

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

فرع: علوم التسيير

تخصص: تسيير الموارد البشرية في المؤسسات



كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

رقم:

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

تحت عنوان:

دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء إدارة
الموارد البشرية
دراسة حالة بلدية برهوم – المسيلة -

تحت إشراف الأستاذ:

د. شريف مراد

من إعداد:

- مسعودي عبد المؤمن

- يحوي عبد النور

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	الرتبة العلمية	الاسم واللقب
رئيسا	جامعة المسيلة	أستاذة التعليم العالي	د. بركاتي حسين
مشرفا ومقررا	جامعة المسيلة	أستاذ التعليم العالي	د. شريف مراد
مناقشا	جامعة المسيلة	أستاذة التعليم العالي	د. تاهمي نادية

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرافان

قال الله تعالى: «لئن شكرتم لأزيدنكم» سورة إبراهيم، الآية 07

فالله سبحانه وتعالى له الحمد والشكر كله على أن وفقنا لإنجاز هذا العمل المتواضع.

إلى الأستاذ المشرف * **شريف مراد** * جزيل الشكر وخالص العرفان ووافر الاحترام

والتقدير الذي لم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته في إتمام هذا العمل العلمي.

كما نشكر جميع أساتذة قسم علوم التسيير

وعمال الإدارة عرفانا بجهودهم التي يبذلونها من أجل التحصيل العلمي والمعرفي.

كما نتقدم بالشكر لإطارات وعمال "بلدية برهوم" على ما قدموه لنا من تسهيلات أثناء

الدراسة الميدانية.

إلى كل من ساهم في إتمام هذا البحث من قريب أو من بعيد.

والله ولي التوفيق



إهداء

إلى أبي حفظه الله ورعاه

إلى التي علمتني معنى الكفاح وساعدتني لأذوق طعم النجاح

إلى يمامة الأمان ومخففة الأحزان وهدية الرحمن

هي أجمل ما ينطق بها اللسان "أمى"

إلى الذي علمتني معنى الكفاح ومنهج المسير رمز الإقدام والنضال أحاطتني بالعطف

والحنان كافح لأجل أن تراني في هذا المقام

وارتسمت البسمة على شفاهها بنجاحي

إلى زوجتي الغالية

إلى من تعجز الكلمات عن وصف ما أكن لهم من حب وحنان

أغلى ما أملك في هذا الوجود رياحين قلبي فلذة كبدي أبنائي

إلى كل قلب ينبع بالحنان، إلى كل بسمة تزيد الحياة رونقا وجمالا.



إهداء

الحمد لله وصلاة وسلام على رسول الله
تم بعون الله إتمام هذا البحث المتواضع الذي أهديه
إلى من قال فيهما عز وجل " وبالوالدين إحسانا "
إلى أعز ما أملك في هذا الوجود التي تتألم لآلامي وتفرح لأفراحي
إلى نبع الحب والعطف والحنان أمي الحنون
إلى الذي عبد لي الطريق وهمه الوحيد هو نجاحي وتفوقني أبي العزيز
إلى الشموع التي تنير لي الطريق إخوتي
إلى صديقي دربي مؤمن مسعودي وأجمل ما أملك من ألف
إلى جميع الأقارب صغارا وكبارا
إلى جميع الأصدقاء والأحباب
إلى كل المعلمين والأساتذة الذين ساهموا في تكويني خاصة الأستاذ المشرف
" شريف مراد "
وإلى كل من علمني ولو حرفاً
إلى كل من ساعدني ولو بنصيحة إلى كل من قرأ هذه المذكرة
إلى كل هؤلاء، أهدي عملي هذا الذي أرجو من المولى عز وجل
أن يكون عملاً مفيداً

وأن يكون انطلاقةً لمسيرة أخرى إن شاء الله



فهرس المحتويات



الصفحة	فهرس المحتويات
	تشكرات
	إهداء
	الفهرس
	فهرس الجداول والأشكال
أ، ب، ج	مقدمة
الفصل الأول: الجانب النظري للدراسة	
3	تمهيد:
4	المبحث الأول: أساسيات حول تكنولوجيا المعلومات
4	المطلب الأول: تعريف تكنولوجيا المعلومات
4	المطلب الثاني: مراحل تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال
5	المطلب الثالث: أقسام وفوائد تكنولوجيا المعلومات
7	المطلب الرابع: خصائص تكنولوجيا المعلومات
8	المطلب الخامس: المزايا الرئيسية لتكنولوجيا المعلومات
10	المبحث الثاني: أساسيات حول إدارة الموارد البشرية
10	المطلب الأول: مفهوم الموارد البشرية
11	المطلب الثاني: التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية
13	المطلب الثالث: أهمية إدارة الموارد البشرية
14	المطلب الرابع: الأهداف إدارة الموارد البشرية
16	المطلب الخامس: علاقة تكنولوجيا المعلومات بإدارة الموارد البشرية
18	خلاصة الفصل

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة	
20	تمهيد
21	المبحث الأول: تقديم بلدية برهوم
21	المطلب الأول: تعريف بلدية برهوم
21	الفرع الأول: التطور التاريخي لبلدية برهوم
21	الفرع الثاني: الموقع الجغرافي لبلدية برهوم
22	المطلب الثاني: مهام وأهداف الأجهزة الإدارية لبلدية برهوم
22	الفرع الأول: مهام الأجهزة الإدارية لبلدية برهوم
23	الفرع الثاني: أهداف الأجهزة الإدارية لبلدية برهوم
24	المطلب الثالث: تنظيم هيئات بلدية برهوم
24	الفرع الأول: عرض الهيكل التنظيمي لبلدية برهوم
24	الفرع الثاني: شرح الهيكل التنظيمي لبلدية برهوم
27	المبحث الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية ووصف عينة الدراسة
27	المطلب الأول: منهج الدراسة وحدودها ومصادر جمع البيانات
27	الفرع الأول: منهج الدراسة
27	الفرع الثاني: حدود الدراسة
28	الفرع الثالث: مصادر جمع البيانات
28	المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة وتصميم الاستبيان
31	المطلب الثالث: كشف نوع التوزيع للبيانات واختيار أساليب معالجة الإحصائية للبيانات.

31	الفرع الأول: اختبار التوزيع الطبيعي
31	الفرع الثاني: أساليب الإحصائية لمعالجة بيانات المستجوبين
33	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية، التحليل، مناقشتها
33	المطلب الأول: صدق وثبات الاستبيان
33	الفرع الأول: صدق الاتساق البنائي
38	الفرع الثاني: حساب ثبات الاستبيان:
39	المطلب الثاني: التحليل الوصفي لبيانات المستجوبين
39	الفرع الأول: عرض وتحليل الوصفي لبيانات الشخصية لأفراد العينة
41	الفرع الثاني: التحليل الوصفي للبيانات المستجوبين نحو متغيرات الدراسة
52	المطلب الثالث: اختبار وجود أبعاد الدراسة لمحور تكنولوجيا المعلومات لدى بلدية برهوم
52	الفرع الأول: البعد الاول
53	الفرع الثاني: البعد الثاني
54	الفرع الثالث: البعد الثالث
55	الفرع الرابع: البعد الرابع
56	المطلب الرابع: عرض وتحليل ومناقشة نتائج اختبار فرضيات الدراسة
56	الفرع الأول: الفرضية الثانية
56	الفرع الثاني: الفرضية الثالثة
59	خلاصة الفصل
61	الخاتمة
64	قائمة المراجع

فهرس المحتويات

67	قائمة الملاحق
76	ملخص الدراسة

فهرس الجداول

والأشكال



فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح مساحة بلدية برهوم	22
02	مجتمع العينة	28
03	الشكل النهائي للاستبيان	30
04	تقسيم عبارات الاستبيان	30
05	درجات الاستبيان	31
06	معامل التوزيع الطبيعي	31
07	المعامل الارتباط بيرسون لمحاور الاستبيان	34
08	معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات تكنولوجيا المعلومات والدرجة الكلية لفقراته	34
09	معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور أداء إدارة الموارد البشرية والدرجة الكلية لفقراته	36
10	معامل الثبات كرونباخ a لجميع محاور الاستبيان	38
11	إحصائيات أفراد العينة حسب متغير الجنس	39
12	إحصائيات أفراد العينة حسب متغير العمر	40
13	إحصائيات أفراد العينة حسب متغير الخبرة	40
14	إحصائيات أفراد العينة حسب متغير المستوى العلمي	41
15	إحصائيات أفراد العينة حسب متغير المنصب الوظيفي	41
16	المتوسطات الحسابية وقيمة الانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول المكونات المادية	42
17	المتوسطات الحسابية وقيمة الانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول بعد البرمجيات وقواعد البيانات	43
18	المتوسطات الحسابية وقيمة الانحراف المعياري لاستجابات أفراد	45

	العينة حول الاتصال والشبكات	
46	المتوسطات الحسابية وقيمة الانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول بعد تأهيل وتكوين الأفراد	19
48	محور أداء إدارة الموارد البشرية	20
52	اختبار t-test لوجود بعد المكونات المادية	21
53	اختبار t-test لوجود بعد البرمجيات وقواعد البيانات	22
54	اختبار t-test لوجود بعد الاتصال والشبكات	23
55	اختبار t-test لوجود بعد تأهيل وتكوين الأفراد	24
56	اختبار معامل الانحدار البسيط للفرضية الثانية	25
57	معامل بيرسون بين محاور الدراسة	26

فهرس الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح الهيكل التنظيمي لبلدية برهوم	24
02	منحنى بياني لمعادلة الانحدار لارتباط الإدارة الالكترونية بتحسين خدمات الادارة المحلية	57

مقدمة



مقدمة:

يعد العنصر البشري من أهم العناصر عناصر الإنتاج المؤثرة على جودة الأداء التنظيمي، فهو يعتبر مفتاح من مفاتيح نجاح المنشأة التي تعمل على الاستفادة من مواردها من خلال العمل على تطويرهم وتوجيههم وتدريبهم والاهتمام بهم والعمل على تنمية كفاءاتهم وقدراتهم من أجل تحقيق أهدافها بفعالية.

حيث شهد العالم في الآونة الأخيرة ثورة معلوماتية هائلة أدت إلى فتح آفاق واسعة لتطوير مختلف و الإدارات والمؤسسات وتحديد أساليب آلية العمل فيها من أجل إنجاز مختلف الوظائف والخدمات بصورة أكثر تطوراً ومن أبرز هذه التطورات الثورة التكنولوجية خاصة تلك المتعلقة بمعالجة المعلومات والتي تعرف بتكنولوجيا المعلومات وذلك بالإعتماد المتزايد على استخدام أحدث الوسائل والتقنيات و توظيفها بقوة في مختلف المنظمات لدورها الكبير في مختلف الجوانب الإدارية وهذا لما توفره من سرعة في إنجاز الأعمال والحصول على خدمات دقيقة في الوقت والشكل المناسبين .

وقد أسهمت دراسات عديدة في رصد هذا الاتجاه مبينة دور استخدام التكنولوجيا في تطوير الموارد البشرية وطريقة إدارتها وتحسين أدائها وأثرها الكبير في الأداء الوظيفي للعاملين، مما يعكس الدور الايجابي لها، ولا شك في أن استخدامها يلعب دوراً في تغيير بيئة العمل ونمط القيادة في المنظمات وبيئتها الهيكلية ووظائف الأفراد وإجراءات العمل وطرق مراقبة الموظفين وإدارة المعلومات في العمل وقد أسهم استخدام التكنولوجيا المعلومات في رفع مستوى العاملين وطريقة أدائهم كما وحقق استخدام التكنولوجيا تقدماً واضحاً من جراء استخدام العاملين لها .

وقد أظهرت الإنتاجية العالية للموظفين الفروق الواضحة قبل استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة وبعدها وتسببت إلى حد كبير في تحسين الأداء الوظيفي وذلك من خلال تخطي القيام بكثير من الأعمال الروتينية وما يترتب عليه من إنجاز الأعمال بسرعة وكفاءة ودقة متناهية وتكلفة قليلة.

ومن هنا تظهر معالم إشكالية الدراسة في التساؤل التالي:

الإشكالية:

هل استخدام تكنولوجيا المعلومات لها دور في تحسين أداء الموارد البشرية ببلدية برهوم؟

التساؤلات الفرعية :

- هل هناك أثر ايجابي لاعتماد على تكنولوجيا المعلومات ببلدية برهوم ؟
- هل هناك أثر ايجابي فيما يخص تحسن أداء إدارة الموارد البشرية ببلدية برهوم ؟
- هل يوجد أثر ايجابي فيما يخص دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية ببلدية برهوم؟

فرضيات الدراسة :

- يوجد أثر ايجابي لاعتماد على تكنولوجيا المعلومات ببلدية برهوم.
- يوجد أثر ايجابي فيما يخص تحسن أداء إدارة الموارد البشرية ببلدية برهوم
- يوجد أثر ايجابي فيما يخص دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية ببلدية برهوم

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية:

- إبراز العلاقة بين أداء الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات في بلدية برهوم.
- محاولة إبراز دور التكنولوجيا في التنمية البشرية بصفة خاصة وإدارة الموارد البشرية بصفة عامة.
- معرفة الدور الفعال الذي تقوم به تكنولوجيا المعلومات داخل المؤسسات العمومية.
- تكمن أهميته في إثراء موضوع تكنولوجيا المعلومات الذي أصبح له مكانة في المؤسسات حاليا .
- تسمح بفتح المجال أمام دراسات أخرى في هذا الميدان.

الأهمية العملية:

- توضح الأساليب الإدارية الحديثة فيما يختص باستخدام تكنولوجيا المعلومات داخل المؤسسة العمومية.
- أهمية عامل التكنولوجيا في التأثير على كفاءة أداء الموارد البشرية وتطورها بشكل عام.

أهداف الدراسة:

- التعرف مدى مساهمة البرمجيات وقواعد البيانات في تحسين أداء موارد البشرية داخل مؤسسات الحكومية.
- معرفة مدى مساهمة الاتصالات السلكية واللاسلكية في تحسين أداء موارد البشرية.
- إبراز دور تكنولوجيا المعلومات في مجال الموارد البشرية.

أسباب اختيار البحث:

أسباب ذاتية:

- الشعور بأهمية مثل هذه المواضيع خاصة، مع التطورات والتوجهات التي يشهدها عصرنا الحالي.
- الاهتمام بالمواضيع الحديثة والرغبة في الإطلاع عليها.

- تماشي الموضوع مع طبيعة التخصص.

- كثرة استخدام تكنولوجيا المعلومات في الحياة اليومية.

أسباب موضوعية:

- تزايد الدور الذي تلعبه التكنولوجيا الحديثة في التأثير على مختلف جوانب إدارة الموارد البشرية.

- الاتجاه المتزايد للمؤسسات نحو تبني تكنولوجيا المعلومات لإدارة الموارد البشرية.

- إلزامية استخدام تكنولوجيا المعلومات لمواكبة العصر الحديث في تطوير المنشآت.

منهج الدراسة:

وعلى هذا الأساس فقد اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي والذي يمكن تعريفه بأنه هو المنهج الذي يقوم على رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية او نوعية في فترة زمنية محددة او عدة فترات، من اجل التعرف على ظاهرة معينة او حدث من حيث المحتوى او المضمون، والوصول الى نتائج وتعميمات تساعد في فهم الواقع وتطويره.

حيث حاولنا في هذه الدراسة التعرف على دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية وذلك من جمع المعلومات والبيانات الكافية عن الموضوع وتحليل ما تم جمعه بطريقة موضوعية من خلال الاعتماد على استمارة الاستبيان.

حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: مقر بلدية برهوم / ولاية المسيلة.

- الحدود الزمانية: من شهر 2024/04 إلى غاية شهر 2024 /05.

- الحدود البشرية: العاملين في بلدية برهوم.

- الحدود الموضوعية: تتناول الدراسة الحالية دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية دراسة حالة بلدية برهوم.

الدراسات السابقة:

1. الدراسة الاولى: وجاءت تحت عنوان " دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية" التي اجرتها الطالبة قادري سارة في جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لنيل شهادة الماستر سنة 2017/2018

ومن نتائج هذه الدراسة : أظهرت الدراسة صدق الفرضية الأولى، وذلك من خلال دورها الفعال في تحسين أنشطتها واعمالها، نتيجة لما توفره هذه التكنولوجيا من سرعة ودقة وسهولة الحصول على

المعلومة بكفاءة عالية. كما أثبتت الدراسة أيضا صحة الفرضية الثانية، فالوسائل والأجهزة الحديثة لها أهمية ودور كبير في رفع أداء العاملين وذلك من خلال مساعدتهم في أداء المهام والخدمات في وقت قصير إضافة إلى ما توفره من جهد في إنجاز الأعمال ومساهمة هذه الأخيرة في زيادة كفاءة العمليات الإدارية ، كما أثبتت الدراسة صحة وصدق الفرضية الثالثة فأن تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسة يحقق لها أهدافها المتمثلة في البقاء و الاستمرارية إضافة إلى أنها تساهم في تطوير كافة أقسام العمل لما تمنحه من سرعة في تنفيذ الأعمال مما يؤدي إلى تحقيق درجة عالية من الأداء وكذلك تحسين نوعية وجودة الخدمات.

2. الدراسة الثانية: وجاءت تحت عنوان "دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية" وهي دراسة ميدانية في مصحة الفارابي بجامعة باجي مختار عنابة - الجزائر لنيل شهادة الماستر من إعداد الباحثة الهام باسي ، ومن نتائج هذه الدراسة أن المصحة تعتمد بدرجة عالية على تكنولوجيا المعلومات في مختلف أنشطتها، إلا انها لا تقوم بتكوينات في هذا المجال بالرغم من توفر مخصصات مالية.

كما إتضح أن المصحة تستخدم تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية عبر الإعتماد على البرمجيات والشبكات. وأن إستخدام الشبكات يحسن من دور تكنولوجيا المعلومات ، وأن تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في عدة مجالات يؤدي إلى الإعتماد على عدة برمجيات، مع الإعتماد على تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية يحسن من أدائها و يعمل على تطويرها من خلال جعلها خلاقة للقيمة.

3. الدراسة الثالثة: و جاءت تحت عنوان "تكنولوجيا المعلومات و الإتصال و أثرها على إدارة الموارد البشرية" -دراسة حالة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة و هي مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير 2007 من إعداد الطالب عبد الرحمان القري، حيث توصلت الدراسة إلى ضرورة تفعيل جانبيين هما: أولا: الإهتمام بالموارد البشري في المؤسسة وترقية هذه الوظيفة حسب إستخدام تكنولوجيا المعلومات. أما ثانيا: تم الإستفادة من الدراسات السابقة في صياغة الإشكالية وكذا صياغة الفرضيات إضافة إلى الحصول على بعض المراجع المناسبة للموضوع، كما وساعدت الدراسات السابقة هاته الدراسة في الإستفادة من بعض النتائج التي تم التوصل إليها وأيضا بعض التوصيات.

