطباء وممرضات وإداريين.

- هناك أثر واضح لتأثير مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصال على المتغير التابع تدريب الموارد البشرية.

- أظهرت بيانات تحليل التباين الأحادي بين متوسطات درجات متغير السن على عبارات تدريب الموارد البشرية فإن البيانات الناتجة عن تحليل بيانات (spss) تؤكد وجود تباين يعزى الى عامل الفئات



العمرية (السن)، وبناء على هذه النتائج فإننا نثبت تحقق الفرضية القائلة بوجود فروق دالة بين الفئات العمرية المختلفة بمؤسسة الصحة الجوارية ببوسعادة.

- أظهرت بيانات تحليل التباين الأحادي بين متوسطات درجات متغير الخبرة المهنية على عبارات تدريب الموارد البشرية أن البيانات الناتجة عن تحليل بيانات (spss) تؤكد وجود تباين يعزى الى عامل فئات الخبرة المهنية، وبناء على هذه النتائج فإننا نثبت تحقق الفرضية القائلة بوجود فروق دالة بين فئات الخبرة المهنية المختلفة بمؤسسة الصحة الجوارية ببوسعادة.

- بينت البيانات الكمية لحساب الفروق بواسطة تحليل التباين الأحادي بين متوسطات درجات متغير الرتبة الوظيفية على عبارات تدريب الموارد البشرية أن البيانات الناتجة عن تحليل بيانات (spss) تؤكد وجود تباين يعزى الى عامل الرتبة الوظيفية، وبناء على هذه النتائج فإننا نثبت تحقق الفرضية القائلة بوجود فروق دالة بين فئات الرتب الوظيفية بمؤسسة الصحة الجوارية ببوسعادة.

في ضوء اختبار الفرضيات فإننا نخلص إلى مجموعة من النتائج نبرزها فيما يلي:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتدريب الموارد البشرية.

- واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية مقبول.

- يؤدي استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال إلى تحسين تدريب الموارد البشرية في المؤسسة.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتدريب الموارد البشرية.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتدريب الموارد البشرية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تدريب الموارد البشرية تعزى لعامل السن.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تدريب الموارد البشرية تعزى لعامل الخبرة المهنية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تدريب الموارد البشرية تعزى لعامل الرتب الوظيفية.

توصيات الدراسة:

على ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، وبناء على الاستنتاجات الناتجة عن المعالجات الإحصائية المختلفة لاستجابة افراد العينة على عبارات الاستبيان وملائمتها للجوانب النظرية التي تضمنتها الدراسة نقترح ما يلي:

- زيادة الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات هو السبيل الأمثل في الرفع من كفاءة العمال بطرق

التدريب المختلفة.

- وضع مؤشرات تحدد كفاءة المورد البشري في استخدامه لتكنولوجيا المعلومات.

- تنويع طرق التدريب عن طريق تكنولوجيا المعلومات.

- التجهيز اللازم بالتكنولوجيا الحديثة للمؤسسات الصحة الجوارية.



- تضمين مصالح في الهيكل التنظيمي متخصصة في تكنولوجيا المعلومات والاتصال تسهر على مرافقة المستخدمين للصحة الجوارية.
- وعي الإدارة بأن أجهزة الكمبيوتر هي وسائل عمل ترفع من جودة العمل وسرعة تخزين المعلومة واستردادها والتواصل السريع الغير مكلف وليست وسيلة من قبيل الرفاه يجب الاستغناء عنها.

أفاق الدراسة:

- يعد موضوع الدراسة مهما للغاية ويحتاج الى متابعة وبحث مستمر لكون تكنولوجيا المعلومات والاتصال تحوز على أهمية بالغة في حياة المؤسسات المختلفة وترتبط بحاضرها ومستقبلها، لذلك نقدم بين يدي هذه الدراسة مجموعة من الآفاق نلفت الانتباه إلى معالجتها وهي على النحو التالي:
- الاهتمام ببرمجة التعليم باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المناهج الدراسية.
 - التركيز على التدريب الالكتروني في تحسين وتطوير أداء الموارد البشرية في المؤسسات كذلك التدريب على استخدام الوسائل التكنولوجية.
 - تحديات أنظمة التعليم الالكتروني وواقع تطبيقه في الجزائر يستلزم دراسات معمقة واهتمام كبير من المؤسسات الوصية.
 - الخروج إلى عالم أرحب في استخدام التكنولوجيا لتحويل مدننا ومؤسساتنا إلى مؤسسات ومدن ذكية.
 - استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في جميع الوظائف الإدارية لتحسين مردود الخدمات.



المصادر والمراجع



1 - قائمة الكتب

- إبراهيم عمر يحياوي، "تأثير تكنولوجيا الإعلام والاتصال على العملية التعليمية في الجزائر"، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، ط 1، سنة 2016.
- إيمان فاضل السامرائي وهيثم محمد الزعبي، "نظم المعلومات الإدارية"، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2004.
- بلال خلف السكارنه، اتجاهات حديثة في التدريب، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى، عمان، 2011.
- بلال خلف السكارنه، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2016.
- حسن أحمد الطعاني، التدريب الإداري المعاصر، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
- حسن أحمد الطعاني، التدريب الإداري المعاصر، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2007.
- ربحي مصطفى عليان، عدنان محمود طوباسي، الاتصال والعلاقات العامة، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط 1، الاردن، 2005.
- سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية، الأردن، 2006.
- شريف درويش اللبان، تكنولوجيا الاتصال: قضايا معاصرة تكنولوجيا الاتصال قضايا معاصرة: التأثيرات السياسية والاجتماعية لتكنولوجيا الاتصال، المدينة برس، القاهرة - مصر، سنة 2003 م - 1424 هـ.
- عبد الله قرعلي موسى، تكنولوجيا المعلومات ودورها في التسويق التقليدي، دار ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2007.
- علي محمد ربابعة، إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 2003.
- محمد صالح فالح، إدارة الموارد البشرية، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
- مراد شلباية ووائل أبو مغلي، مقدمة إلى الشبكات، دار المسيرة، الطبعة الثانية، عمان، 2002.

2- رسائل التخرج

- بشير كاوجة، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين الاتصال الداخلي في المؤسسات الاستشفائية العمومية الجزائرية، دراسة حالة مستشفى محمد بوضياف بورقلة، مذكرة ماجستير في



- علوم التسيير تخصص نظم المعلومات ومراقبة التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2013/2012.
- سلام عزام عبد المعطي أبو قويدر، الاحتياجات التدريبية لمعلمي اللغة الإنجليزية في ضوء دمج التكنولوجيا في التعليم من وجهة نظر في لواء القواسمية، رسالة ماجستير في تكنولوجيا التعليم، قسم التربية الخاصة وتكنولوجيا التعليم، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، كانون الثاني، 2019.
- شادلي شوقي، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية الجزائر، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص: تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية قسم العلوم الاقتصادية.
- يسع ياسمين، دراسة قياسية لأثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الأداء الاقتصادي للمنظمة، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير المنظمات، جامعة بومرداس، الجزائر، 2010-2011.

3- قائمة المجالات والملتقيات

- بومائلة سعاد، فارس بوباكور، أثر تكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال في المؤسسة الاقتصادية، مجلة الاقتصاد والمناجمت، العدد3، مارس 2004.
- فاروق الحريزي، دور التكنولوجيات الحديثة للاتصالات في تحقيق أهداف التقدم التكنولوجي البشري في الجزائر، دراسة حالة أخبار الاتصالات، 25 أبريل-2019.
- نوال مغزيلي، "دور تكنولوجيا الإعلام والاتصال في إرساء ممارسة جديدة للديمقراطية"، مجلة الدراسات الإعلامية، الجزائر، العدد 1، جانفي 2018.
- الداوي الشيخ، تحليل أثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية، مجلة الباحث عدد 2008/06، جامعة الجزائر.
- بلعلاء خديجة، معموري صورية، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في اكتساب مزايا تنافسية في منظمات الأعمال، ورقة بحثية مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي الخامس، حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، سنة 2012. - ثامر كامل محمد، العولمة من منظور ثورة المعلومات وتكنولوجيا الاتصال وآليات حركتها في الوطن العربي، مجلة العلوم السياسية، المجلد 19، سنة 2008، جامعة بغداد العراق، العدد37.
- فريد كورتل، إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة مع الإشارة لحالة البلدان العربية، المؤتمر العلمي الدولي، عولمة الإدارة في عصر المعرفة، 15-17 ديسمبر، 2012، جامعة الجنان، طرابلس - لبنان.