4. الدراسة الرابعة: جاءت بعنوان " أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية" بجامعة وهران 2 دراسة حالة شركة انتاج الكهرباء بتيارت و مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير 2014/2015 من اعداد الطالبة طويهري فاطمة ومن نتائج الدراسة: تحسين بيئة العمل وهذا النوع من التكنولوجيات المتطورة على مستوى الشركة خفف الضغوط العدة المترتبة عن الأعمال اليومية المتكررة والروتينية وتطوير أساليب التنظيم وتقليل المستويات الإدارية وسهولة الاتصال

الأفقي، باعتبار يكسب كل عامل حق التواصل بالقادة مباشرة دون وسيط من خلال جعل الإدارة إلكترونية بحتة وتجهيزها بكافة متطلباتها من تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة :

- كانت بمثابة الانطلاقة الفعالة التي إنطلقنا منها في هذا البحث ساعدتنا كثيرا على تحديد وصياغة مشكلة الدراسة

- كما ساعدتنا في تحديد إجراءات البحث وتحديد المنهج العلمي المناسب وعينة البحث وأدوات جمع البيانات و الأسلوب الإحصائي المناسب

- كما ساهمت في تصميم استمارة الاستبيان وتحديد المحاور الأساسية

- كما ساعدتنا في معالجة البيانات وتفسير النتائج

تقسيمات الدراسة:

لقد تم تقسيم البحث إلى فصلين هما الجانب النظري والجانب التطبيقي، حيث أن الجانب النظري اشتمل على مبحثين للمتغيرين المتعلقين بالدراسة تكنولوجيا المعلومات وأداء إدارة الموارد البشرية ، أما الفصل الثاني فهو الجانب التطبيقي وقد خصصناه للدراسة الميدانية للحالة المدروسة والمتعلقة ببلدية برهوم ولاية المسيلة، حيث تضمن الفصل مبحثين ففي المبحث الأول قمنا بتعريف بلدية برهوم و أخذ نظرة عنها، أما المبحث الثاني فكان محتواه عرض وتحليل النتائج من خلال تفريغ وتحليل الاستبيان وتصنيف البيانات والمعلومات المتحصل عليها بشكل احصائي .

الفصل الأول:

الجانب النظري للدراسة



تمهيد:

يشهد العالم اليوم ثورة في كل المجالات، خاصة فيما يتعلق بتكنولوجيا المعلومات، وذلك من خلال تسخير مختلف التقنيات والوسائل المتطورة، في مجال تنفيذ كل الأنشطة التسييرية المتعلقة بالاتصالات، بالتالي أصبح العالم وعلى الرغم من اتساع رقعته الجغرافية، يعيش وكأنه قرية صغيرة وهذا من خلال استخدام التقنيات الجديدة للمعلومات والاتصال، التي أحدثت تغيير جذري في نظام الاتصال والمعلومات، وساهمت بذلك في إدماج وارتباط مختلف الأطراف العلمية في منظومة مالية وإعلامية ومعلوماتية واحدة. لهذا سوف نتعرف في هذا الفصل على ماهية تكنولوجيا المعلومات من خلال، تعريفها، مراحلها، أقسامها، خصائصها، ثم نتطرق إلى مكوناتها، أهميتها وأخيرا دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير إدارة الموارد البشرية.

المبحث الأول: أساسيات حول تكنولوجيا المعلومات

سوف نتطرق في هذا المبحث إلى أساسيات حول تكنولوجيا المعلومات، من خلال التعرف على مفهومها ومراحل تطورها وخصائصها وأهميتها....إلخ.

المطلب الأول: تعريف تكنولوجيا المعلومات:

لقد تعددت تعاريف تكنولوجيا المعلومات نذكر من بينها:

عرفت تكنولوجيا المعلومات على أنها استعمال التكنولوجيا الحديثة للقيام بالنقاط ومعالجة، وتخزين واسترجاع، وإيصال المعلومات سواء في شكل معطيات رقمية، نص، صوت أو صورة.¹

كما عرفت منظمة اليونسكو: و هي تطبيق التكنولوجيا الالكترونية ومنها الحاسب الآلي والأقمار الصناعية وغيرها من التكنولوجيات المتقدمة لإنتاج المعلومات التناظرية والرقمية وتخزينها واسترجاعها، توزيعها ونقلها من مكان لآخر.²

كذلك تعرف على أنها جميع أنواع التكنولوجيا المستخدمة في تشغيل، ونقل وتخزين المعلومات في شكل إلكتروني، وتشمل تكنولوجيا الحاسبات الآلية ووسائل الاتصال وشبكات الربط وأجهزة الفاكس وغيرها من المعدات التي تستخدم بشدة في الاتصالات»³.

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن تكنولوجيا المعلومات هي حقل من حقول التكنولوجيا والتي تهتم بمعالجة المعلومات بالإضافة التركيز على عمليات الاستقطاب التخزين والمعالجة (المعلوماتية)، وعملية البث (الاتصال) .

المطلب الثاني: مراحل تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

لقد مر تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال بثورات عديدة ومتراطة والتي يمكن إيجازها في خمس مراحل أساسية:

1- ثورة المعلومات والاتصال الأولى:

وتتميز هذه المرحلة باختراع الكتابة ومعرفة الإنسان لها وبظهور الحروف التي عملت على إنهاء عقد المعلومة الشفهية والتي كانت تنتهي بوفاة الإنسان أو ضعف قدراته الذهنية.

¹ السيد مصطفى أحمد أبو الخير ، عقود نقل تكنولوجيا ، ط 1 ، إيتراك للطباعة و النشر، القاهرة، 2007.ص12.

² قرغلي موسى عبد الله ، تكنولوجيا المعلومات و دورها في التسويق التقليدي و الالكتروني ، ط1، دار المناهج للنشر و التوزيع ، مصر، 2007، ص19.

³ محمود علم الدين ، تكنولوجيا المعلومات و صناعة الاتصال الجماهيري، ط1، دار العربي للنشر و التوزيع، 1990.ص44.

2- ثورة المعلومات والاتصال الثانية:

والتي تميزت بظهور الطباعة بأنواعها المختلفة، ابتداء من الطباعة الحجرية الثابتة، إلى الحروف المعدنية الثابتة، وبعد ذلك الطباعة المعدنية المتحركة، حيث ساعدت هذه المرحلة على نشر المعلومات والاتصالات عن طريق كثرة المطبوعات وزيادة نشرها عبر مواقع أكثر اتساعا.

3- ثورة المعلومات والاتصال الثالثة:

وتميزت بظهور أنواع وأشكال مختلفة من مصادر المعلومات كالمسموعة والمرئية (الهاتف، المذياع، التلفاز، الأقراص والأشرطة الصوتية والأجهزة اللاسلكية وذلك إلى جانب المصادر المطبوعة الورقية حيث ساهمت هذه المصادر في نقل المعلومات وزيادة حركة الاتصالات.¹

4- ثورة المعلومات والاتصال الرابعة

تميزت هذه المرحلة باختراع الكمبيوتر وتطوير عبر مراحل وأجيال مختلفة كافة مميزاته وفوائده وأثاره الايجابية على حركة المعلومات عبر وسائل الاتصال التي تكون مرتبطة به.

5- ثورة المعلومات والاتصال الخامسة:

حيث تميزت هذه المرحلة بالتزاوج والترابط بين تكنولوجيا الكمبيوتر المتطورة وتكنولوجيا الاتصالات بأنواعها المختلفة، وصولا إلى شبكات المعلومات وعلى رأسها شبكة الانترنت.²

المطلب الثالث: أقسام وفوائد تكنولوجيا المعلومات:

الفرع الأول: أقسام تكنولوجيا المعلومات:

شهد قطاع تكنولوجيا المعلومات تطورا كبيرا وذلك من سنة إلى أخرى بل ومن يوم إلى آخر، حيث إتسع هذا التطور حتى أصبح يضم مجالات و أقسام عديدة نذكر منها:

- صناعة المحتوى المعلوماتي: وتتمثل هذه الصناعة في المؤسسات التي تنتج الملكية الفكرية عن طريق المحررين و المؤلفين وغيرهم.

- صناعة بث المعلومات: وتتم بواسطة شركات الاتصال و البث التي تتم من خلالها توصيل المعلومات من أماكن تواجدها إلى مستخدميها.

¹آمال، هوارى معراج، دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين قدرات المؤسسة الجزائرية، الملتقى الوطني الأول حول المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وتحديات المناخ الاقتصادي الجديد 22-23 أبريل 2003. ص 67-68.

²المرجع نفسه، ص 67-68.

- صناعة معالجة المعلومات: وتقوم هذه الصناعة على منتجي الأجهزة الخاصة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال كما تشمل هذه الصناعة على منتجي البرمجيات.¹

الفرع الثاني: فوائد تكنولوجيا المعلومات:

- تعمل على تطوير أدوات الإدارة العليا عن طريق تنظيم كفاءات المستخدمين.
- تسمح بالتواجد في كل مكان.
- تحسين التوظيف الداخلي للمؤسسة.
- العمل على تقليص الأعمال الإدارية والتركيز على المهام الأساسية.²
- تمثل أداة لتخفيض المصاريف وتحسين الإنتاجية والكفاءة وتطوير الخدمات والمنتجات.
- تعطي التفاعل مع تحركات المنافسين بمسايرة تطورات الحديثة التي تمس طرق الإنتاج والتوزيع
- تساعد على الابتكار والتجديد وكذا التفاعل من تحركات المنافسين، كما تساهم في تقديم عروض ملائم مع احتياجات العملاء لخلق الميزة التنافسية وإيجاد أسواق جديدة بأحسن سرعة وأقل ثمنًا.
- تسمح بتقديم الخدمة للزبون على أكمل وجه.
- تمكن من إنشاء علاقات مثالية مع الموردين وتساهم في خلق انفتاح كبير على المحيط.
- تساهم في تجميع المؤسسات بتسهيل تسويق المنتجات و توفير المواد الأولية اللازمة مما يخلق مجالاً فسيحاً لتعامل فيما بينها.
- تعد الوسيلة الأمثل لإدارة المؤسسات الكبيرة ذات الفروع.
- تمنح فرصة توسيع التجارة الإلكترونية وكذا العمل مع فرق خارجية.
- تمثل وسيلة هجوم ومنافسة بالنسبة للمؤسسة، إذ تسمح بالخروج من الأسواق المحلية إلى الأسواق العالمية.³

¹فاطمة الزهرة غربي، خديجة بلعيا، تكنولوجيا المعلومات و أثرها في تحقيق الميزة التنافسية في ظل اقتصاد المعرفة ورقة عمل قدمت إلى الملتقى الدولي الثاني حول المعرفة في ظل الاقتصاد الرقمي ومساهمتها في تكوين الميزة التنافسية في الدول العربية كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير الشلف، الجزائر. 22-28 نوفمبر 2007، ص 206.

²عبد الرزاق السالمي، تكنولوجيا المعلومات، ط1، دار المناهج للنشر و التوزيع، 2014، ص 89.

³المرجع نفسه، ص 99.

المطلب الرابع: خصائص تكنولوجيا المعلومات:

تتميز تكنولوجيا المعلومات بمجموعة من الخصائص أهمها:

- تقليص الوقت: فالتكنولوجيا تجعل كل الأماكن الإلكترونية متجاورة، مثال على ذلك شبكة الانترنت التي تسمح لكل واحد منها بالحصول على ما يلزمه من معلومات و معطيات في وقت قصير مهما كان موقعها الجغرافي.
- تقليص المكان: تتيح وسائل التخزين التي تستوعب حجما هائلا من المعلومات المخزنة والتي يمكن الوصول إليها بسهولة
- الذكاء الاصطناعي: أهم ما يميز تكنولوجيا المعلومات هو تطوير المعرفة وتقوية فرص تكوين المستخدمين من أجل الشمولية والتحكم في عملية الإنتاج.¹
- التفاعلية: أي أن المستعمل لهذه التكنولوجيا يمكن أن يكون مستقبل ومرسال في نفاس الوقت، فالمشاركين في عملية الاتصال يستطيعون تبادل الأدوار وهو ما يسمح بخلاق نوع من التفاعل بين الأنشطة.
- اللاتزامنية: وتعني إمكانية استقبال الرسالة في أي وقت يناسب المستخدم، فالمشاركين غير مطالبين باستخدام النظام في نفس الوقت.
- رفع الإنتاجية: تعمل تكنولوجيا المعلومات على رفع الإنتاجية حين يتم إستعمالها بشكل جيد و فعال.
- المرونة: تعددت استعمالات تكنولوجيا المعلومات لتعدد إحتياجاتنا لها أبسط مثال على ذلك الحاسوب الذي نستعمله في حياتنا اليومية والعملية، فهو أداة للكتابة والقيام بمختلف العمليات المعقدة مثل الإتصال عن البعد أو القرب.....الخ.
- النممة ويقصد بها الأسرع والأصغر والأقل تكلفة وهي من أهم مميزات تكنولوجيا المعلومات فهي تتميز بالتحسن الدائم في سرعتها وسعة ذاكرتها.
- اللامركزية: وهي خاصية تسمح باستقلالية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فالانترنت مثلا تتمتع باستمرارية عملها في كمال الأحوال، فالإمكان لأي جهة أن تعطلها على مستوى العالم
- قابلية التوصيل: وتعني إمكانية الربط بين الأجهزة الاتصالية المتنوعة الصانع، أي بغض النظر عن الشركة أو البلد الذي تم فيه الصنع.

¹ محمد صالح سالم، العصر الرقمي و ثورة المعلومات دراسة في نظم المعلومات و تحديث المجتمع، ط 1 عين الدراسات والبحوث الإنسانية و الاجتماعية، مصر . 2014، ص 115-116

- قابلية التحرك والحركية: أي أنه يمكن للمستخدم أن يستفيد من خدماتها أثناء تنقلاته، أي من أي مكان عن طريق وسائل اتصال كثيرة مثل الحاسب الآلي النقال، الهاتف النقال... الخ.
- قابلية التحويل: وهي إمكانية نقال المعلومات من وسيط إلى آخر، كتحويل الرسالة المسموعة إلى رسالة مطبوعة أو مقروءة مع إمكانية التحكم في نظام الاتصال.
- اللاجماهيرية: وتعني إمكانية توجيه الرسالة الاتصالية إلى فارد واحد أو جماعة معنية بدل توجيهها بالضرورة إلى جماهير ضخمة، 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 شاخص واحد، أو من جهة واحدة إلى مجموعات، أو من مجموعة إلى مجموعة؛¹
- الشبوع والانتشار: وهو قابلية هذه الشبكة للتوسع لتشمل أكثر فأكثر مساحات غير محدودة من العالم بحيث تكتسب قوتها من هذا الانتشار المنهجي لنمطها المرن؛
- العالمية: وهو المحيط الذي تنشط فيه هذه التكنولوجيات، حيث تأخذ المعلومات مسارات مختلفة ومعقدة تنتشر عبر مختلف مناطق العالم، وهي تسمح لرأس المال بأن يتدفق إلكترونياً خاصة بالنظر إلى سهولة المعاملات التجارية التي يحركها رأس المال المعلوماتي فيسمح لها بتخطي عائق المكان والانتقال عبر الحدود الدولية.

المطلب الخامس: المزايا الرئيسية لتكنولوجيا المعلومات

أثر التقدم السريع في تكنولوجيا المعلومات والذي حدث في العقدين الأخيرين من القرن الماضي وبداية القرن الحالي على منظمات الأعمال بصورة كبيرة وتتمثل أهم المزايا الرئيسية لتكنولوجيا المعلومات فيما يلي:

1- زيادة المبيعات والأرباح:

حيث تعمل تكنولوجيا المعلومات على زيادة المبيعات من خلال مساعدتها المنتظمة في إشباع حاجات و رغبات المستهلكين، ويترتب على زيادة المبيعات تحسين الربحية خاصة في ظل تخفيض التكاليف و الذي يتحقق أيضا باستخدام تكنولوجيا المعلومات.

2 - الحصول على مزايا تنافسية

حيث تستخدم العديد من المنظمات تكنولوجيا المعلومات لتحسين وضعها في البيئة التنافسية و الحصول على مزايا تنافسية من خلال تصميم برامج و تطبيقات مبتكرة تسمح لتلك المنظمات بالمنافسة بصورة أكثر فعالية.

¹ محمد صالح سالم، مرجع سابق، 2014، ص 116.

3- تخفيض التكاليف

يمكن القول بأن تخفيض التكاليف يعتبر من أهم الفوائد الناتجة عن استخدام تكنولوجيا المعلومات في منظمات الأعمال، فالمنظمات تقوم بأداء الأعمال والمهام الكتابية بطريقة آلية لتخفيض التكاليف ومن ناحية أخرى فإن المنظمات الصناعية توفر مبالغ طائلة من خلال استخدام الحاسبات الآلية في رقابة الإنتاج والمخزون، كما تستخدم بعض المنظمات تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ الإنتاج حسب الطلب¹

4- تحسين الجودة:

إن أهم أسباب استخدام تكنولوجيا المعلومات تحسين مستوى جودة المخرجات و التصميم بمساعدة الحاسب الآلي "Computer Aided Design" خير مثال على ذلك. فالمهندس يستخدم محطات العمل "Work Station" أو ما يعرف بالوحدات الطرفية للحاسب الآلي "Terminal" "العمل" رسومات هندسية و يقوم بتخزين هذه الرسومات في ملف بالحاسب الآلي، و يستطيع استرجاع هذه الرسومات لإجراء أي تعديلات عليها بسهولة من أجل تحسين جودتها، وهذا النظام يوفر المجهود المبذول في التصميم و من ثم يقلل الحاجة إلى مهندسين آخرين.

و من الأمثلة الأخرى لإستخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين الجودة ما يعرف بـ " التبادل الإلكتروني للبيانات "EDI "Electronic Data Interchange" حيث تستخدمه المنظمات للإتصال بالمنظمات الأخرى إلكترونياً حيث تستطيع المنظمة إصدار أمر إلى المورد إلكترونياً، حيث يستلم المورد هذا الأمر أو الطلب إلكترونياً ثم تتم بقية إجراءات الصفقة بإستخدام الإتصالات الإلكترونية و استخدام نظام تبادل البيانات إلكترونياً يساهم في تحسين الجودة عن طريق تقليل فرص الخطأ بسبب تخفيض و إختصار إجراءات عقد الصفقات. و بالإضافة إلى المزايا الرئيسية السابقة لتكنولوجيا المعلومات توجد العديد من المزايا الإضافية الأخرى لإستخدام تكنولوجيا المعلومات في المنظمات منها:

- تحسين الإنتاجية و كفاءة العمليات التشغيلية.
- زيادة القدرة على الخلق و الإبتكار.
- مواجهة التهديدات الخارجية.
- توفير المعلومات المناسبة في الوقت المناسب.
- دعم و تحسين عملية إتخاذ القرار .
- تحسين و تنشيط حركة الإتصالات بالمنشأة.
- صياغة و تنفيذ إستراتيجية المنظمة.²

¹المزاهرة منال هلال، تكنولوجيا الاتصال و المعلومات، ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان2014، ص66-67.