- قنيفة نورة، قرشوش أسماء، تكنولوجيا المعلومات والاتصال بين المعطى الواقعي والمنتظر عالميا، الملتقى الوطني الثاني حول الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي، 05 - 06 مارس 2014.

4- قائمة صفحات الانترنت

- علي أشرف الموسوي، واقع استخدام الحاسوب في التعليم في مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، تم الإطلاع عليه في: 22:35 بتوقيت 13/04/2024 : بتاريخ <http://al-musawi.com>
- مجالات استخدام الانترنت، تم تحميلها من الرابط [com.yoo7.gaper://http](http://com.yoo7.gaper) بتاريخ: 2024/04/12 بتوقيت 16:20 .
- سارة نبيل، مراحل ومحتوى العملية التدريبية، [com.hrdiscussion://http](http://com.hrdiscussion) فاطمة البغدادي، (2021). التعليم عن بُعد.. فرص وتحديات آفاق للمستقبل

الملاحق



ملحق 1: يمثل وصف الاحصائي للمحور الأول للاستبيان

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
تكنولوجيا_2_1	70	28,00	55,00	42,3714	5,30018
تدريب_2_1	70	16,00	40,00	28,3429	4,72086
N valide (liste)	70				

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard	
VAR00001	70	3,8714	,77873	,09308	
VAR00002	70	4,0714	,72874	,08710	
VAR00003	70	4,1000	,81915	,09791	
VAR00004	70	3,9000	,85381	,10205	
VAR00005	70	4,4714	,53083	,06345	
استخدام التكنولوجيا	70	20,4143	2,44649	,29241	

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
VAR00001	9,363	69	,000	,87143	,6857	1,0571
VAR00002	12,301	69	,000	1,07143	,8977	1,2452
VAR00003	11,235	69	,000	1,10000	,9047	1,2953
VAR00004	8,819	69	,000	,90000	,6964	1,1036
VAR00005	23,192	69	,000	1,47143	1,3449	1,5980
التكنولوجيا استخدام	59,554	69	,000	17,41429	16,8309	17,9976

ملحق 2: يمثل الوصف الاحصائي للمحور الثاني

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
VAR00007	70	,93136	,93136	,11212
VAR00008	70	,94134	,94134	,11251
VAR00009	70	1,02848	1,02848	,12293
VAR00010	70	1,13307	1,13307	,13543



VAR00011	70	,82958	,82958	,09915
VAR00012	70	,95010	,95010	,11356
التكنولوجيا مكونات	70	21,9571	3,78186	,45202

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
VAR00007	8,720	69	,000	,97143	,7492	1,1937
VAR00008	3,809	69	,000	,42857	,2041	,6530
VAR00009	4,765	69	,000	,58571	,3405	,8309
VAR00010	2,848	69	,006	,38571	,1155	,6559
VAR00011	9,221	69	,000	,91429	,7165	1,1121
VAR00012	6,290	69	,000	,71429	,4877	,9408
التكنولوجيا مكونات	41,939	69	,000	18,95714	18,0554	19,8589