²المرجع نفسه، ص67-68.

المبحث الثاني: أساسيات حول إدارة الموارد البشرية

يعتبر موضوع إدارة الموارد البشرية من أهم الموضوعات التي استحوذت على اهتمام وتفكير الكثيرين من الكتاب والمفكرين، في مجال الإدارة، نظرا للأهمية الوظيفية المحاطة بها والدرجة التي تلعبها هاته الموارد في عملية الإنتاج.

إن المتتبع لتطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية، يجد أن لهذه الموارد أهمية بالغة وملحة، لضمان بقاء هي التي تستطيع الوصول وتطور مختلف المنظمات في مختلف الميادين، وإن الإدارة الناجحة في المنظمة إلى تحقيق اغلب الأهداف، من خلال التوفيق بين مختلف الموارد المتاحة لها والتي يعتبر المورد البشري أساسها.

المطلب الأول: مفهوم الموارد البشرية:

لقد اهتم العديد من المفكرين والكتاب بموضوع إدارة الموارد البشرية كما تباين بعضهم في تحديد التسميات حسب التطور الزمني لمفاهيم وفلسفة الإدارة، حيث ضمت تسمية إدارة المستخدمين ثم تليها إدارة الأفراد، ثم أضحت إدارة شؤون الموظفين، ثم أخيرا وانطلاقا من سبعينات القرن الماضي أطلق عليها اسم إدارة الموارد البشرية.

وكما أن لها عدة تعاريف أطلقها المفكرون والكتاب، كل حسب طبيعة المنظمة حيث عرفت بأنها "النشاط الخاص بتخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة العنصر البشري بالمنظمة، من خلال رسم السياسات المتعلقة بالاختيار والتدريب، والأجور والحوافز وتحسين الأداء، وتقييمه وتوفير الخدمات الصحية والاجتماعية، وصولا إلى الإحالة على المعاش بهدف تحقيق أهداف المنظمة والعاملين بها وكذلك المجتمع".¹

وكذلك عرفت بأنها "ربط الموارد البشرية بالأهداف الإستراتيجية بهدف تحسين مستويات الأداء، وتنمية الثقافة التنظيمية التي تحفز الابتكار والمرونة"²

فيما عرفها عبد الرحمن الهيتي بأنها "الإدارة المسؤولة عن الفعالية الموارد البشرية في المنظمة لتحقيق أهداف الفرد والمنظمة والمجتمع".³

نستدل من مجمل هاته التعاريف على أن إدارة الموارد البشرية تكمن في تكامل مجموعة من الأنشطة والوظائف المتعلقة بالموارد البشرية والمتمثلة عموما في التخطيط الواقعي، والتوظيف الملائم بالإضافة إلى المتابعة المستمرة والتدريب الجيد لهاته الموارد البشرية.

¹ محفوظ أحمد جودة، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، 2010، ص33.

² حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، ط1، دار النهضة العربية للنشر، بيروت، 2002، ص20.

³ خالد عبد الرحيم الهيتي، إدارة الموارد البشرية، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص25.

المطلب الثاني: التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية

إن التطور الحديث لإدارة الموارد البشرية وخاصة في الدول المتقدمة، لم يكن حديث النشأة، بل مر بمراحل متعددة تدريجياً، وسوف نتناولها وفق التطور الزمني لها حسب المراحل التالية:

1-المرحلة الأولى "ظهور الثورة الصناعية:

تعتبر مرحلة الثورة الصناعية في أوروبا خلال القرن الثامن عشر نقطة البداية لظهور مفهوم إدارة الموارد البشرية، من خلال مختلف المشاكل التي طغت على إدارة مختلف المنشآت والمنظمات، من جهة تدني قيمة

الفصل الثاني: العامل نظراً إلى ظهور الآلات وإحلالها مكانه، وكذلك ظهور مشاكل في مجال العلاقات الإنسانية بين العمال من خلال كثرة الأعمال المتكررة والروتينية والتي لا تحتاج إلى مهارة بالإضافة إلى الحجم الساعي الكبير.

2-المرحلة الثانية ظهور الحركة العلمية"

يعد فريديك تايلور Friderick Taylor الأب الحقيقي والقوة الدافعة باتجاه حركة الإدارة العلمية، حيث ساهم وزملائه Look at Gilberth Lillian Frank، وغيرهم في تطوير الفكر الإداري على صعيد العالم، حيث ركز تايلور على التعاون بين الإدارة والعاملين فيعتقد أن القياس العملي للعمل هو (دراسة العمل) وتحديد أفضل الأساليب في الأداء والاختيار وتعيين الأفراد المناسبين في الأعمال التي تتناسب ومؤهلاتهم، ووضع الأجور المناسبة لهم، وإزالة مصادر الصراع بين الإدارة والعاملين، وهذا ما يمكن أن يعود بزيادة الإنتاجية وزيادة الأجور من خلال زيادة الإنتاج، وقد تلقى تايلور عدة انتقادات ركزت في مجملها على المطالبة العمال بأداء معدلات إنتاج عالية دون الحصول على أجر مقابل ذلك بنفس الدرجة (إهمال العنصر البشري).¹

3-المرحلة الثالثة "قبل الحرب العالمية الأولى: "

يعتقد الكثيرون أن ظهور المنظمات العمالية كان نتيجة لظهور حركة الإدارة العلمية، التي يعتقد أنها حاولت استغلال العامل لمصلحة صاحب العمل (الإدارة)، حيث نمت بداية من القرن العشرين في الدول الصناعية، محاولة بذلك الدفاع على حقوق العمال من الزيادة في الأجور وخفض ساعات العمل وتوفير الظروف والوسائل المريحة للعمل، متبعين أساليب القوة والاعتماد على الإضراب والمقاطعة كقاعدة عامة لهم.

¹ رولا نايف لمعاطية، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار كنوز للنشر و التوزيع، عمان، 2013، ص 29-30.

4- المرحلة الرابعة "الحرب العالمية الأولى":

لقد حدثت بعض التطورات في إدارة الموارد البشرية بظهور بعض المتخصصين، وكذا زيادة الاهتمام بالرعاية الاجتماعية والتدريب و الأمن الصناعي والرعاية الصحية للعمل.

وكذا إنشاء مراكز للخدمات الاجتماعية والترفيهية والتعليمية والإسكان، حيث أنشأت أقسام موارد البشرية مستقلة، وفي حوالي عام 1915 أعد أول برنامج تدريبي لمديري الموارد البشرية في إحدى الكليات المتخصصة، وتعتبر سنة 1920 منطلقاً جديداً لمجال إدارة الموارد البشرية، حيث أنشأت الكثير من إدارات الموارد البشرية في كثير من الشركات الكبرى والأجهزة الحكومية.

5- المرحلة الخامسة ما بين الحرب العالمية الأولى والثانية:

حيث بينت هذه المرحلة أن العلاقات الإنسانية كميدان لإدارة الموارد البشرية وله أهمية قصوى، وذلك نتيجة الدراسات التي قام بها التون مايو Mayo، Elton، حيث أثبتت أن الفرد العامل ليست أداة بسيطة، ولكنه شخصية متفاعلة مع محيط العمل، وكذلك ظهرت الحاجة إلى الدراسة ومعالجة المشاكل الإنسانية داخل المنشأة، وأيضاً أهمية رضا العامل على عمله وضرورة توفير الظروف المناسبة للعمل.

6- المرحلة السادسة "ما بعد الحرب العالمية الثانية إلى يومنا هذا":

تعتبر الموارد البشرية نواة التطور والنشاط، حيث تشمل مسؤولية إدارة الموارد البشرية وظائف حديثة أبرزها التكوين، الإعلام وتنظيم المؤسسة، والضمان الاجتماعي والتقاعد (المسار المهني للمورد البشري)، وتوسع نطاق هذه الوظائف ليشمل مختلف السياسات كالمفاوضات وممارسات النقابية، وكذلك الاستفادة من نتائج البحوث في علم النفس وعلم الاجتماع فيما يخص العلاقات الإنسانية، وصولاً إلى الإصلاحات المتعلقة بالمؤسسة، مما يساعد على بروز الملامح الواضحة لإدارة الموارد البشرية.

إن التطور الحاصل لإدارة الموارد البشرية في المستقبل، يضع المتتبع لهذا موضوع تصور لعدة تحديات كبيرة لها نتائج مختلفة منها التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية، التي يجب التصدي لها، ولعل، أبرز هاته التحديات هو التوسع في استخدام الآلات الالكترونية.¹

¹ رولا نايف لمعاوية، مرجع سابق، ص 30-31.

المطلب الثالث: أهمية إدارة الموارد البشرية

تكتسب إدارة الموارد البشرية أهمية كبيرة في المنظمة، و يمكن إرجاع هذه الأهمية إلى مجموعة من العوامل، تأتي في مقدمتها:

1. علاقتها المباشرة بالعنصر البشري الذي يمثل أحد أهم عناصر الإنتاج الأساسية.
2. التوسع الكبير في حجم المنشآت، الذي ترتب عليه زيادة حجم العمالة فيها و هذا أدى إلى زيارة مشاكل القوى العاملة، مما ترتب عليه ضرورة وجود وحدة إدارية متخصصة تهتم بمعالجة مشاكل العمال و ترعى شؤونهم.
3. زيادة وعي و ثقافة العاملين، و الذي ترتب عليه زيادة رغبة و طموح العاملين في تحسين أوضاعهم وظروفهم، و جعل من الأهمية بمكان إيجاد إدارة متخصصة تضم مجموعة من الخبراء و المتخصصين، تقوم بدراسة سلوكا لأفراد، و رسم السياسات التي تتعامل مع قضايا و شؤون العاملين.
4. ظهور النقابات العمالية كجهة تتبنى المطالب بتحسين ظروف العاملين الإقتصادية و الاجتماعية أعطى إدارة الموارد البشرية أهمية كبيرة، بإعتبارها الجهة التي تمثل المنظمة في الحوار و التفاوض مع النقابات و خلق جو تعاوني و فعال معها.
5. تتبنى المنظمة و من خلال ادارة الموارد البشرية تنفيذ برامج عدة، كالرعاية الصحية، و التقاعد، و تقديم العديد من المزايا النقدية و العينية، و هذا بدوره يؤدي إلى تحفيز العاملين و دفعهم إلى المزيد من العطاء و الإنتاج.
6. تتأثر المنظمات و بشكل واسع و كبير بالقوانين التي تصدرها الدولة، و التي تنظم علاقة المنظمات بالعاملين، و هذا بدوره يتطلب إستيعابا و فهما كاملا لهذه القوانين واللوائح و كيفية تطبيقها، و الجهة المؤهلة للقيام بهذا الدور نيابة عن المنظمة هي إدارة الموارد البشرية.¹

¹ سارة قادري، دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية مذكرة ماستر الاجتماع تنمية و تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2017-2018. ص51.

المطلب الرابع: الأهداف إدارة الموارد البشرية:

إن أهداف إدارة الموارد البشرية ذات طبيعة إستراتيجية فهي تحقق الملائمة ما بين أهداف المنظمة ذات الأمد البعيد و المتمثلة ب (التكاملية و الإجتماعية و الأخلاقية و (المرونة و أهداف المنظمة القصيرة الأجل و المتمثلة ب التنظيمية و المهنية) إذ يمكن تحقيق تلك الأهداف عن طريق إستخدام نظام فعال داخل المنظمة لتقييم العمل و إدارة التغيير و الإستقطاب و الإختيار و التدريب و التطوير و الإتصال الفعال و هناك مجموعة الأهداف التي تسعى إدارة الموارد البشرية على تحقيقها أهمها:

1. تساهم إدارة الموارد البشرية في تحقيق أهداف المنظمة.
 2. توظيف المهارات و الكفاءات عالية التدريب و المتحفزة.
 3. زيادة الرضا الوظيفي و تحقيق الذات عند الموظفين الى أعلى قدر ممكن
 4. إيصال سياسات الموارد البشرية إلى جميع الموظفين في المنظمة
 5. المساهمة في المحافظة على السياسات السلوكية و أخلاقيات العمل.
 6. إدارة و ضبط عملية التغيير التعود بالنفع على كل المنظمة و الموظف.
 7. السعي إلى تحقيق معادلة مستوى الأداء الجيد وهي المقدرة والرغبة، حيث أن زيادة المقدرة يتمثل في برامج تدريب و تطوير العاملين و أما زيادة الرغبة فيتمثل في أنظمة الحوافز و برامج الصحة السلامة.¹
- كما أن هناك مجموعة أخرى من الأهداف التي تسعى إدارة الموارد البشرية لتحقيقها:

أ. **الأهداف على مستوى المنظمة:** إن الهدف الأساسي لإدارة الموارد البشرية في جميع المنظمات سواء كانت كبيرة أم صغيرة، عامة أم خاصة هو تزويد المنظمة بمراد بشرية فعالة و تطوير الأفراد، و ينبثق من هذا الهدف الأساس مجموعة أهداف منها:

- تطبيق أسس عادلة قائمة على نظام الجدارة في التوظيف و التنافس الحر بعيدا عن التحيز والمحاباة.²
- رفع كفاءة العاملين: عن طريق التدريب و التوجيه بناء على أسس علمية تكييف و إدماج الأفراد العاملين و تقليل الفجوة بينهم و بين المنظمة و المجتمع.
- إستراتيجية التكامل: أي تكامل إدارة الموارد البشرية مع الخطط الإستراتيجية للمنظمة الولاء: و يقصد به ولاء العاملين لأهداف المنظمة و الإخلاص لها

¹باري كشاوي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة العربية الثانية، دار الفاروق للنشر و التوزيع، القاهرة، مصر، 2006، ص48.

²رولا نايف لمعاوية، مرجع سابق، ص58.

- المرونة: و تهتم بعملية التكيف و القدرة على إدارة التغيير
- الجودة: و يقصد بها جودة العاملين و الخدمات التي تقدمها المنظمة و صورتها الذهنية
- التنبؤات: وضع التنبؤات بإحتياجات المنظمة من القوى العاملة
- الخطط: وضع خطط القوى العاملة و الإشراف على تنفيذها¹

ب. الأهداف على مستوى المجتمع

تتمثل هذه الأهداف في تحقيق أهداف المجتمع عن طريق:

- إستخدام و تشغيل الأفراد بالأعمال المختلفة و وفقا لكفاءاتهم
- تتيح الفرصة للمجتمع للتطور والنمو في جميع جوانبه
- غالبا ما تستجيب لبعض المحددات الإجتماعية في هذا المجال كالتشريعات والقوانين الخاصة بالعمل والعاملين.
- وجود ظروف عمل جيدة تمكنهم من العمل الفعال الذي يزيد من إنتاجيتهم، و بالتالي من مكاسبهم المادية.
- تحسين نوعية حياة العمل للأفراد العاملين و إنعكاس ذلك على حياتهم الاجتماعية.
- تحسين مستويات المعيشة الاجتماعية بسبب الرفاهية الذي يتلقاه الأفراد العاملين²

ج. الأهداف على مستوى العاملين:

تتمثل أهداف إدارة الموارد البشرية على مستوى الأفراد بما يلي:

- جذب المرشحين و الإحتفاظ بالجيد من منهم.
- توفير ظروف و شروط عادلة للتوظيف.
- إقتراح السياسات و الأنظمة واللوائح المتعلقة بالتوظيف، والمكافآت الأجور والحوافز والمنافع وصحة وسلامة العاملين.

¹ رولا نايف لمعاطية، مرجع سابق، ص 58.

² بدر الندوي، عولمة إدارة الموارد البشرية نظرة إستراتيجية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2009. ص 122.

- تطبيق أسس عادلة قائمة على نظام الجدارة في التوظيف و التنافس الحر بعيدا عن التحيز والمحاباة. رفع كفاءات العاملين عن طريق التدريب و التوجيه بناءا على أسس علمية. تكييف و إدماج الأفراد العاملين وتقليل الفجوة بينهم و بين المنظمة و المجتمع.¹

المطلب الخامس: علاقة تكنولوجيا المعلومات بإدارة الموارد البشرية:

إن الإعتماد على تكنولوجيا المعلومات لا يقتصر أثره على وظيفة محدده فقط بل تشمل كل وظائف المؤسسة و من بينها إدارة الموارد البشرية، ويسمى إستعمال التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية قصد تحسينها الإدارة الالكترونية للموارد البشرية حيث تمس تكنولوجيا المعلومات كل وظائف إدارة الموارد البشرية بهدف تطويرها وخدمة أهداف المؤسسة، إذ تتغير المهام إلى الإلكترونية التخطيط الإلكتروني، التوظيف الإلكتروني، تسيير الأجور الإلكترونية، التدريب الإلكتروني...²

ويمكن تحديد أهم التغيرات والتطورات التي تحدثها تكنولوجيا المعلومات لتحسين هذه الوظيفة في ما يلي: تضع معلومات الموارد البشرية في قاعدة بيانات عوض عدة سجلات التي قد تتميز بتكرار عدة معطيات. . تطبق المعالجة الآلية على مستوى الأجور من خلال إحتساب معدلات الأجور، عدد ساعات العمل، وكل المحددات التي تدخل في الأجر مما يؤدي إلى ربح الوقت وتقليل الأخطاء.

- تساعد المسير على إقتناء الموارد البشرية المؤهلة بالرجوع إلى قاعدة البيانات.
- الإعتماد على الشبكات يسهل من إجراءات التوظيف ويسرعها ويقلل من تكاليفها.
- الإعتماد على تكنولوجيا المعلومات في التدريب يقلل من الوقت والإجراءات المتعلقة به، الشيء الذي يحفز المؤسسة على القيام به لمواكبة التطورات وتحقيق الميزة التنافسية.
- تمكن من الحصول على معلومات الموارد البشرية دون اللجوء إلى الإدارة دون اللجوء الى الإدارات الوسطى .
- الشبكات خاصة الانترنت منها تشجع على تبادل المعارف و تدعيم الإبتكار و التعلم.

تعمل على تكثيف الإتصال بين مختلف الفاعلين، كما تعمل على تشجيع التعاون والعمل الجماعي مما يطور ويضيف من قيمة وظيفة الموارد البشرية .³

¹ بدر الندوي، مرجع سابق، ص 123.

² القرني عبد الرحمان، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات و أثرها على إدارة الموارد البشرية، ط1، دار المناهج للنشر و التوزيع، عمان، 2014، ص 110.

³ مراد رايس، أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة، رسالة ماجستير، فرع إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006، ص 86.

مما سبق يبدو جليا أن لتكنولوجيا المعلومات دورا حيويا في إحداث تغييرات على الموارد البشرية، من خلال تقليل التكاليف وزيادة الإتصالات، تسهيل إجراءات العمل تحصيل المعلومات الدقيقة والمفيدة واستعمالها في القرارات بإستقلالية، الشيء الذي بدوره يرفع من أدائها وبالتالي يحسن من إدارتها ويجعلها خلاقة للقيمة.

خلاصة الفصل:

غيرت تكنولوجيا المعلومات كل شيء في حياة الإنسان والأعمال حتى أصبح من غير الممكن تصور وجود أي نشاط وظيفي إنساني أو عمل جماعي منظم من دون وجود أدوات وتقنيات الحاسوب والاتصالات حيث تجلت ثورة تكنولوجيا المعلومات في أفكار وقدرات وطاقت جديدة من الإبداع والابتكار في استخدام الحاسوب وتطوير قدراته. لذلك فإن ظهور تكنولوجيا المعلومات أوجد فرصا جديدة أمام مدراء منظمات الأعمال لإيجاد مجالات لاستخدامها في استراتيجيات الأعمال وإدارة الموارد البشرية .

الفصل الثاني:
الإطار التطبيقي
للدراصة



تمهيد:

يعد الإطار المنهجي من أهم الأسس التي تقوم عليه الدراسة فهو عبارة عن مؤشر للباحث يساعده للتعرف على المؤسسة، فمن خلال السعي إلى معرفة الحقائق العلمية المطبقة في الواقع المدرس من خلال الدراسة والمجال الزمني والمكاني والمنهج المستخدم وادوات لجمع البيانات.

أما مرحلة عرض ومناقشة نتائج الدراسة اهم مرحلة في الجانب الميداني، حيث اعتمدنا على إجابات التي تم الحصول عليها وسنقوم بتفريغ البيانات ومناقشتها في ضوء فرضيات الدراسة للتأكد من صحتها وكذلك محاولة الوصول إلى استنتاج عام لهذه الدراسة.

المبحث الأول: تقديم بلدية برهوم

تعتبر بلدية برهوم إحدى الجماعات المحلية التابعة إقليمياً إلى دائرة مقررة ولاية المسيلة، وقد تم تنظيم بلدية برهوم في مجموعة من المصالح، التي تسهر على تنفيذ المهام الموكلة للبلدية، وسنتطرق في هذا المبحث إلى التعرف على بلدية برهوم، وكذلك الهيكل التنظيمي ومختلف المكاتب المتعلقة بها.

المطلب الأول: تعريف بلدية برهوم

لقد مرت بلدية برهوم منذ نشأتها العديد من التطورات

الفرع الأول: التطور التاريخي لبلدية برهوم:

أخذت البلدية قديماً تسمية برهوم وهذا نسبة للوادي الذي يشق البلدية إلى نصفين وينحدر من أعالي جبال منطقة التل إلى غاية شط الحضنة جنوباً ويسمى واد بونصرون.

عرفت في البداية باسم "سوق بلقندوز" (وهو ابن سيدي غانم أحد المرابطين الذي جاء من الغرب في حوالي منتصف القرن السابع عشر واستقر في عين الكلبة- عين الخضراء حالياً- أولاً، ثم اتجه شمالاً حيث استقر قرب وادي المنايفة، وبما أن المجتمع كان ذا طبيعة قبلية، كان هذا الشيخ متنقلاً في سكناه وكان الناس يتبعونه ويقومون سوقهم الأسبوعي قربه، فأشار عليهم أن يستقروا في مكان واحد، فاختار لهم مركز برهوم حالياً أو ما يسمى بـ"الرحبة" وهو المكان الذي كانت تقام فيه السوق لعدة قرون، وقد غير مكانه في السنوات الأخيرة)، وكان هذا السوق يقام يوم الإثنين من كل أسبوع لذلك سمي أيضاً بـ"سوق الإثنين" وهو الاسم الموجود في بعض المصادر الفرنسية القديمة، كما يوجد في الوثائق الإدارية الفرنسية باسم "برهوم" وكان تابعاً إدارياً لبلدية "بريكة"، وأثناء الثورة بقي باسم "قسمة برهوم" التابعة للمنطقة الأولى الولاية الأولى "الأوراس"، وبقيت في الاستقلال تابعة لدائرة بريكة ولاية باتنة، إلى التعديل الإداري في السبعينات حيث أصبحت تابعة لولاية المسيلة.

الفرع الثاني: الموقع الجغرافي لبلدية برهوم

مدينة وبلدية تابعة إقليمياً إلى دائرة مقررة ولاية المسيلة .

أ. الموقع:

تقع بلدية برهوم في الجهة الشرقية الشمالية لولاية المسيلة على بعد 50 كلم من مقر الولاية، يحدها من الشمال بلدية الدهاهنة ومن الجنوب بلدية عين الخضراء، ومن الشرق بلدية مقررة ومن الغرب بلدية أولاد اعدي لقبالة، وتعتبر البلدية بوابة من الجهة الشرقية للولاية من خلال الطريق الوطني رقم 40.

ب. : المساحة:

تتربع بلدية برهوم على مساحة قدرها 11961 هكتار مصنفة حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (01): يوضح مساحة بلدية برهوم

المجموع	تجمعات حضرية	بساتين	غير مستصلحة	فلاحية رعوية	فلاحيه واسعة	الأراضي
11961	355,6	29,9	5521,2	1381	4673,3	المساحة بالهكتار

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على وثائق المؤسسة

ت. : الخصائص الطبيعية:

1- المناخ:

يسود بلدية برهوم مناخ شبه جاف يمتاز بالبرودة شتاء والجفاف صيفا

- **الفترة الرطبة:** خلال السنة الفلاحية نجدها تبدأ من شهر سبتمبر وتنتهي خلال شهر أفريل، حيث نسجل أكبر كمية من التساقط في شهر أكتوبر وجا نفي ومارس أما باقي الأشهر الأخرى فنسبة التساقط تكون قليلة.

- **الفترة الجافة:** تبدأ من بداية شهر ماي وتنتهي مع بداية شهر سبتمبر، بحيث نسجل أعلى درجة حرارة في شهر أوت.

2- الرياح:

في غالب الأحيان تتأثر المنطقة بالرياح الجنوبية والشمالية الغربية، ويصل المعدل السنوي العام لسرعة الرياح 38 كم/سا.

المطلب الثاني: مهام وأهداف الأجهزة الإدارية لبلدية برهوم

الفرع الأول: مهام الأجهزة الإدارية لبلدية برهوم

تطلع بلدية برهوم من خلال هيئاتها الإدارية للقيام بمجموعة من المهام، والتي تم تحديدها في المواد من المادة 103 إلى المادة 104 من قانون الجماعات الإقليمية ومنها:

أ. في مجال التهيئة والتنمية

تقوم البلدية بما يلي:

- حماية الأراضي الفلاحية والمساحات الخضراء لاسيما عند إقامة مشاريع تنموية على أرضها.

- تساهم البلدية في حماية التربة والموارد المائية وتصهر على الاستغلال الأفضل لها.

– القيام بتشجيع الاستثمارات وترقيتها.

ب. في مجال التعمير والهياكل القاعدية والتجهيز

تقوم في هذا المجال بما يلي:

- القيام بتزويد البلدية بمختلف أدوات التعمير.
 - عدم إنشاء أي مشروع ينتج عنه ضرر في البيئة أو الصحة العمومية.
 - القيام بالسهر على المراقبة الدائمة لعملية البناء التي لها علاقة بتجهيز السكن.
 - السهر على احترام أحكام مجال البناء.
 - المحافظة على التراث الثقافي والحفاظ على الانسجام الهندسي لتجمعات السكاني.
- ت. في المجال التربية والحماية الاجتماعية والرياضية والشباب والثقافة والتسليّة والسياحة

تقوم البلدية بالمهام التالية

- القيام بإنشاء مؤسسات التعليم الابتدائي حيث تكون وفق الخريطة المدرسية الوطنية.
 - تسهر على توفير النقل المدرسي وتسيير المطاعم المدرسية.
 - تقديم المساعدات لمختلف الهياكل المكلفة بالشباب والثقافة والرياضة والتسليّة؛ القيام بمختلف التدابير التي من خلالها توسع قدرتها السياحة وتشجيع المعنيين باستغلالها .
 - المساهمة في صيانة مختلف المساجد والمدارس القرآنية التي هي على ارض البلدية.
- ث. مجال النظافة وحفظ الصحة والطرق البلدية:

تقوم في هذا المجال بما يلي:

- تقوم على توزيع المياه الصالحة للشرب.
- صرف المياه المستعملة ومعالجتها.
- القيام بجمع النفايات ونقلها في مختلف القصور .
- المحافظة على مختلف الأماكن والمؤسسات المستقبلية.
- القيام بصيانة طرق البلدية.

الفرع الثاني: أهداف الأجهزة الإدارية لبلدية برهوم

تصبو بلدية برهوم إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، وهي:

- تلبية احتياجات المواطنين الضرورية وتوفير مناصب الشغل .
- العمل على تطوير التنمية المحلية وفق المخطط التنموي المسيطر على مستوى إقليم البلدية.
- الاهتمام بالعلم ومؤسساته وتكريم المتميزين والمبدعين على مستوى البلدية.

- المساهمة في تدعيم الجمعيات الخيرية النشطة بالعمل على تطوير النظام الإداري والفني وتطبيق الإدارة الرقمية لرفع أدائه وتحقيق الأهداف.

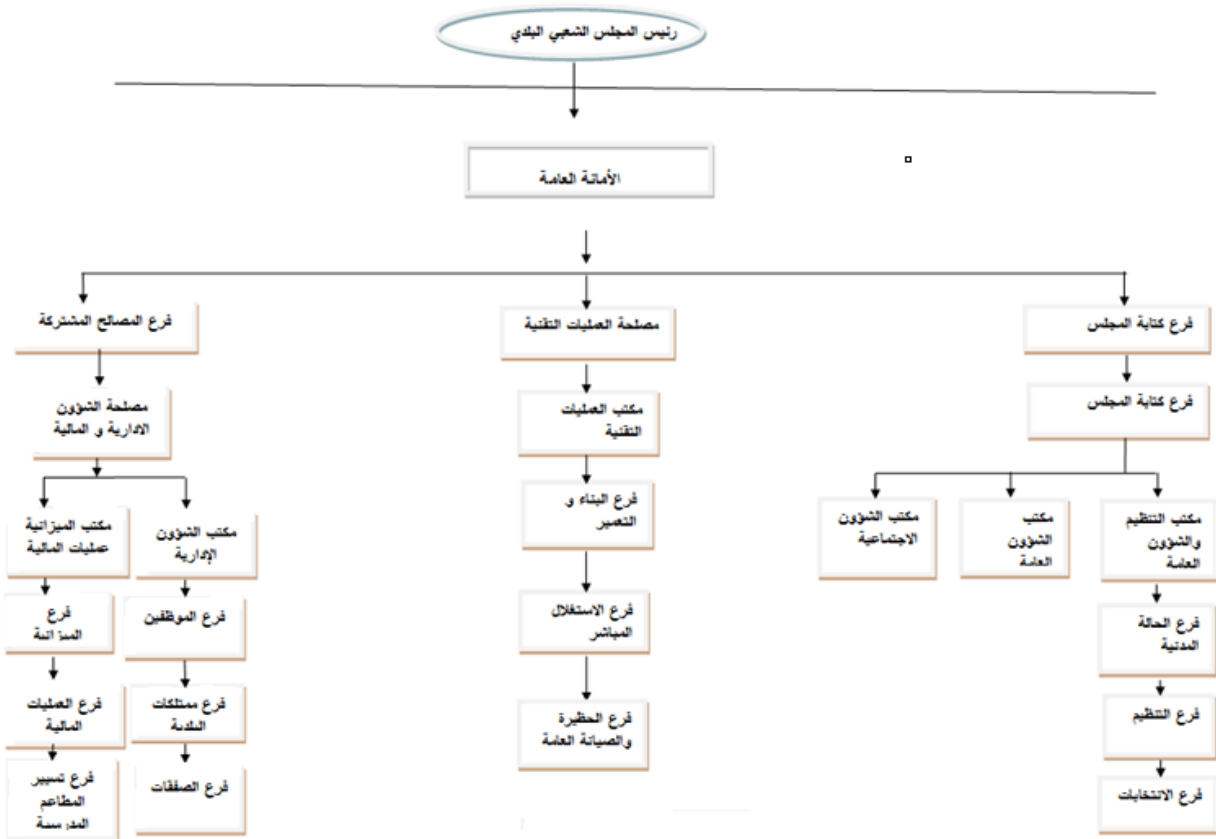
المطلب الثالث: تنظيم هيئات بلدية برهوم

إن سير الإدارة المتعلقة بالبلدية عرف تطورات من بينها تنصيب المجلس الشعبي البلدي بغض النظر عن المشاكل إلا أن مصالح البلدية تؤدي خدمات جليلة للمواطنين ولو بوسائل مختلفة لتسيير جل المصالح حيث يستدعي المتابعة المستمرة لدراسة المشاكل وذلك لتقريب الإدارة من المواطن أكثر ومحو كل أساليب البيروقراطية.

الفرع الأول: عرض الهيكل التنظيمي لبلدية برهوم

لقد تم تنظيم بلدية برهوم في مجموعة من المصالح الرئيسية والتي قسمت إلى مجموعة من المكاتب بهدف تسهيل وتقسيم عمل المصالح والسهر على تنفيذ مهام البلدية وهو ما يوضحه الشكل رقم (1) الموالي:

الشكل رقم (01): يوضح الهيكل التنظيمي لبلدية برهوم



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على وثائق المؤسسة

الفرع الثاني: شرح الهيكل التنظيمي لبلدية برهوم

من الشكل رقم (01) السابق يتضح أن تنظيم بلدية برهوم ضم ما يلي:

أ. رئيس المجلس الشعبي البلدي:

يقوم رئيس المجلس الشعبي البلدي بدور مزدوج باعتباره ممثلاً للدولة تارة، وباعتباره ممثلاً للبلدية تارة أخرى، ومن حيث الرقابة يخضع رئيس المجلس الشعبي البلدي إلى رقابة وصائية من طرف الوالي حينما يمثل البلدية، أما حينما يُمارس صلاحياته باعتباره ممثلاً للدولة فإنه يخضع إلى السلطة الرئاسية للوالي بكل ما يترتب عنها من نتائج للتمييز بين السلطة الرئاسية والوصائية، وهذه الازدواجية التي يتمتع بها رئيس المجلس الشعبي البلدي كونه تارة يرتدي قبعة الدولة وتارة أخرى يرتدي قبعة البلدية فهذه الازدواجية لا تنفي عنه الاستقلالية كونه أولاً وأخيراً يُنتخب من طرف الشعب،

ب. الأمانة العامة:

تعتبر الأمانة العامة الركيزة الأساسية في البلدية إذ تلعب دور المنسق والمنشط لجميع مصالح البلدية ويسيرها الأمين العام وتضم ثلاثة مصالح .

1. فرع المصالح المشتركة: هو مكتب مكلف بالبريد سواء الداخل أو الخارج و تبليغه إلى المديرية

المعنية أو المصلحة المعنية ويضم:

1.1 مصلحة الشؤون الإدارية والمالية: تمارس هذه المصلحة اختصاصات تدبير الشأن

الإداري بالجماعة من شواهد وقرارات وتوثيق وتدبير المنازعات واختصاصات الشرطة

الإدارية، كما تختص بمتابعة الإصدارات القانونية المتعلقة بالجماعة.

1.1.1 مكتب الشؤون الإدارية: يوفر خدمات عالية الجودة للمركز من خلال قيادة الممارسات المهنية

وإدارة البنية التحتية وجميع الأصول بما في ذلك الموارد الإدارية والمالية مثل توفير الدعم الإداري

للبلدية في عملياته اليومية والإشراف على الميزانية والمحاسبة وتطوير وإنتاج التحليلات التنظيمية

للمساعدة في التخطيط الاستراتيجي كما يختص بإعداد قوائم الرواتب والأجور من خلال فروعه:

- فرع الموظفين: تقوم هذه المصلحة بتسيير الموظفين ومتابعة مسارهم المهني.
- فرع ممتلكات البلدية: وتقوم بجرد وإحصاء ممتلكات البلدية من خلال مسك سجل ممتلكات البلدية ومتابعة لإيرادات البلدية .
- فرع الصفقات: تتولى بإعداد دفاتر الشروط للمشاريع ومختلف الإعلانات والإجراءات المتعلقة بالصفقات وذلك بالتنسيق مع اللجنة البلدية للصفقات.

2.1.1 مكتب الميزانية والعمليات المالية: ويضم ثلاثة فروع:

- فرع الميزانية: يتولى هذا المكتب إعداد الميزانية الأولية والميزانية الإضافية والحساب الإداري.
- فرع العمليات المالية: هو مكلف بالعمليات المالية في إطار تنفيذ الميزانية.
- فرع تسيير المطاعم المدرسية: يقوم بتسيير المطاعم في المدارس من خلال ضمان صيانة المطاعم المدرسية ونظافة الأماكن، و حسن سير المطاعم المدرسية،و أيضا توفير أعوان مؤهلين يكلفون بتسيير،حراسة وتصليح وصيانة محلات المطاعم المدرسية وكذا تحضير الوجبات.

2. مصلحة العمليات التقنية: تضم مصلحة العمليات التقنية أربعة فروع:

- 1.2 مكتب العمليات التقنية: يتولى متابعة المشاريع في إطار التنمية.
- 2.2 فرع البناء والتعمير: يتولى الفرع مهمة تنفيذ السياسة المتعلقة بالتعمير والهندسة المعمارية والبناء على المستوى المحلي.
- 3.2 فرع الاستغلال المباشر: ويقوم بإنجاز البطاقات التقنية لكل المشاريع.
- 2.3 فرع الحظيرة والصيانة العامة: تقوم بتسيير ومتابعة عتاد الحظيرة البلدية ووضع جداول تصنيف للعتاد من حيث النوع والعلامة والمهام الخ، ومتابعة العتاد من حيث الصيانة الدورية للمحرك الزيت الفلترات الشمعات... الخ

3. فرع كتابة المجلس: ويضم ثلاثة مكاتب:

- 1.3 مكتب التنظيم والشؤون العامة: مكلف بضمان السير الحسن لحركة دخول وخروج السيارات والمصادقة على وثائق الخاصة بالسيارات بعد التحقق من جميع الوثائق والمعطيات المقدمة من قبل المواطنين .

- فرع الحالة المدنية وهو مقسم إلى 03 فروع بالنسبة لبلدية برهوم فالأول مخصص لتسجيل عقود الزواج وكذا عقود الطلاق والثاني مخصص لتسجيل المواليد والوفيات بالإضافة إلى الشبابيك التي تتولى الخدمات العامة من استخراج مختلف وثائق الحالة المدنية .