ملحق 3: يمثل الوصف الإحصائي للمحور الثالث

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
VAR00014	70	3,6000	,99855	,11935
VAR00015	70	3,1286	1,12831	,13486
VAR00016	70	3,4000	1,02717	,12277
VAR00017	70	3,5571	1,00196	,11976
VAR00018	70	3,8000	,79126	,09457
VAR00019	70	3,9857	,87630	,10474
VAR00020	70	3,3857	,99699	,11916
VAR00021	70	3,4857	,94398	,11283
الموارد تدريب	70	28,3429	4,72086	,56425

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
VAR00014	5,027	69	,000	,60000	,3619	,8381
VAR00015	,953	69	,344	,12857	-,1405	,3976



VAR00016	3,258	69	,002	,40000	,1551	,6449
VAR00017	4,652	69	,000	,55714	,3182	,7961
VAR00018	8,459	69	,000	,80000	,6113	,9887
VAR00019	9,411	69	,000	,98571	,7768	1,1947
VAR00020	3,237	69	,002	,38571	,1480	,6234
VAR00021	4,305	69	,000	,48571	,2606	,7108
الموارد_تدريب	44,914	69	,000	25,34286	24,2172	26,4685

ملحق 4: يمثل بيانات الانحدار الخطي البسيط (تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتدريب الموارد البشرية)

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,910 ^a	,828	,826	1,97167

a. Prédicteurs : (Constante), استخدام_2_1

b. Variable dépendante : تدريب_2_1

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Ecart standard	Bêta		
1 (Constante)	0,401	1,398		2,432	,018
استخدام_2_1	1,036	,063	,910	18,099	,000

a. Variable dépendante : تدريب_2_1

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	1273,423	1	1273,423	327,571	,000 ^b
Résidus	264,348	68	3,887		
Total	1537,771	69			

a. Variable dépendante : تدريب_2_1

b. Prédicteurs : (Constante), استخدام_2_1

Statistiques des résidus^a

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	N
Valeur prédite	17,0321	37,4791	28,3429	4,29598	70
Résidu	-4,84777	3,74440	,00000	1,95733	70



Valeur prédite standardisée	-2,633	2,127	,000	1,000	70
Prévision standardisé	-2,459	1,899	,000	,993	70

a. Variable dépendante : تدريب_2_1

ملحق 5: يمثل بيانات الانحدار الخطي البسيط (استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتدريب الموارد البشرية)

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,730 ^a	,533	,527	3,24814

a. Prédicteurs : (Constante), 2_1 مكونات

b. Variable dépendante : تدريب_2_1

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Ecart standard	Bêta		
1 (Constante)	-,429	3,286		-,130	,897
2_1 مكونات	1,409	,160	,730	8,818	,000

a. Variable dépendante : تدريب_2_1

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	820,344	1	820,344	77,755	,000 ^b
Résidus	717,427	68	10,550		
Total	1537,771	69			

a. Variable dépendante : تدريب_2_1

b. Prédicteurs : (Constante), 2_1 مكونات

Statistiques des résidus^a

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	N
Valeur prédite	19,3026	34,8059	28,3429	3,44805	70
Résidu	-8,57774	5,19409	,00000	3,22451	70
Valeur prédite standardisée	-2,622	1,874	,000	1,000	70
Prévision standardisé	-2,641	1,599	,000	,993	70

a. Variable dépendante : تدريب_2_1



ملحق 6: يمثل بيانات الانحدار الخطي البسيط (مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتدريب الموارد البشرية)

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,730 ^a	,533	,527	3,24814

a. Prédictors : (Constante), مكونات 2_1

b. Variable dépendante : تدريب 2_1

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	820,344	1	820,344	77,755	,000 ^b
Résidus	717,427	68	10,550		
Total	1537,771	69			

a. Variable dépendante : تدريب 2_1

b. Prédictors : (Constante), مكونات 2_1

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Ecart standard	Bêta		
1	(Constante)	-,429	3,286		-,130	,897
	مكونات 2_1	1,409	,160	,730	8,818	,000

a. Variable dépendante : تدريب 2_1

Statistiques des résidus^a

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	N
Valeur prédite	19,3026	34,8059	28,3429	3,44805	70
Résidu	-8,57774	5,19409	,00000	3,22451	70
Valeur prédite standardisée	-2,622	1,874	,000	1,000	70
Prévision standardisé	-2,641	1,599	,000	,993	70

a. Variable dépendante : تدريب 2_1



ملحق 7: يمثل الفروق في التكنولوجيا يعزى لعامل السن

Test d'homogénéité des variances

2_1 تكنولوجيا

Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
,445	3	66	,722

ANOVA

2_1 تكنولوجيا

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	1592,065	3	530,688	101,148	,000
Intragroupes	346,278	66	5,247		
Total	1938,343	69			