- فرع التنظيم: يهتم بعقود السيارات واستمارات الترقية المحررة (4700 عقد) و استخراج الشهادات مثل شهادة وبطاقة السكن، تحويل الإقامة، المصادقة على الوثائق .

- فرع الانتخابات: يقوم بعملية التسجيل والشطب من القوائم الانتخابية في إطار المراجعة الانتخابية العادية والاستثنائية والتحضير لعملية الانتخابات وكذا إحصاء الشباب للخدمة الوطنية .

2.3 مكتب الشؤون العامة: يهتم بمتابعة قضايا المسنين و المعاقين و الفئات المحرومة.

3.3 مكتب الشؤون الاجتماعية: يتكفل بدراسة والتنسيق بين الضمان الاجتماعي بفترة المعوزين والمعاقين وعقود الشباب وكذا تسجيل المواطنين في قفة رمضان و دراسة الملفات الخاصة بالجمعيات.

المبحث الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية ووصف عينة الدراسة

لكل دراسة ميدانية إجراءات تمهيدية قبل التطرق للنتائج الدراسة فالبحوث العلمية عموماً تهدف إلى الكشف عن الحقائق، حيث تكمن قيمة هذه البحوث في التحكم في المنهجية المتبعة فيها، ومصطلح المنهجية يعني "مجموعة المناهج والطرق التي تواجه الباحث في بحثه، وبالتالي فإن الوظيفة المنهجية هي جمع المعلومات، ثم العمل على تصنيفها وترتيبها وقياسها وتحليلها من أجل استخلاص نتائجها والوقوف على ثوابت الظاهرة المراد دراستها".¹

المطلب الأول: منهج الدراسة وحدودها ومصادر جمع البيانات

الفرع الأول: منهج الدراسة

المنهج هو الطريق الذي يقود الباحث إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة مجموعة من القواعد العلمية .

وعلى هذا الأساس فقد استخدمت المنهج الوصفي والذي يحاول وصف وتقييم " دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية ويحاول المنهج الوصفي أن يقارن ويفسر ويقيم أملاً في التوصل إلى تعميمات ذات معنى يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع.

الفرع الثاني: حدود الدراسة:

اشتمل بحثنا على الأبعاد أو الحدود التالية:

- الحدود البشرية: شملت دراستنا عينة من موظفي بلدية برهوم
- الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة خلال الموسم الدراسي 2024/2023
- الحدود المكانية: طبقت هذه الدراسة على بلدية برهوم

الفرع الثالث: مصادر جمع البيانات:

تم جمع البيانات باعتماد على المصادر الثانوية والمصادر الأولية وهي:

1-المصادر الأولية:

¹ معتوق فريدريك، معجم العلوم الاجتماعية، دار أكاديميا، بيروت، لبنان، 1998، ص231.

تتمثل المصادر الأولية للدراسة في أداة الاستبيان وتم توزيعه يدوياً، بهدف تجميع البيانات اللازمة لموضوع الدراسة ومعالجتها إحصائياً بالاستعانة ببرنامج SPSS

2-المصادر الثانوية:

تمثلت المصادر الثانوية للدراسة بصيغتها الورقية والالكترونية: في مجموعة من المقالات العلمية والبحوث الجامعية إضافة إلى الدراسات السابقة والتي تطرقت إلى موضوع بحثنا.

المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة وتصميم الاستبيان

يعرف مجتمع الدراسة بأنه: جميع المفردات التي تمثل الظاهرة موضوع البحث وتتشرك في صفة معينة أو أكثر المطلوب جمع البيانات¹

الجدول رقم(02): مجتمع العينة

مجتمع الدراسة	عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المفقودة	عدد الاستمارات المسترجعة	نسبة عينة الدراسة إلى مجتمع الدراسة
100	50	0	50	%50

3-أدوات الدراسة وإجراءات بناءها:

بالاعتماد على نوع المعلومات والبيانات التي نحن بصدد جمعها وعلى الدراسة الاستطلاعية التي أجريناها، وجدنا أن الأداة الأكثر ملائمة لإجراء هذه الدراسة هي الاستبيان حيث يعرفه (البلداوي)"الاستبيان عبارة عن صحيفة أو كشف يتضمن عددا من الأسئلة تتصل باستطلاع الرأي أو بخصوص أي ظاهرة متعلقة بنشاط اقتصادي أو فني أو اجتماعي أو ثقافي، ومن مجمل الإجابات عن الأسئلة نحصل على المعطيات الإحصائية التي نحن بصدد جمعها"². ولهذا قمنا بقراءة ومراجعة لمختلف الاستبيانات الواردة في الدراسات السابقة المتوفرة لدينا، وكذا اقتباس بعض العبارات من الدراسات السابقة عن إدارة المعرفة وعن متطلباتها، وبتوجيه من المشرف قام الباحث بحصر الأسئلة و بإعادة صياغتها بشكل يخدم دراستنا³.

وقد تكون الاستبيان في النهاية من ثلاث أقسام:

¹ بعارسية صباح، بن فرج سارة، دور رأس المال الفكري في بناء المنظمة المتعلمة، دراسة حالة بجامعة المسيلة، مذكرة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي في علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2020/2019، ص46.

² عبد الحميد البلداوي، أساليب البحث العلمي والتحليل الإحصائي التخطيطي للبحث وجمع وتحليل البيانات يدوياً وباستخدام برنامج SPSS دار الشروق 2007، ص 22

- القسم الأول: المحور الأول: ويعبر عن بعض المعلومات الشخصية والوظيفية التي تخص عينة البحث والتي اشتملت على (05) عناصر تمثلت في بلدية برهوم - الجنس - العمر - الخبرة - المنصب الوظيفي - المستوى التعليمي -".
- القسم الثاني: محور الثاني: : تكنولوجيا المعلومات: ويتكون من (16) عبارة موزعة على خمس (04) أبعاد هي:
 - المكونات المادية: ويتكون من (04) عبارات
 - البرمجيات وقواعد البيانات: ويتكون من (04) عبارات
 - الاتصال والشبكات: ويتكون من (04) عبارات
 - تأهيل وتكوين الأفراد: ويتكون من (04) عبارات
- القسم الثالث: محور الثالث: أداء إدارة الموارد البشرية: ويتكون من (14) عبارة وفي الأخير حصلنا على الاستبيان في شكله الأخير:

الجدول رقم (03): الشكل النهائي للاستبيان

عدد العبارات	الأبعاد	المحاور	أقسام الاستبيان
/	الخصائص الشخصية لأفراد عينة البحث		القسم الأول
04	البعد 1: المكونات المادية	المحور الثاني: تكنولوجيا المعلومات	القسم الثاني
04	البعد 2: البرمجيات وقواعد البيانات		
04	البعد 3: الاتصال والشبكات		
04	البعد 4: تأهيل وتكوين الأفراد		
14		المحور الثالث: أداء إدارة الموارد البشرية	القسم الثالث
30	مجموع عبارات الاستبيان		

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الاستبيان النهائي

حيث أن تقسيم الدرجات لكل عبارة من عبارات الاستبيان كانت كمايلي:

الجدول رقم(04): تقسيم عبارات الاستبيان

غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً
1	2	3	4	5

- **المدى:** لتحديد طول الفئة = أعلى درجة (موافق تماماً) - أدنى درجة (غير موافق تماماً) / عدد الدرجات، وهذا لتحديد اتجاههم نحو كل عبارة أي بتعبير آخر هل هم موافقون بدرجة كبيرة، أو مرتفعة، موافق نوعاً ما، أو منخفضة، أو منخفضة جداً.

طول الفئة = $0.8 = 5/(1-5)$ وبالتالي نحصل على المجالات التالية:

وقد اعتمدت في إنجاز هذا الاستبيان على الشكل المغلق الذي يحدد الاستجابات المحتملة لكل سؤال، أي على مقياس ليكرت الخماسي نسبة لعالم النفس "رينسيسليكرت"، وقد طلب من المبحوثين تحديد مدى الموافقة على هذه العبارات.

درجات الاستبيان: يشمل الاستبيان على 05 درجات:

الجدول رقم (05): درجات الاستبيان

مجال المتوسط الحسابي	مقياس لكرت	درجة الموافقة	مجال الوزن النسبي
من 1 إلى 1.80 درجة	غير موافق تماماً	درجة منخفضة جداً	أقل من 36%
من 1.81 إلى 2.60 درجة	غير موافق	درجة منخفضة	من 36% إلى 52%
من 2.61 إلى 3.40 درجة	محايد	درجة متوسطة	من 52.1% إلى 68%
من 3.41 إلى 4.20 درجة	موافق	درجة مرتفعة	من 68.1% إلى 84%
من 4.21 إلى 5 درجة	موافق تماماً	درجة مرتفعة جداً	من 84.1% إلى 100%

ملاحظة: ترتيب العبارة من خلال أهميتها في المحور بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط حسابي في المحور وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين أو أكثر فإنه يأخذ بعين الاعتبار أقل قيمة للانحراف المعياري بينهم.

المطلب الثالث: كشف نوع التوزيع للبيانات واختيار أساليب معالجة الإحصائية للبيانات.

الفرع الأول: اختبار التوزيع الطبيعي

قبل اختبار فرضيات الدراسة يجب على عينة الدراسة ان تكون تتبع توزيعاً طبيعياً لذلك تم التأكد من لإثبات التوزيع Shapiro-Wilk ومعامل Kolmogorov-Smirnov^a ذلك بواسطة معامل معامل الطبيعي

الجدول رقم (06): معامل التوزيع الطبيعي

Tests de normalité						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiqu es	ddl	Sig.	Statistiqu es	ddl	Sig.
تكنولوجيا المعلومات	,142	50	,200*	,990	50	,606
أداء إدارة الموارد البشرية	,220	50	,112	,963	50	,362

المصدر: من إعداد الطالبين وبالإعتماد على مخرجات برنامج spss

بعد تطبيق المتغيرات على اختبار Shapiro-Wilk و Kolmogorov-Smirnov^a ومن خلال الجدول أعلاه نجد أن مستوى المعنوية Sig أكبر من (0.05) لكل من متغيرات الدراسة، مما يدل على إتباع البيانات لإجابات أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة للتوزيع الطبيعي.

الفرع الثاني: أساليب الإحصائية لمعالجة بيانات المستجوبين

1- البرامج المستخدمة:

بغية تسهيل عملية التحليل، قمنا بتجميع البيانات المحصلة من الاستبيان وتفرغها في برنامج الحزمة الإحصائية v22 .spss.

2- الأدوات الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات:

فيما يخص جمع وتبويب المعلومات التي تخص الدراسة الميدانية، قمنا بإعداد مجموعة من الجداول تم استخلاصها من البرنامج الإحصائي spss v22 الذي أتاح لنا مجموعة من الطرق التي ساعدتنا على التحليل الجيد والموضوعي ومن بين هذه الأدوات مايلي:

- التكرارات والنسب المئوية: لوصف الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة.

- المتوسط الحسابي: وهو متوسط مجموعة من القيم، أو مجموع القيم المدروسة مقسوم على عددها، وذلك للتعرف على متوسط إجابات المبحوثين حول الاستبيان ومقارنتها بالوسط الافتراضي المقدر ب (3) لأن التقيط يتراوح من (1) إلى (5) مما يساعد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط.

- الانحراف المعياري: وذلك من أجل التعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة فكلما اقتربت قيمته لصفر فهذا يعني تركيز الإجابات وعدم تشتتها، وبالتالي تكون النتائج أكثر مصداقية وذات جودة،

كما أنه يفيد في ترتيب العبارات أو الفقرات لصالح الأقل تشتتاً عند تساوي المتوسط الحسابي المرجح بينها.

- معامل بيرسون ومعامل ألفا كرونباخ: وذلك من أجل معرفة مدى ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبيان ومدى صدقها وتناسقها أي قياس الصدق والاتساق الداخلي والبنائي لأداة الدراسة.
- اختبار التوزيع الطبيعي Kolmogorov-Smirnov^a/Shapiro-Wilk : لمعرفة نوع توزيع البيانات للعينة محل الدراسة.

- اختبار (one sampel T test) للعينة الواحدة: ويستخدم هذا الاختبار بغرض التأكد من مدى وجود دلالة إحصائية في إجابات المستقصى منهم لاختبار فرضيات الدراسة، حيث يقارن الأوساط الحسابية لعينة الدراسة بقيمة الوسط الحسابي الفرضي وهو (3)، مع حساب قيمة (T) واستخراج مستوى دلالتها.

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية، التحليل، مناقشتها

من خلال هذا المبحث سنتطرق في المطلب الأول إلى صدق وثبات الاستبيان أما في المطلب الثاني سنناقش التحليل الوصفي لبيانات المستجوبين

المطلب الأول: صدق وثبات الاستبيان

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل محور من محاور الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة .¹

الفرع الأول: صدق الاتساق البنائي

يؤدي هذا الاختبار إلى الوصول إلى صدق التكوين الفرضي للاختبار والفحص المنطقي لمكوناته والدقة في قياس تلك الصفة، ومدى ارتباطها مع غيرها من العناصر، مما يساعد على الوصول إلى تنبؤات معينة في مجال الارتباط .

يتم هذا الأسلوب باستخدام معامل الارتباط بين العبارة ومجموع المحور والمجموع الكلي للاستبيان.²

¹ محمد الرقب: "متطلبات إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة"، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر غزة (فلسطين)، 2011، ص108.

² عبد الحميد البلداوي: "أساليب البحث العلمي والتحليل الإحصائي التخطيطي البحث وجمع وتحليل البيانات يدويا وباستخدام برنامج (spss)" دار الشروق، 2007م، ص135

الجدول رقم (07): معامل الارتباط بيرسون لمحاور الاستبيان

Corrélations			
		تكنولوجيا المعلومات	أداء إدارة الموارد البشرية
تكنولوجيا المعلومات	معامل الارتباط بيرسون	1	,622
	مستوى الدلالة المعنوية		,730
	عدد العينة	50	50
أداء إدارة الموارد البشرية	معامل الارتباط بيرسون	,622	1
	مستوى الدلالة المعنوية	,730	
	عدد العينة	50	50

المصدر: من إعداد الطالبين وبإعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول أعلاه نجد أن معاملات الارتباط بيرسون بين كل المحاور والمعدل الكلي لعبارات الاستبيان دالة إحصائية، حيث أن قيمة r المحسوبة قيمة (0.622) وهي أكبر من قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 49 ومنه تعتبر محاور الاستبيان صادقة ومتسقة لما وضعت لقياسه.

الجدول التالية توضح الاتساق الداخلي لجميع عبارات الاستبيان:

الاتساق الداخلي بين عبارات محور تكنولوجيا المعلومات والدرجة الكلية المتحصل عليها في هذا المحور

الجدول رقم(08): معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات تكنولوجيا المعلومات والدرجة الكلية لفقراته

القيمة		يوجد ارتباط معنوي (دال)
معامل الارتباط	1	المحور 2: تكنولوجيا المعلومات
حجم العينة	50	
معامل الارتباط	0.589	1) أجهزة الحواسيب المتوفرة حالياً كافية لأداء أنشطة المؤسسة.
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	50	2) تعد أجهزة الحاسوب المستخدمة من أفضل التقنيات المتاحة في العمل
معامل الارتباط	0.475	
مستوى المعنوية sig	0.000	3) تتوفر المؤسسة على جميع ملحقات الإعلام الآلي.
حجم العينة	50	
معامل الارتباط	0.501	

مستوى المعنوية sig	0.000	4) تقوم البلدية بصيانة بتطوير وتحديث الأجهزة بشكل دوري.
حجم العينة	50	
معامل الارتباط	0.183	
مستوى المعنوية sig	0.203	5) تسعى المؤسسة لاستخدام برمجيات حديثة باستمرار
حجم العينة	50	
معامل الارتباط	0.214	
مستوى المعنوية sig	0.137	6) تمتاز البرمجيات المستخدمة بالمرونة اذ يسهل اجراء التعديلات عليها
حجم العينة	50	
معامل الارتباط	0.521	
مستوى المعنوية sig	0.000	7) يحتوي نظام معلومات على معلومات و بيانات دقيقة تسمح بتفعيل أداؤها.
حجم العينة	50	
معامل الارتباط	0.281	
مستوى المعنوية sig	0.048	8) توفر المؤسسة الحماية اللازمة لبياناتها
حجم العينة	50	
معامل الارتباط	0.164	
مستوى المعنوية sig	0.254	9) تستخدم مديرية الموارد البشرية شبكة اتصال الانترنت للربط بين مختلف الأقسام والمصالح.
حجم العينة	50	
معامل الارتباط	0.279	
مستوى المعنوية sig	0.050	10) تتوفر البلدية على شبكة داخلية من أجل التواصل وتخزين المعلومات والبيانات
حجم العينة	50	
معامل الارتباط	0.071	
مستوى المعنوية sig	0.624	11) تضمن المؤسسة توفير شبكة الاتصالات والانترنت في كل وقت.
حجم العينة	50	
معامل الارتباط	0.086	
مستوى المعنوية sig	0.550	12) تمتلك البلدية موقع خاص و بريد الكتروني
حجم العينة	50	
معامل الارتباط	0.280	
مستوى المعنوية sig	0.049	
حجم العينة	50	

معامل الارتباط	0.204	13) يمتلك العاملون مهارات الاستخدام الفعال للأدوات الإلكترونية الخاصة بالمعلومات والاتصال.
مستوى المعنوية sig	0.155	
حجم العينة	50	
معامل الارتباط	0.064	14) تتابع المؤسسة أداء العمال عند استخدام وسائل اعلام الآلي وتعامل مع البرامج والتطبيقات.
مستوى المعنوية sig	0.657	
حجم العينة	50	
معامل الارتباط	0.055	15) يمتلك العاملون بمقر البلدية القدرة على التكيف في العمل عند حدوث حالات طارئة.
مستوى المعنوية sig	0.704	
حجم العينة	50	
معامل الارتباط	0.039	16) يوجد تكوين ودورات تدريبية للعمال حول استخدام عتاد إعلام الآلي واتقان البرامج والتطبيقات.
مستوى المعنوية sig	0.786	
حجم العينة	50	

المصدر: من إعداد الطالبين وبالإعتماد على مخرجات برنامج spss

- من خلال الجدول رقم (08) الذي يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور " تكنولوجيا المعلومات والدرجة الكلية لفقراته، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.039 - 0.589) حيث تعتبر دالة عند مستوى دلالة (0.01)، وبذلك تعتبر فقرات المحور صادقة لما وضعت لقياسه، الاتساق الداخلي بين عبارات محور أداء إدارة الموارد البشرية والدرجة الكلية المتحصل عليها في هذا المحور

الجدول رقم (09): معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور أداء إدارة الموارد البشرية والدرجة الكلية لفقراته

القيمة		يوجد ارتباط معنوي (دال)
معامل الارتباط	1	المحور 3: أداء إدارة الموارد البشرية
حجم العينة	50	
معامل الارتباط	0.674	17) تعتمد البلدية بشكل كبير على تكنولوجيا المعلومات للقيام بأعمالها
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	50	
معامل الارتباط	0.807	18) هناك رضا على أداء إدارة الموارد البشرية باستعمال تكنولوجيا المعلومات
مستوى المعنوية sig	0.000	

حجم العينة	50	
معامل الارتباط	0.782	(19) تساهم تكنولوجيا المعلومات بتأدية المهام وفقا لمعايير الجودة المطلوبة وفي الوقت المحدد
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	50	
معامل الارتباط	0.759	(20) يحقق استخدام تكنولوجيا المعلومات مرونة أكبر في العمل وتخفيف الضغوط المتعلقة به
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	50	
معامل الارتباط	0.577	(21) تساهم تكنولوجيا المعلومات على تسريعة عملية تبادل المعلومات
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	50	
معامل الارتباط	0.750	(22) تساعد تكنولوجيا المعلومات في تحديد نقاط القوة والضعف البلدية
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	50	
معامل الارتباط	0.798	(23) تعمل تكنولوجيا المعلومات المستخدمة في المؤسسة على تقليل الوقت المطلوب لإنجاز العمل
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	50	
معامل الارتباط	0.675	(24) ساهمت تكنولوجيا المعلومات من الحد من درجة الخطأ في أداء المهام
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	50	
معامل الارتباط	0.827	(25) ربط ادارات المؤسسة البلدية مع بعضها البعض في نظام متكامل
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	50	
معامل الارتباط	0.747	(26) مساهمة في صنع القرار واتخاذها في جميع المستويات التنظيمية في وقت مناسب
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	50	
معامل الارتباط	0.615	(27) تساهم تكنولوجيا المعلومات في تخفيض تكاليف وزيادة فعالية الرقابة الادارية
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	50	

معامل الارتباط	0.802	28) تكنولوجيا المعلومات حسنت من محيط العمل
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	50	
معامل الارتباط	0.572	29) تقليل تكاليف أداء الخدمة اعتماد على الملفات الكترونيا وتسريع أداء
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	50	
معامل الارتباط	0.555	30) تساهم الرقمنة في سرعة حصول المواطنين على خدمته المطلوبة
مستوى المعنوية sig	0.000	
حجم العينة	50	

المصدر: من إعداد الطالبين وبالاعتماد على مخرجات برنامج spss

الجدول رقم (9) الذي يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور " أداء إدارة الموارد البشرية والدرجة الكلية لفقراته، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.555 - 0.827) حيث تعتبر دالة عند مستوى دلالة (0.01)، وبذلك تعتبر فقرات المحور صادقة لما وضعت لقياسه.

الفرع الثاني: حساب ثبات الاستبيان:

من أجل اختبار مصداقية وثبات الاستبيان، فقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لتحقيق الغرض المطلوب، حيث تجدر الإشارة إلى أن معامل الثبات ألفا كرونباخ، تتراوح قيمته بين (0-1) وكلما اقترب من الواحد دل على وجود ثبات عال، وكلما اقترب من الصفر دل على عدم وجود ثبات وان الحد الأدنى المتفق عليه لمعامل ألفا كرونباخ هو 0.6، وقد جاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي لمعامل الثبات كرونباخ

الجدول رقم (10): معامل الثبات كرونباخ a لجميع محاور الاستبيان

الإحصائيات		المحور الثاني: تكنولوجيا المعلومات
Cronbach's Alpha معامل	عدد الأسئلة	يوجد ارتباط معنوي (دال)
0.692	16	
الإحصائيات		المحور الثالث: أداء إدارة الموارد البشرية
Cronbach's Alpha معامل	عدد الأسئلة	يوجد ارتباط معنوي (دال)

0.757	14	
الإحصائيات		جميع عبارات الاستبيان
Cronbach's معامل Alpha	عدد الأسئلة	يوجد ارتباط معنوي (دال)
0.735	30	

المصدر: من إعداد الطالبين وبالإعتماد على مخرجات برنامج spss

توضح الجداول السابق أن جميع معاملات الثبات عالية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وأن قيمة هذه المعاملات اختلفت من محور لآخر، حيث بلغ حدها الأعلى في محور الثالث أداء إدارة الموارد البشرية بـ 0.757 وحدها الأدنى في محور الثاني تكنولوجيا المعلومات بـ 0.692. يكما أن معامل الثبات الكلي لاستبيان الدراسة بلغ 0.735، وهو معامل ثبات مرتفع ودال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) مما يدل على إمكانية ثبات النتائج التي سيتم التحصل عليها باستخدام الاستبيان.

- نظرا للنتائج المتحصل عليها باستعمال معامل الثبات كرونباخ a وبالرجوع إلى الجدول السابق رقم 06. يمكن اعتبار الاستبيان بأنه يتميز بثبات عالي وبالتالي يمكن استعماله في دراستنا .

المطلب الثاني: التحليل الوصفي لبيانات المستجوبين

الفرع الأول: عرض وتحليل الوصفي لبيانات الشخصية لأفراد العينة

01- بالنسبة لمتغير الجنس

الجدول رقم (11): إحصائيات أفراد العينة حسب متغير الجنس

		التكرار	النسبة %
Valid	ذكر	11	22.0
	أنثى	39	78.0
	Total	50	100.0

المصدر: من إعداد الطالبين وبالإعتماد على مخرجات برنامج spss

➤ من خلال الجدول رقم 11 تبين أن نسبة الذكور بلغت 22% ونسبة الإناث بلغت 78% ويدل هذا على أن العنصر الانثوي هو الغالب ومنه نستنتج أن بلدية برهوم تعتمد بشكل كبير على الإناث.

02- بالنسبة لمتغير العمر:

الجدول رقم (12): إحصائيات أفراد العينة حسب متغير العمر

		التكرار	النسبة %
Valid	من 20-30 سنة	24	48.0
	من 31 الى 40 سنة	16	32.0
	من 41 الى 50 سنة	6	12.0
	أكبر من 50 سنة	4	8.0
	Total	50	100.0

المصدر: من إعداد الطالبين وبالإعتماد على مخرجات برنامج spss

➤ من خلال الجدول رقم 12 نلاحظ أن نسبة الأفراد التي أعمارهم أقل من 30 سنة وتجاوز 20 سنة بلغت 48% وهي النسبة الأكبر، وبلغت نسبة الأفراد التي تتراوح أعمارهم بين 31-40 سنة بلغت 32%، كما بلغت فئة الأفراد التي تتراوح أعمارهم بين 41-50 سنة 12%، أما فئة 50 سنة فما فوق فبلغت حوالي 8% وهي نسبة قليلة جداً،

03- لنسبة لمتغير الخبرة

الجدول رقم (13): إحصائيات أفراد العينة حسب متغير الخبرة

		التكرار	النسبة %
Valid	أقل من 5 سنوات	11	22.0
	من 5 الى 10 سنوات	17	34.0
	من 11-15 سنوات	17	34.0
	أكثر من 15	5	10.0
	Total	50	100.0

المصدر: من إعداد الطالبين وبالإعتماد على مخرجات برنامج spss

➤ من خلال الجدول رقم 13 نلاحظ هنا أن نسبة الذين لديه خبرة من 05 إلى 10 سنوات بلغت 34% وهي نسبة عالية جداً، وهي نفسها النسبة للذين لديهم خبرة مابين 11 إلى 15 سنة، أما نسبة الذين لديهم خبرة أقل من 5 سنوات بلغت 22%، فيما بلغت نسبة أفراد الذين لديهم خبرة تفوق 15 سنة 10%، مما يدل على أن المؤسسة تحتوي على أفراد غالبيتهم لديهم خبرة مهنية تفوق 5 سنوات ولا تتجاوز 15 سنة.

04 - بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي:

الجدول رقم (14): إحصائيات أفراد العينة حسب متغير المستوى العلمي

		التكرار	النسبة%
Valid	ثانوي فأقل	5	10.0
	أخرى	5	10.0
	جامعي	31	62.0
	دراسات عليا	9	18.0
	Total	50	100.0

المصدر: من إعداد الطالبين وبالإعتماد على مخرجات برنامج spss

➤ من خلال الجدول رقم 14 نلاحظ هنا أن نسبة حاملي الشهادات الجامعية تتصدر الترتيب بنسبة 62% وهي نسبة عالية جداً، أما نسبة حاملي الشهادات الثانوي فأقل بلغت 10%، فيما بلغت نسبة حاملي الشهادات دراسات عليا وشهادات أخرى على التوالي 18% و 10%، مما يدل على اعتماد المؤسسة محل الدراسة على عاملين متحصلين على شهادة دراسات جامعية ودراسات عليا بشكل كبير .

05 - بالنسبة لمتغير المنصب الوظيفي:

الجدول رقم (15): إحصائيات أفراد العينة حسب متغير المنصب الوظيفي

		التكرار	النسبة%
Valid	رئيس مصلحة	5	10.0
	نائب	6	12.0
	موظف	38	76.0
	رئيس مجلس البلدي	1	2.0
	Total	50	100.0

المصدر: من إعداد الطالبين وبالإعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول رقم 15 كانت النسب متقاربة لحد ما بين منصبين دون منصب مدير فكانت نسبة منصب نائب 12% وتليها منصب رئيس مصلحة حيث بلغت 10% أما منصب موظف فكانت بسبة 76% وتعتبر أعلى نسبة من بين النسب، أما نسبة 2% فكانت لمصب رئيس مجلس الشعبي البلدي.

الفرع الثاني: التحليل الوصفي للبيانات المستجوبين نحو متغيرات الدراسة

ويتناول هذا الفرع تحليل النتائج المتعلقة بالتساؤلات الفرعية، وذلك من خلال عرض استجابات أفراد عينة الدراسة على أسئلة الدراسة، ومعالجتها إحصائياً باستخدام مفاهيم الإحصاء الوصفي وأساليبه الإحصائية

1- تحليل فقرات محور تكنولوجيا المعلومات:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لجميع عبارات محور تكنولوجيا المعلومات قصد معرفة مدى موافقة أفراد العينة على هذا المحور، فكانت النتائج في الجدول التالي:

الجدول رقم (16): المتوسطات الحسابية وقيمة الانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول المكونات المادية

N		استمارات مفقودة	المتوسط	انحراف معياري	البعد 01: المكونات المادية
الرتبة	عدد استمارات				
1	50	0	4.04	0.856	1) أجهزة الحواسيب المتوفرة حالياً كافية لأداء أنشطة المؤسسة.
4	50	0	3.70	0.863	2) تعد أجهزة الحاسوب المستخدمة من أفضل التقنيات المتاحة في العمل
2	50	0	3.92	0.695	3) تتوفر المؤسسة على جميع ملحقات الإعلام الآلي.
3	50	0	3.74	0.944	4) تقوم البلدية بصيانة بتطوير وتحديث الأجهزة بشكل دوري.

المصدر: من إعداد الطالبين وبالاعتماد على مخرجات برنامج spss

➤ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 1: " أجهزة الحواسيب المتوفرة حالياً كافية لأداء أنشطة المؤسسة. "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الأولى من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 4.04 وانحراف معياري 0.856، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 1 أي أجهزة الحواسيب المتوفرة حالياً كافية لأداء أنشطة المؤسسة. بدرجة مرتفعة جداً حسب وجهة نظرهم.

➤ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 3: " تتوفر المؤسسة على جميع ملحقات الإعلام الآلي.. "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثانية من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.92 وانحراف معياري بلغ 0.695، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن

تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 3 أي تتوفر المؤسسة على جميع ملحقات الإعلام الآلي. بدرجة مرتفعة وهذا حسب وجهة نظرهم.

➤ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 4 تقوم البلدية بصيانة بتطوير وتحديث الأجهزة بشكل دوري.. نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثالثة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.74 وانحراف معياري بلغ 0.944، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 4 أي تقوم البلدية بصيانة بتطوير وتحديث الأجهزة بشكل دوري.. بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.

➤ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 2: تعد أجهزة الحاسوب المستخدمة من أفضل التقنيات المتاحة في العمل."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الرابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.70 وانحراف معياري بلغ 0.863، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 2 أي تعد أجهزة الحاسوب المستخدمة من أفضل التقنيات المتاحة في العمل بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.

الجدول رقم (17): المتوسطات الحسابية وقيمة الانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول

بعد البرمجيات وقواعد البيانات

N			المتوسط	انحراف معياري	البعد 02: البرمجيات وقواعد البيانات
الرتبة	عدد استمارات	استمارات مفقودة			
3	50	0	4.04	0.807	(5) تسعى المؤسسة لاستخدام برمجيات حديثة باستمرار
4	50	0	3.88	0.824	(6) تمتاز البرمجيات المستخدمة بالمرونة اذ يسهل اجراء التعديلات عليها
2	50	0	4.04	0.781	(7) يحتوي نظام معلومات على معلومات و بيانات دقيقة تسمح بتفعيل أدائها.
1	50	0	4.12	0.820	(8) توفر المؤسسة الحماية اللازمة لبياناتها

المصدر: من إعداد الطالبين وبالإعتماد على مخرجات برنامج spss

➤ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 08: " توفر المؤسسة الحماية اللازمة لبياناتها"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الأولى من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 4.12 وانحراف معياري بلغ 0.820، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجابتهم على العبارة رقم 08 أي أنهم موافقون بدرجة مرتفعة على أنه توفر المؤسسة الحماية اللازمة لبياناتها حسب وجهة نظرهم.

➤ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 07: " يحتوي نظام معلومات على معلومات و بيانات دقيقة تسمح بتفعيل أدائها."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثانية من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 4.04 وانحراف معياري بلغ 0.781، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجابتهم على العبارة رقم 07 أي أنهم موافقون بدرجة مرتفعة على أنه يحتوي نظام معلومات على معلومات و بيانات دقيقة تسمح بتفعيل أدائها. حسب وجهة نظرهم.

➤ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 05: " تسعى المؤسسة لاستخدام برمجيات حديثة باستمرار."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثالثة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 4.04 وانحراف معياري بلغ 0.807، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجابتهم على العبارة رقم 05 تسعى المؤسسة لاستخدام برمجيات حديثة باستمرار بدرجة مرتفعة وهذا حسب وجهة نظرهم.

➤ تحلل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 06: " تمتاز البرمجيات المستخدمة بالمرونة اذ يسهل اجراء التعديلات عليها"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الرابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.88 وانحراف معياري بلغ 0.824، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجابتهم على العبارة رقم 06 أي تمتاز البرمجيات المستخدمة بالمرونة اذ يسهل اجراء التعديلات عليها بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.

الجدول رقم (18): المتوسطات الحسابية وقيمة الانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول الاتصال والشبكات

N		استمارات مفقودة	انحراف معياري	البعد 03: الاتصال والشبكات	
الرتبة	عدد استمارات				المتوسط
1	50	0	3.90	0.678	9) تستخدم مديرية الموارد البشرية شبكة اتصال الانترنت للربط بين مختلف الأقسام والمصالح.
4	50	0	3.60	0.948	10) تتوفر البلدية على شبكة داخلية من أجل التواصل وتخزين المعلومات والبيانات
2	50	0	3.88	0.849	11) تضمن المؤسسة توفير شبكة الاتصالات والانترنت في كل وقت.
3	50	0	3.84	0.710	12) تمتلك البلدية موقع خاص و بريد الكتروني

المصدر: من إعداد الطالبين وبالاعتماد على مخرجات برنامج spss

➤ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 09: " تستخدم مديرية الموارد البشرية شبكة اتصال الانترنت للربط بين مختلف الأقسام والمصالح. "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الأولى من حيث أهميتها لدى أفراد العينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.90 وانحراف معياري بلغ 0.678، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجابتهم على العبارة رقم 09 أي تستخدم مديرية الموارد البشرية شبكة اتصال الانترنت للربط بين مختلف الأقسام والمصالح. بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.

➤ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 11: تضمن المؤسسة توفير شبكة الاتصالات والانترنت في كل وقت. "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثانية من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.88 وانحراف معياري بلغ 0.849، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجابتهم على العبارة رقم 11 أي تضمن المؤسسة توفير شبكة الاتصالات والانترنت في كل وقت. بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.

➤ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 12: " تمتلك البلدية موقع خاص و بريد الكتروني "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثالثة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.84 وانحراف معياري بلغ 0.710، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن

تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 12 تمتلك البلدية موقع خاص وبريد الكتروني بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.

➤ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 10: تتوفر البلدية على شبكة داخلية من أجل التواصل وتخزين المعلومات والبيانات.."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الرابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.60 وانحراف معياري بلغ 0.948، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 10 أي تتوفر البلدية على شبكة داخلية من أجل التواصل وتخزين المعلومات والبيانات بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.

الجدول رقم (19): المتوسطات الحسابية وقيمة الانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول بعد تأهيل وتكوين الأفراد

N			انحراف معياري	البعد 04: تأهيل وتكوين الأفراد
الرتبة	عدد استمارات	استمارات مفقودة		
3	50	0	3.92	0.634
13				يمتلك العاملین مهارات الاستخدام الفعال لأدوات الإلکترونية الخاصة بالمعلومات والاتصال.
1	50	0	4.10	0.647
14				تتابع المؤسسة أداء العمال عند استخدام وسائل اعلام الآلي وتعامل مع البرامج والتطبيقات.
4	50	0	3.84	0.710
15				يمتلك العاملین بمقر البلدية القدرة على التكيف في العمل عند حدوث حالات طارئة.
2	50	0	4.06	0.740
16				يوجد تكوين ودورات تدريبية للعمال حول استخدام عتاد إعلام الآلي واتقان البرامج والتطبيقات.

المصدر: من إعداد الطالبين وبإعتماد على مخرجات برنامج spss

➤ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 14: " تتابع المؤسسة أداء العمال عند استخدام وسائل اعلام الآلي وتعامل مع البرامج والتطبيقات. نلاحظ أنها احتلت المرتبة الأولى من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 4.10 وانحراف معياري بلغ 0.647، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على

العبارة رقم 14 تتابع المؤسسة أداء العمال عند استخدام وسائل اعلام الآلي وتعامل مع البرامج والتطبيقات. بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.

➤ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 16: " يوجد تكوين ودورات تدريبية للعمال حول لاستخدام عتاد إعلام الآلي واتقان البرامج والتطبيقات."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثانية من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 4.06 وانحراف معياري بلغ 0.710، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 16 أي يوجد تكوين ودورات تدريبية للعمال حول لاستخدام عتاد إعلام الآلي واتقان البرامج والتطبيقات.. بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.

➤ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 13: " يمتلك العاملون مهارات الاستخدام الفعال لأدوات الإلكترونيات الخاصة بالمعلومات والاتصال."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثالثة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.92 وانحراف معياري بلغ 0.634، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 13 أي ترى يمتلك العاملون مهارات الاستخدام الفعال لأدوات الإلكترونيات الخاصة بالمعلومات والاتصال بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.