2_1 تكنولوجيا

Différence significative de Tukey^{a,b}

المجموعة 1_4	N العينة	Sous-ensemble pour alpha = 0.05			
		1	2	3	4
أكبر من 55	2	29,0000			
من 45 إلى 55	11		36,0909		
من 35 إلى 45	40			41,6842	
من 25 إلى 35	17				48,7895
Sig.		1,000	1,000	1,000	1,000

ملحق 8: يمثل الفروق في التكنولوجيا يعزى لعامل الخبرة المهنية

Test d'homogénéité des variances

2_1 تكنولوجيا

Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
3,601	3	66	,018

ANOVA

2_1 تكنولوجيا



	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	1499,822	3	499,941	75,244	,000
Intragruppes	438,521	66	6,644		
Total	1938,343	69			

2_1 تكنولوجيا

Différence significative de Tukey^{a,b}

المجموعة 1_4	N	Sous-ensemble pour alpha = 0.05			
		1	2	3	4
من 6 إلى 12	34	38,0588			
أقل من 6	16		43,6250		
أكبر من 18	9			47,1111	
من 12 إلى 18	11				50,0000
Sig.		1,000	1,000	1,000	1,000

ملحق 9: يمثل الفروق في التكنولوجيا يعزى لعامل الرتبة الوظيفية

Test d'homogénéité des variances

2_1 تكنولوجيا

Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
2,760	2	67	,070

ANOVA

2_1 تكنولوجيا

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	1458,511	2	729,255	101,827	,000
O=Intragruppes	479,832	67	7,162		
Total	1938,343	69			

2_1 تكنولوجيا

Différence significative de Tukey^{a,b}

المجموعة 1_3	N	Sous-ensemble pour alpha = 0.05		
		1	2	3
ممرض	34	38,0588		
طبيب	16		43,6250	
ممرض	20			48,7000
Sig.		1,000	1,000	1,000

ملحق 10: يمثل الفروق في تدريب الموارد البشرية يعزى لعامل السن

Test d'homogénéité des variances

2_1 تدريب



Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
1,202	3	66	,316

ANOVA

2_1 تدريب

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	1252,683	3	417,561	96,668	,000
Intragruppes	285,088	66	4,320		
Total	1537,771	69			

2_1 تدريب

Différence significative de Tukey^{a,b}

المجموعة 1_4	N	Sous-ensemble pour alpha = 0.05			
		1	2	3	4
أكبر من 55	2	16,5000			
من 25 إلى 35	17		23,2941		
من 35 إلى 45	40			28,7647	
من 45 إلى 55	11				33,9412
Sig.		1,000	1,000	1,000	1,000

ملحق 11: يمثل الفروق في تدريب الموارد البشرية يعزى لعامل الخبرة المهنية

Test d'homogénéité des variances

2_1 تدريب

Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
6,978	3	66	,000

ANOVA

2_1 تدريب

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	1132,662	3	377,554	61,511	,000
Intragruppes	405,109	66	6,138		
Total	1537,771	69			

2_1 تدريب

Différence significative de Tukey^{a,b}

المجموعة 1_4	N	Sous-ensemble pour alpha = 0.05		
		1	2	3
من 6 إلى 12	34	24,5294		
أقل من 6	16		29,8750	
أكبر من 18	9		31,8889	
من 12 إلى 18	11			35,0000
Sig.		1,000	,157	1,000