➤ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 15: يمتلك العاملون بمقر البلدية القدرة على التكيف في العمل عند حدوث حالات طارئة."، نلاحظ أنها احتلت الرابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.84 وانحراف معياري بلغ 0.710، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 15 يمتلك العاملون بمقر البلدية القدرة على التكيف في العمل عند حدوث حالات طارئة. بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.

2- تحليل فقرات محور أداء إدارة الموارد البشرية

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لجميع عبارات محور أداء إدارة الموارد البشرية قصد معرفة مدى موافقة أفراد العينة على هذا المحور فكانت النتائج في الجدول التالي:

الجدول رقم (20): محور أداء إدارة الموارد البشرية

N		انحراف معياري	المتوسط	المحور 3: أداء إدارة الموارد البشرية
عدد استمارات	استمارات مفقودة			
الرتبة	عدد استمارات	انحراف معياري	المتوسط	المحور 3: أداء إدارة الموارد البشرية
10	50	1.126	3.80	(17) تعتمد البلدية بشكل كبير على تكنولوجيا المعلومات للقيام بأعمالها
8	50	0.900	3.87	(18) هناك رضا على أداء إدارة الموارد البشرية باستعمال تكنولوجيا المعلومات
2	50	0.874	4.17	(19) تساهم تكنولوجيا المعلومات بتأدية المهام وفقا لمعايير الجودة المطلوبة وفي الوقت المحدد
3	50	0.964	4.03	(20) يحقق استخدام تكنولوجيا المعلومات مرونة أكبر في العمل وتخفيف الضغوط المتعلقة به
11	50	1.006	3.77	(21) تساهم تكنولوجيا المعلومات على تسريعة عملية تبادل المعلومات
9	50	1.042	3.87	(22) تساعد تكنولوجيا المعلومات في تحديد نقاط القوة والضعف بالبلدية
1	50	0.571	4.53	(23) تعمل تكنولوجيا المعلومات المستخدمة في المؤسسة على تقليل الوقت المطلوب لإنجاز العمل
6	50	0.944	3.93	(24) ساهمت تكنولوجيا المعلومات من الحد من درجة الخطأ في أداء المهام
7	50	0.960	3.90	(25) ربط ادارات المؤسسة البلدية مع بعضها البعض في نظام متكامل
12	50	1.278	3.77	(26) مساهمة في صنع القرار واتخاذ في جميع المستويات التنظيمية في وقت مناسب
13	50	0.915	3.70	(27) تساهم تكنولوجيا المعلومات في تخفيض تكاليف وزيادة فعالية الرقابة الادارية
4	50	0.669	3.97	(28) تكنولوجيا المعلومات حسنت من محيط العمل
14	50	1.155	3.67	(29) تقليل تكاليف أداء الخدمة اعتماد على الملفات الكترونيا وتسريع أداء
5	50	0.868	3.93	(30) تساهم الرقمنة في سرعة حصول المواطنين على خدمته المطلوبة

المصدر: من إعداد الطالبين وبالاتماد على مخرجات برنامج spss

- تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 23: " تعمل تكنولوجيا المعلومات المستخدمة في المؤسسة على تقليل الوقت المطلوب لإنجاز العمل "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الأولى من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 4.53 وانحراف معياري 0.571، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 23 أي تعمل تكنولوجيا المعلومات المستخدمة في المؤسسة على تقليل الوقت المطلوب لإنجاز العمل بدرجة مرتفعة جداً حسب وجهة نظرهم.
- تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 19: تساهم تكنولوجيا المعلومات بتأدية المهام وفقاً لمعايير الجودة المطلوبة وفي الوقت المحدد "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثانية من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 4.17 وانحراف معياري بلغ 0.874، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 19 أي أنهم موافقون بدرجة مرتفعة تساهم تكنولوجيا المعلومات بتأدية المهام وفقاً لمعايير الجودة المطلوبة وفي الوقت المحدد. حسب وجهة نظرهم.
- تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 20 يحقق استخدام تكنولوجيا المعلومات مرونة أكبر في العمل وتخفيف الضغوط المتعلقة به نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثالثة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 4.03 وانحراف معياري بلغ 0.964، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 20 أي يحقق استخدام تكنولوجيا المعلومات مرونة أكبر في العمل وتخفيف الضغوط المتعلقة به بدرجة مرتفعة وهذا حسب وجهة نظرهم.
- تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 28: تكنولوجيا المعلومات حسنت من محيط العمل.."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الرابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.97 وانحراف معياري بلغ 0.669، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 28 أي تكنولوجيا المعلومات حسنت من محيط العمل. بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.
- تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 30: " تساهم الرقمنة في سرعة حصول المواطنين على خدماته المطلوبة."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الخامسة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.93 وانحراف معياري بلغ 0.868، حيث أن قيمة المتوسط

الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 30 أي تساهم الرقمنة في سرعة حصول المواطنين على خدمته المطلوبة. بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.

➤ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 24: " ساهمت تكنولوجيا المعلومات من الحد من درجة الخطأ في أداء المهام." حيث نلاحظ أنها احتلت المرتبة السادسة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.93 وانحراف معياري بلغ 0.944، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 24 أي ساهمت تكنولوجيا المعلومات من الحد من درجة الخطأ في أداء المهام. بدرجة مرتفعة وهذا حسب وجهة نظرهم.

➤ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 25: ربط ادارات المؤسسة البلدية مع بعضها البعض في نظام متكامل"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة السابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.90 وانحراف معياري بلغ 0.960، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 25 أي ربط ادارات المؤسسة البلدية مع بعضها البعض في نظام متكامل بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.

➤ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 18: " هناك رضا على أداء إدارة الموارد البشرية باستعمال تكنولوجيا المعلومات."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثامنة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.87 وانحراف معياري بلغ 0.900، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 18 هناك رضا على أداء إدارة الموارد البشرية باستعمال تكنولوجيا المعلومات. بدرجة مرتفعة وهذا حسب وجهة نظرهم.

➤ تحلل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 22: " تساعد تكنولوجيا المعلومات في تحديد نقاط القوة والضعف بالبلدية."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة التاسعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.87 وانحراف معياري بلغ 1.042، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 22 تساعد تكنولوجيا المعلومات في تحديد نقاط القوة والضعف بالبلدية بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.

- تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 10: تعتمد البلدية بشكل كبير على تكنولوجيا المعلومات للقيام بأعمالها. " نلاحظ أنها احتلت المرتبة العاشرة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.80 وانحراف معياري بلغ 1.126، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 10 أي تعتمد البلدية بشكل كبير على تكنولوجيا المعلومات للقيام بأعمالها .
- تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 21: " تساهم تكنولوجيا المعلومات على تسريعة عملية تبادل المعلومات "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الحادية عشر من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.77 وانحراف معياري بلغ 1.006، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 5 أي تساهم تكنولوجيا المعلومات على تسريعة عملية تبادل المعلومات بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.
- تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 26: مساهمة في صنع القرار واتخاذها في جميع المستويات التنظيمية في وقت مناسب. "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثانية عشر من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.77 وانحراف معياري بلغ 1.278، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 26 مساهمة في صنع القرار واتخاذها في جميع المستويات التنظيمية في وقت مناسب..بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.
- تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 27: " تساهم تكنولوجيا المعلومات في تخفيض تكاليف وزيادة فعالية الرقابة الإدارية "، نلاحظ أنها احتلت الثالثة عشر من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.70 وانحراف معياري بلغ 0.915، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 27 تساهم تكنولوجيا المعلومات في تخفيض تكاليف وزيادة فعالية الرقابة الإدارية. بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.
- تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 29: تقليل تكاليف أداء الخدمة اعتماد على الملفات الكترونيا وتسريع أداء "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الرابعة عشر من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.67 وانحراف معياري بلغ 1.155، حيث أن قيمة المتوسط

الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 29. تقليل تكاليف أداء الخدمة اعتماد على الملفات الكترونياً وتسريع أداء بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.

المطلب الثالث: اختبار وجود أبعاد الدراسة لمحور تكنولوجيا المعلومات لدى بلدية برهوم

لإثبات صحة الفرضية الأولى والتي تنص على أن هناك أثر إيجابي فيما يخص وجود تكنولوجيا المعلومات ببلدية برهوم.

سنقوم بتحليل نتائج اختبار الفرضيات من خلال تطبيق اختبار one sampel T test للعينة الواحدة وهي متعلقة باختبار أبعاد الفرضية الأولى، والمتمثلة في:

➤ الفرع الأول: الإجابة على التساؤل الأول:

- H1 يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعدها المكونات المادية في تكنولوجيا المعلومات.
- H0 لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعدها المكونات المادية في تكنولوجيا المعلومات

الجدول رقم (21) اختبار t-test لوجود بعد المكونات المادية

البعد 1: المكونات المادية						
خطأ انحراف معياري	الانحراف المعياري		المتوسط	حجم العينة	القيمة	
0.75	0.532		3.85	50	القيمة	
3 = قيمة المتوسط الفرضي						
درجة الثقة 95%		فرق المتوسط	مستوى sig المعنوية	درجة الحرية	t	القيمة
مستوى ارتفاع	مستوى انخفاض					
1.00	0.70	0.850	0.000	49	11.295	القيمة

المصدر: من إعداد الطالبين وبالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا: أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على إجمالي عبارات البعد الأول المتعلق بـ: المكونات المادية بلغ (3.85) بانحراف معياري بلغ (0.532) وهو أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي (U=3) والفرق بينهما موجب أي أنه يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعدها المكونات المادية في تكنولوجيا المعلومات. ونتائج إجابات العينة دال إحصائياً،

حيث أن قيمة t المحسوبة (11.295) أكبر من t الجدولية عند درجة حرية 49 كما أن قيمة احتمال الخطأ أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي ترقى إلى المستوى المطلوب.

ومنه نستنتج وجود بعد المكونات المادية لدى بلدية برهوم محل الدراسة ودليل ذلك تحقق الفرض البديل H1 واستبعاد الفرض الصفري H0

➤ الفرع الثاني: الإجابة على التساؤل الثاني:

- H1 يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعد البرمجيات وقواعد البيانات في تكنولوجيا المعلومات.

- H0 لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعد البرمجيات وقواعد البيانات في تكنولوجيا المعلومات.

الجدول رقم (22): اختبار t-test لوجود بعد البرمجيات وقواعد البيانات

البعد 2: البرمجيات وقواعد البيانات						
	خطأ انحراف معياري	الانحراف المعياري	المتوسط	حجم العينة	القيمة	
	0.62	0.439	3.96	50	القيمة	
	3 = قيمة المتوسط الفرضي					
	95% درجة الثقة		فرق المتوسط	مستوى المعنوية sig	درجة الحرية	t
	مستوى ارتفاع	مستوى انخفاض				
	1.08	0.83	0.955	0.000	49	15.368
					القيمة	

المصدر: من إعداد الطالبين وبإعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا: أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على إجمالي عبارات البعد الثاني المتعلق ب: البرمجيات وقواعد البيانات بلغ (3.96) بإنحراف معياري بلغ (0.439) وهو أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي (u=3) والفرق بينهما موجب أي أنه يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعد البرمجيات وقواعد البيانات في تكنولوجيا المعلومات... ونتائج إجابات العينة دال إحصائياً، حيث أن قيمة t المحسوبة (15.368) أكبر من t الجدولية عند درجة حرية 49 كما أن قيمة احتمال الخطأ أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي ترقى إلى المستوى المطلوب.

ومنه نستنتج وجود بعد البرمجيات وقواعد البيانات لدى بلدية برهوم " محل الدراسة ودليل ذلك تحقق الفرض البديل H1 واستبعاد الفرض الصفري H0

➤ الفرع الثالث: الإجابة على التساؤل الثالث:

- H1 يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعء الاتصال والشبكات في تكنولوجيا المعلومات.
 - H0 لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعء الاتصال والشبكات في تكنولوجيا المعلومات.
- الجدول رقم (23): اختبار t-test لوجود بعء الاتصال والشبكات

البعء 3: الاتصال والشبكات						
	حجم العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	خطأ انحراف معياري		
القيمة	50	3.81	0.535	0.076		
	3 = قيمة المتوسط الفرضي					
	t	درجة الحرية	مستوى المعنوية sig	فرق المتوسط	95% درجة الثقة	
					مستوى ارتفاع	مستوى انخفاض
القيمة	10.635	49	0.000	0.805	0.65	0.96

المصدر: من إعداد الطالبين وبإعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا: أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على إجمالي عبارات البعء الثالث المتعلق ب: الاتصال والشبكات بلغ (3.81) بإنحراف معياري بلغ (0.535) وهو أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي (u=3) والفرق بينهما موجب أي أنه يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعء الاتصال والشبكات في تكنولوجيا المعلومات. ونتائج إجابات العينة دال إحصائياً، حيث أن قيمة t المحسوبة (10.635) أكبر من t الجدولية عند درجة حرية 49 كما أن قيمة احتمال الخطأ أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي ترقى إلى المستوى المطلوب.

ومنه نستنتج وجود بعء الاتصال والشبكات لدى بلدية برهوم محل الدراسة ودليل ذلك تحقق الفرض البديل H1 واستبعاد الفرض الصفري H0

➤ الفرع الرابع: الإجابة على التساؤل الرابع:

- H1 يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعء تأهيل وتكوين الأفراد في تكنولوجيا المعلومات.
- H0 لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعء تأهيل وتكوين الأفراد في تكنولوجيا المعلومات.

الجدول رقم (24): اختبار t-test لوجود بعد تأهيل وتكوين الأفراد

البعد 4: تأهيل وتكوين الأفراد						
	خطأ انحراف معياري	الانحراف المعياري	المتوسط	حجم العينة	القيمة	
	0.054	0.384	3.98	50		
	3 = قيمة المتوسط الفرضي					
	95% درجة الثقة		فرق المتوسط	مستوى المعنوية sig	درجة الحرية	t
	مستوى ارتفاع	مستوى انخفاض				
القيمة	1.09	0.87	0.980	0.000	49	18.040

المصدر: من إعداد الطالبين وبالإعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا: أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على إجمالي عبارات البعد الرابع المتعلق بـ: تأهيل وتكوين الأفراد بلغ (3.98) بانحراف معياري بلغ (0.384) وهو أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي (u=3) والفرق بينهما موجب أي أنه يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعده تأهيل وتكوين الأفراد في تكنولوجيا المعلومات. ونتائج إجابات العينة دال إحصائياً، حيث أن قيمة t المحسوبة (18.040) أكبر من t الجدولية عند درجة حرية 49 كما أن قيمة احتمال الخطأ أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي ترقى إلى المستوى المطلوب.

ومن هنا نستنتج وجود بعد تأهيل وتكوين الأفراد لدى بلدية برهوم محل الدراسة ودليل ذلك تحقق الفرض

البديل H1 واستبعاد الفرض الصفري H0

ومن خلال اختبارنا لوجود ابعاد المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات نستنتج صحة الفرضية الأولى التي مفادها يوجد أثر ايجابي لاعتماد على تكنولوجيا المعلومات ببلدية برهوم أي أن هناك أثر ايجابي ذو دلالة احصائية لاعتماد بلدية برهوم وتطبيقها لتكنولوجيا المعلومات

المطلب الرابع: عرض وتحليل ومناقشة نتائج اختبار فرضيات الدراسة

بعد اختبار وجود أبعاد الدراسة لدى بلدية برهوم ، اذ تبين لنا وجود وتحقق أبعاد في تكنولوجيا المعلومات (المكونات المادية- البرمجيات وقواعد البيانات- الاتصال والشبكات- تأهيل وتكوين الأفراد) في بلدية برهوم، سنحاول اختبار في هذا المطلب الفرضية الثانية والثالثة:

الفرع الأول: الفرضية الثانية

- H1 يوجد أثر ايجابي فيما يخص تحسن أداء إدارة الموارد البشرية ببلدية برهوم
- H0 لا يوجد أثر ايجابي فيما يخص تحسن أداء إدارة الموارد البشرية ببلدية برهوم

الجدول رقم (25): اختبار معامل الانحدار البسيط للفرضية الثانية

القدرة التفسيرية		المعنوية الكلية		المعنوية الجزئية		قيم المعالم	المتغيرات
معامل التحديد	معامل ارتباط	مستوى معنوية	قيمة اختبار F	مستوى معنوية	قيمة t المحسوبة		
0.133	0.655	0.880	0.321	0.125	7.303	1.525	تكنولوجيا المعلومات
				0.01	6.369	0.742	أداء إدارة الموارد البشرية

المصدر: من إعداد الطالبين وبالاتماد على مخرجات برنامج spss

- من خلال الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط بلغ 0.655 وهو جيد، وأن قيمة معامل التحديد تقدر ب 0.133، كما بلغت قيمة الانحدار البسيط 0.321 وهي قيمة موجبة أما نسبة الدلالة المعنوية فهي أكبر من 0.05 وهذا يعني انه نرفض الفرض الصفري H0 ونقبل الفرض البديل H1 مما يدل على وجود علاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل بمعنى آخر هناك تأثير ومساهمة لتكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية ببلدية برهوم

الفرع الثالث: الفرضية الثالثة

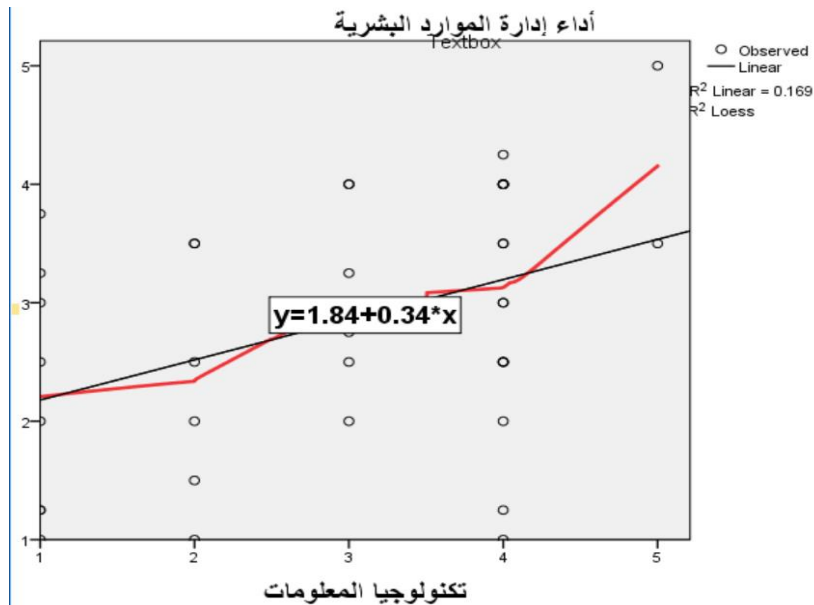
- H1 يوجد أثر ايجابي فيما يخص دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية ببلدية برهوم
- H0 لا يوجد أثر ايجابي فيما يخص دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية ببلدية برهوم

الجدول رقم (26): معامل بيرسون بين محاور الدراسة

Corrélations		
	تكنولوجيا المعلومات	أداء إدارة الموارد البشرية
تكنولوجيا المعلومات	معامل الارتباط بيرسون	1
	مستوى الدلالة المعنوية	,730
	عدد العينة	50
أداء إدارة الموارد البشرية	معامل الارتباط بيرسون	,622
	مستوى الدلالة المعنوية	,730
	عدد العينة	50

المصدر: من إعداد الطالبين وبالإعتماد على مخرجات برنامج spss

الشكل رقم (02): منحنى بياني لمعادلة الانحدار الارتباط تكنولوجيا المعلومات بأداء إدارة الموارد البشرية



المصدر: من إعداد الطالبين وبالإعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول والشكل السابق، نلاحظ أن قيم معامل الارتباط مرتفعة بمعدل عام متوسط يقدر ب (0.622) فقيمة معامل الارتباط عند مستوى دلالة (0.05) توضح أن هناك علاقة ارتباطية في مستوى أداء إدارة الموارد البشرية (المتغير التابع) يعزى إلى المستوى الذي وصل إليه تطبيق تكنولوجيا المعلومات (المتغير المستقل) ومنه، وهذا يعني انه نرفض الفرض الصفري H0 ونقبل الفرض البديل H1 مما يدل على وجود علاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل بمعنى آخر هناك علاقة ايجابية

لتكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية ببلدية برهوم بشكل جيد ويرقى إلى المستوى المطلوب.