ملحق 12: يمثل الفروق في تدريب الموارد البشرية يعزى لعامل الرتبة الوظيفية

Test d'homogénéité des variances

2_1 تدريب

Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
3,712	2	67	,030

ANOVA

2_1 تدريب

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	1172,280	2	586,140	107,448	,000
Intragruppes	365,491	67	5,455		
Total	1537,771	69			

2_1 تدريب

Différence significative de Tukey^{a,b}

المجموعة 3_1	N	Sous-ensemble pour alpha = 0.05		
		1	2	3
طبيب	16	22,1250		
ممرض	34		28,1765	
اداري	20			33,6000
Sig.		1,000	1,000	1,000



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

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص تسيير موارد بشرية

استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

في إطار التحضير لمذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص تسيير الموارد البشرية بعنوان تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثرها على تدريب الموارد البشرية نضع بين أيديكم هذا الاستبيان راجين منكم التعاون بغرض إفادتنا في جمع البيانات ذات صلة ببحثنا، فالرجاء التكرم بالإجابة عن عبارات هذا الاستبيان بكل دقة وموضوعية. وذلك بوضع علامة (X) في الخانة التي تمثل جهة نظركم. وإننا نشكركم على تعاونكم معنا ونتمنى لكم التوفيق. كما نعلمكم بأن ما تدلون به من إجابات لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي مع المحافظة على سريتها.

المحور الاول: البيانات العامة

ضع علامة (X) في الخانة المناسبة:

السن : (35/25) ☐ (45/35) ☐ (55 /45) ☐ من 55 فأكثر ☐

الرتبة الوظيفية: طبيب ☐ برض ☐ اداري ☐

الخبرة المهنية: أقل من 6 سنوات ☐ 6 الى 12 سنة ☐ 12 الى 18 سنة ☐ 18 فأكثر ☐



المحور الثاني: استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة حول الشبكات

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	تستخدم المؤسسة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تسيير وظائفها .					
02	سهلت تكنولوجيا المعلومات والاتصال التواصل بين الموارد البشرية والمدراء في المؤسسة.					
03	سهلت تكنولوجيا المعلومات والاتصال عليك الوصول الى المعلومات بسهولة.					
04	تمتلك معرفة واسعة على استخدام البريد الالكتروني.					
05	يساعد استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في ربح الوقت والتقليص في التكلفة .					

المحور الثالث: مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة

06	تحتاج وظيفتك الى برامج محددة لأداء عملك.					
07	تستخدم المؤسسة برامج تعمل على حواسيب حديثة بطاقة تخزين كبيرة تتلاءم مع البرامج والتطبيقات المستخدمة في العمل .					
08	تمتلك المؤسسة قاعدة بيانات تخضع للتطوير والتحديث المستمر لمتابعة متطلبات المستخدمين .					
09	تمتلك المؤسسة فضاء خاص للتواصل .					
10	تعمل المؤسسة على تدريب مواردها البشرية حول استخدام البرامج التكنولوجية.					



					11	توفر المؤسسة حواسيب حديثة تحتوي على تطبيقات وبرامج في كل قسم من أقسامها.
المحور الرابع: تدريب الموارد البشرية						
					12	التدريب الالكتروني عن بعد يمكنك من التعليم الذاتي والتحكم الذاتي في عملية التعلم.
					13	تستخدم المؤسسة تقنية التدريب عن بعد لتدريب مواردها البشرية .
					14	تحدد المؤسسة احتياجاتها التدريبية باستخدام أدوات وتطبيقات تكنولوجية.
					15	تعتمد البرامج التدريبية المصممة لكل مؤسسة على تكنولوجيا المعلومات والاتصال .
					16	تستخدم وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنفيذ التدريب لضمان الدقة والتقليل من نسبة الاخطاء.
					17	يساهم التدريب المصمم وفق تصميم البرامج والتطبيقات التكنولوجية في اكسابك مهارات ومعارف جديدة.
					18	اختيار المتدربين والمدربين وفق تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصال.
					19	تساعد تكنولوجيا المعلومات والاتصال المستخدمة في المؤسسة في تقييم برامج التدريبية.



الملاحق



الملاحق



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 المصفي أسفله:

الطالب(ة): الحند لريجيو فام اللولود جاريخ: 1983/07/05 - بوسعادة
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية أو (ر.س) رقم: 206196615

الصادرة بتاريخ 2020/11/26 من بلدية بوسعادة - المسيلة
المسجل(ة) بالسنة الثانية ماستر شعبة: علوم التسيير، تخصص: إدارة الموارد البشرية في المؤسسات
خلال السنة الجامعية: 2024/2023

والمعدة(ة) لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: تكنولوجيا المعلومات والإتصال
وأثرها على تدريب الموارد البشرية

أصرح بشري أني التزمت بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة
الماستر بالعنوان المذكور أعلاه

27 مايو 2024

حرر بتاريخ:

التوقيع والبصمة



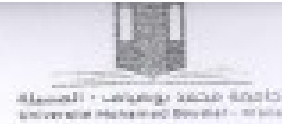
Handwritten signature and red ink stamp.



الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف والمسيبة
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): الطوق فريوز المولود بتاريخ: 1994/12/10 - امجد

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية أو (رسمي) رقم: 209155466

الصادرة بتاريخ: 10/04/2023 عن مديرية بوسادة

المسجل (ة) بالسنة الثانية ماستر شعبة: علوم التسيير، تخصص: إدارة الموارد البشرية في المؤسسات

خلال السنة الجامعية: 2024/2023

والمعد (ة) لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: تكنولوجيا المعلومات

والإتصال و أثرها على تدريب الموارد البشرية

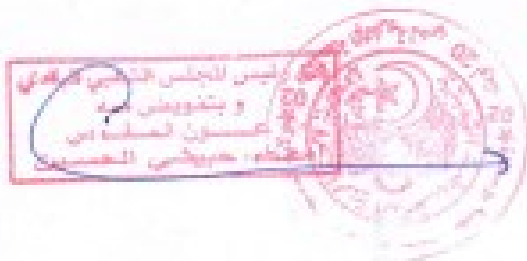
أصرح بشرفي أني التزمت بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة

الماستر بالعنوان المذكور أعلاه

27 مايو 2024

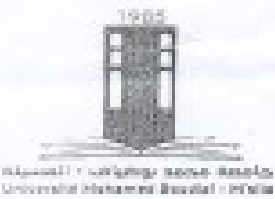
حرر بتاريخ:

للمصادقة



التوقيع والبطاقة





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



المسيلة في حد من الحدود
للشعبة التجارية - برعادة -

رقم: /

إلى السيد:

الموضوع: طلب مساعدة الطلبة على إجراء الترخيص الميداني.

سيدي المحترم، تحية طيبة وبعد...

في إطار الخطة الجامعة على محيطها الاقتصادي والإداري، ومن أجل مساعدة الطلبة في إعداد مذكرات التخرج، التي تدخل ضمن متطلبات
بل شهادة الماستر في شعبة: التسيير تخصص: إدارة الموارد البشرية
فإنه يشرفنا أن نطلب من سيادتكم مساعدة الطلبة المذكورين في الجدول أدناه، على إجراء ترخيصهم الميداني بمؤسساتكم.
تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

الطلبة:

الرقم	الاسم واللقب	رقم بطاقة الطالب	رقم ب.ت.و.ر.م	الإمضاء
01	لخذار عبد ولاء		206196615	لخذار
02	لطرف فيروز		208155466	لخذار

عنوان المؤسسة:
تدبر في شعبة: التسيير تخصص: إدارة الموارد البشرية

التوقيع (الاسم واللقب و الإمضاء)	هيئة الترخيص (الإمضاء والختم)	رئيس القسم (الإمضاء والختم)
مباركة مسعودي	مدير المؤسسة مدير الشعبة التجارية مدير التسيير	رئيس قسم علوم التسيير

قراوي أحمد الصغير

مباركة مسعودي