ومن خلال معادلة الانحدار $Y=1.84+0.34*X$ الممثلة في الشكل رقم (02) والجدول السابق رقم 26 يعتبر نموذج تحليل الانحدار من أكثر أدوات التحليل الإحصائي استخداماً، ويهتم نموذج الانحدار بتقدير العلاقة بين متغير كمي وهو المتغير التابع وعدة متغيرات كمية أخرى وهي المتغيرات المستقلة وبافتراض وجود متغير تابع ومتغيرين مستقلين، حيث هو Y المتغير التابع و X هو المتغير المستقل، أي أن لتكنولوجيا المعلومات دور وأهمية كبيرة في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية ببلدية برهوم

خلاصة الفصل:

لقد كان هدف الدراسة في هذا الفصل وفحواه معرفة مدى تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية، وتجسيد الطابع النظري على أرض الواقع من خلال هذه الدراسة على وبتحديد بلدية برهوم بولاية المسيلة، والتي أظهرت وبشكل بادي للعيان مدى اعتمادها على الطابع الإلكتروني في تسيير إدارتها للموارد البشرية ما ينعكس ايجابا على أداء المورد البشري من رفع لفعاليتته وكفاءته، وتحقيق مرونة أكبر في العمل، ما يجعل منها تقتنص نقاط القوة، وتتقاضي نقاط الضعف وتكون أكثر تنافسية.

الخاتمة



الخاتمة:

لقد كان من إفرزات المنهج الرأسمالي والتحول نحو نظام اقتصادي عالمي جديد، طغيان الطابع الإلكتروني على كافة الميادين الإقتصادية، الإجتماعية، الثقافية وكذا التنظيمية، والذي أصبح خاصة العصر.

لما تلعبه هذه التكنولوجيات الحديثة من دور فاعل، إذ صار هاجس كل منظمة ليس تعميم استخدامها فحسب، وإنما توطئتها بالشكل الذي يعود بالقيمة المضافة لها، من خلال رفع مستويات الأداء الاقتصادي عامة، وأداء المورد البشري خاصة، ولا سيما إذا تم استغلال تكنولوجيا المعلومات وتوجيهها توجيهها فاعلا في إطار النمو الاقتصادي، وضمن الأهداف الكبرى في الاستراتيجية الكلية للمؤسسة.

إذ أصبح التماشي ومجريات العصر جزء لا يتجزأ من استراتيجيات المؤسسات و تنمية قدراتها التنافسية، وقد يكون هذا المنهاج محاولة جادة للمؤسسات الجزائرية سواءً تعلق بالمؤسسات الانتاجية أو الخدمية في بناء قاعدة حقة تحقق تأهيل المورد البشري، وهذا ما يجعلنا نقول أن: التنمية للمورد البشري بحاجة الى إرادة مدركة لأمرين اثنين: أولهما: ضرورة وعي الشركة بتجهيزها بكل ما هو جديد من تكنولوجيا المعلومات والاتصال. و ثانيهما: تسطير دورات تكوينية لسقل القدرات.

نتائج اختبار الفرضيات

- من اختبارنا للفرضية الأولى والتي مفادها يوجد أثر ايجابي لاعتماد على تكنولوجيا المعلومات ببلدية برهوم بحيث توصلنا إلى صحة هذه الفرضية نظرا لوجود دلائل ايجابية تؤكد على وجود أثر ايجابي لاعتماد على تكنولوجيا المعلومات ببلدية برهوم وذلك من خلال اجابات أفراد العينة أي الموظفين حول توفر أبعاد تكنولوجيا المعلومات كعتاد الإعلام الآلي وشبكات الاتصال بالاضافة لوجود تكوين للموظفين والعاملين على استخدام تكنولوجيا المعلومات ببلدية برهوم.
- من اختبارنا للفرضية الثانية والتي مفادها يوجد أثر ايجابي فيما يخص تحسن أداء إدارة الموارد البشرية ببلدية برهوم حيث توصلنا إلى صحة هذه الفرضية نظرا لوجود دلائل ايجابية تثبت ذلك من خلال ما لمسناه من اجابات المبحوثين.
- من اختبارنا للفرضية الثالثة والتي مفادها يوجد أثر ايجابي فيما يخص دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية ببلدية برهوم ،.حيث توصلنا إلى صحة هذه الفرضية نظرا لوجود علاقة ايجابية تتمثل في تأثير تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية، وذلك من خلال السرعة في الاداء وتقليل التكاليف وتحقيق جودة الخدمة.

التوصيات:

- بناء على ما سبق و من خلال نتائج الدراسة المتحصل عليها ارتأينا تقديم هذه الإقتراحات:
1. توسيع البنية التحتية للاتصالات وتطويرها بشكل أكبر للتلائم ومتطلبات العصر، باعتبار أن دورة حياة تكنولوجيا المعلومات والاتصال قصيرة جدا .
 2. تعميم استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في كل المؤسسات بمختلف نشاطاتها على المستوى الوطني، سواء الخدماتي منها أو التعليمي، وعدم الإكتفاء بالجانب الإقتصادي فحسب.
 3. التزام الإدارة العليا بضرورة التغيير، وتوفير كافة السبل والوسائل لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، والتي تضمن استمرار العمل بأداء راقى لمواردها البشرية ضمن الاستراتيجية الكلية لها
 4. توعية الموظفين والتدرج في زرع ثقافة تقبل التجديد في الأساليب المستخدمة لإدارة الموارد البشرية، بمعنى تعميم أفكار نشر إدارة إلكترونية على كافة العمال بكافة مستوياتهم.
 5. إدراج برامج تدريبية تتخللها حصص يغلب عليها الطابع النفسي لتغيير نظرة الإناث إلى حب التطوع بدلا من الإكتفاء بالجانب الروتيني في مختلف أعمالها الوظيفية.
 6. تخطيط برامج تكوينية تتماشى وظروف عمل الموظفين، لتفادي ازدحام العمل وعدم وجود فرصة للالتحاق بالدورات التدريبية، إلى جانب تكثيفها من أجل الوصول للأهداف المرجوة.

قائمة المراجع



قائمة المراجع

أولاً: الكتب

- باري كشاوي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة العربية الثانية، دار الفاروق للنشر و التوزيع، القاهرة، مصر، 2006،
- بدر النداوي، عولمة إدارة الموارد البشرية نظرة إستراتيجية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
- حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، ط1، دار النهضة العربية للنشر، بيروت، 2002
- خالد عبد الرحيم الهيتي، إدارة الموارد البشرية، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005.
- رولا نايف لمعاطية، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار كنوز للنشر و التوزيع، عمان، 2013 .
- السيد مصطفى أحمد أبو الخير، عقود نقل تكنولوجيا، ط 1، إيتراك للطباعة و النشر، القاهرة، 2007.
- عبد الحميد البلداوي: "أساليب البحث العلمي والتحليل الإحصائي التخطيط البحث وجمع وتحليل البيانات يدويا وباستخدام برنامج (spss)" دار الشروق، 2007م.
- عبد الحميد البلداوي، أساليب البحث العلمي والتحليل الإحصائي التخطيط البحث وجمع وتحليل البيانات يدوياً وباستخدام برنامج SPSS دار الشروق 2007،
- عبد الرزاق السالمي، تكنولوجيا المعلومات، ط1، دار المناهج للنشر و التوزيع، 2014
- فرغلي موسى عبد الله، تكنولوجيا المعلومات و دورها في التسويق التقليدي و الالكتروني، ط1، دار المناهج للنشر و التوزيع، مصر، 2007،
- القرني عبد الرحمان، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات و أثرها على إدارة الموارد البشرية، ط1، دار المناهج للنشر و التوزيع، عمان، 2014،
- محفوظ أحمد جودة، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، 2010،
- محمد الرقب: "متطلبات إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة"، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر غزة (فلسطين)، 2011.
- محمود علم الدين، تكنولوجيا المعلومات و صناعة الاتصال الجماهيري، ط1، دار العربي للنشر و التوزيع، 1990.

قائمة المراجع

- المزهرة منال هلال، تكنولوجيا الاتصال و المعلومات، ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان2014،
 - معتوق فريديريك، معجم العلوم الاجتماعية، دار أكاديميا، بيروت، لبنان، 1998
- ثانياً: الرسائل الجامعية**
- بعارسية صباح، بن فرج سارة، دور رأس المال الفكري في بناء المنظمة المتعلمة، دراسة حالة بجامعة المسيلة، مذكرة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي في علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2020/2019،
 - سارة قادري، دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية مذكرة ماستر الاجتماع تنمية و تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2017-2018.
 - مراد رايس، أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة، رسالة ماجستير، فرع إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006،
- ثالثاً: المجلات والندوات**
- آمال، هوارى معراج، دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين قدرات المؤسسة الجزائرية، الملتقى الوطني الأول حول المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وتحديات المناخ الاقتصادي الجديد 22-23 أبريل 2003.
 - فاطمة الزهرة غربي، خديجة بلعلياء، تكنولوجيا المعلومات و أثرها في تحقيق الميزة التنافسية في ظل اقتصاد المعرفة ورقة عمل قدمت إلى الملتقى الدولي الثاني حول المعرفة في ظل الاقتصاد الرقمي ومساهمتها في تكوين الميزة التنافسية في الدول العربية كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير الشلف، الجزائر. 22-28 نوفمبر 2007،
 - محمد صالح سالم، العصر الرقمي و ثورة المعلومات دراسة في نظم المعلومات و تحديث المجتمع، ط عين الدراسات والبحوث الإنسانية و الاجتماعية، مصر . 2014،

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Université Mohamed Boudiaf a M'sila
Faculté des Sciences Économiques, Commerciales et
des Sciences de Gestion
Département:



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم:

تصريح شرفي

بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي اسقله:

الطالب (ة) محمد المومن مسعود المولود(ة) بتاريخ: 1989/10/25 مستر
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية (أور.س.) رقم: 29515827 الصادرة بتاريخ: 2018/08/27 من بوم
المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبة: علوم البيئ تخصص: تسيير الموارد البشرية خلال السنة الجامعية: 2023/2024
والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: حرس كنترول حما المعلوماتية
تحسين أداء إدارة الموارد البشرية
دراسة الحالة (بلدية بئر هوام)

أصرح بشرفي أنني إلتزمت بمراعاة معايير الأمانة والنزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلاه.

حرر بتاريخ: 2024/05/25

التوقيع و البصمة

* يحذر كل طالب (ة) تصريحا فرديا في حالة إعداد المذكرة من طرف أكثر من طالب(ة) واحد.
** يجب هذا التصريح ضمن ملاحق المذكرة



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



المسيلة في:

رقم:

إلى السيد: **رئيس المجلس العلمي**
السيد براهيم

الموضوع: طلب مساعدة الطلبة على إجراء الترخيص الميداني.

سيدي المحترم، تحية طيبة و بعد...

في إطار افتتاح الجامعة على محيطها الاقتصادي والإداري، ومن أجل مساعدة الطلبة في إعداد مذكرات التخرج، التي تدخل ضمن متطلبات

نيل شهادة الماستر في شعبة: **علوم التسيير** تخصص: **إدارة الموارد البشرية**

فإنه يشرفنا أن نطلب من سيادتكم مساعدة الطلبة المذكورين في الجدول أدناه، على إجراء ترخيصهم الميداني بمؤسستكم.

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

الطلبة:

الرقم	الاسم واللقب	رقم بطاقة الطالب	رقم ب.ت.و.ر.س	الإمضاء
01	مسعودي عيد المومن		20251894	
02	يحيى عيد السور		101483206	
عنوان المذكرة: دور تسيير الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمة				
الموضوع: دراسة حالة تسيير الموارد البشرية				
المشرف (الاسم واللقب و الإمضاء)		هيئة الترخيص (الإمضاء والختم)		رئيس القسم (الإمضاء والختم)
أ. د. كرمي راد		[ختم الهيئة الترخيص]		[ختم رئيس القسم]



استبيان حول " دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية "

الأخ الكريم / الأخت الكريمة – العامل ببلدية برهوم / ولاية المسيلة:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الموضوع: تعبئة استبيان لانجاز مذكرة ماستر

في إطار إنجازنا لمذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علوم التسيير تخصص تحت عنوان:

" دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية "، نحن بصدد تطبيق استمارة استبيان للحصول على المعلومات اللازمة لانجاز البحث، لذا يرجى من سيادتكم المحترمة التكرم بالإجابة على أسئلة الاستبيان آملين منكم توشي الدقة والموضوعية والشفافية لما له من أثر ايجابي في إنجاز هذا البحث، وذلك بوضع علامة (X) في الخانة التي تمثل وجهة نظركم نحو كل عبارة من العبارات الواردة في الاستبيان علما بأن المعلومات الواردة في هذا الاستبيان ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

تقبلوا منا فائق الاحترام...

إشراف:

- د. شريف مراد

إعداد الطلبة:

• مسعودي مؤمن

•

السنة الجامعية: 2024/2023

المحور الأول: معلومات عامة

الجنس:

ذكر أنثى

العمر:

من 20-30 من 31-40 من 41-50 من 50 فما فوق

الخبرة:

أقل من 05 سنوات من 05-10 سنوات من 11-15 سنوات أكثر من 15

المستوى التعليمي:

ثانوي فأقل جامعي دراسات عليا أخرى

المنصب الوظيفي:

موظف رئيس مصلحة نائب رئيس مجلس البلدي

التقييم

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
------------	-------	-------	-----------	-----------------

المحور الثاني: تكنولوجيا المعلومات

البعد 01: المكونات المادية

01	أجهزة الحواسيب المتوفرة حاليا كافية لأداء أنشطة المؤسسة.				
02	تعد أجهزة الحاسوب المستخدمة من أفضل التقنيات المتاحة في العمل				
03	تتوفر المؤسسة على جميع ملحقات الإعلام الآلي.				
04	تقوم البلدية بصيانة وتطوير وتحديث الأجهزة بشكل دوري.				

البعد 02: البرمجيات وقواعد البيانات

05	تسعى المؤسسة لاستخدام برمجيات حديثة باستمرار				
06	تمتاز البرمجيات المستخدمة بالمرونة اذ يسهل اجراء التعديالت عليها				
07	يحتوي نظام معلومات على معلومات و بيانات دقيقة تسمح بتفعيل أداؤها.				
08	توفر المؤسسة الحماية اللازمة لبياناتها				

البعد 03: الاتصال والشبكات

09	تستخدم مديرية الموارد البشرية شبكة اتصال الانترنت للربط بين مختلف				
----	---	--	--	--	--

					الأقسام والمصالح.
					10 تتوفر البلدية على شبكة داخلية من أجل التواصل وتخزين المعلومات والبيانات
					11 تضمن المؤسسة توفير شبكة الاتصالات والانترنات في كل وقت.
					12 تمتلك البلدية موقع خاص و بريد الكتروني
البعد 04: تأهيل وتكوين الأفراد					
					13 يمتلك العاملون مهارات الاستخدام الفعال لألدوات الإلكترونية الخاصة بالمعلومات والاتصال.
					14 تتابع المؤسسة أداء العمال عند استخدام وسائل اعلام الآلي وتعامل مع البرامج والتطبيقات.
					15 يمتلك العاملون بمقر البلدية القدرة على التكيف في العمل عند حدوث حالات طارئة.
					16 يوجد تكوين ودورات تدريبية للعمال حول لاستخدام عتاد إعلام الآلي واتقان البرامج والتطبيقات.
المحور الثالث: أداء إدارة الموارد البشرية					
					17 تعتمد البلدية بشكل كبير على تكنولوجيا المعلومات للقيام بأعمالها
					18 هناك رضا على أداء إدارة الموارد البشرية باستعمال تكنولوجيا المعلومات
					19 تساهم تكنولوجيا المعلومات بتأدية المهام وفقا لمعايير الجودة المطلوبة وفي الوقت المحدد
					20 يحقق استخدام تكنولوجيا المعلومات مرونة أكبر في العمل وتخفيف الضغوط المتعلقة به
					21 تساهم تكنولوجيا المعلومات على تسريعة عملية تبادل المعلومات
					22 تساعد تكنولوجيا المعلومات في تحديد نقاط القوة والضعف بالبلدية
					23 تعمل تكنولوجيا المعلومات المستخدمة في المؤسسة على تقليل الوقت المطلوب لإنجاز العمل
					24 ساهمت تكنولوجيا المعلومات من الحد من درجة الخطأ في اداء المهام
					25 ربط ادارات المؤسسة البلدية مع بعضها البعض في نظام متكامل
					26 مساهمة في صنع القرار واتخاذ في جميع المستويات التنظيمية في وقت مناسب
					27 تساهم تكنولوجيا المعلومات في تخفيض تكاليف وزيادة فعالية الرقابة

					الادارية	
					تكنولوجيا المعلومات حسنت من محيط العمل	28
					تقليل تكاليف أداء الخدمة اعتماد على الملفات الكترونيا وتسريع أداء	29
					تساهم الرقمنة في سرعة حصول المواطنين على خدمته المطلوبة	30

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، وذلك من خلال توضيح مدى أهمية هذه التكنولوجيا المعلومات على المستوى الوظيفي من أجل تقديم أحسن أداء و لرفع من أداء إدارة الموارد البشرية، ولتحسين وتطوير هذه الأخيرة يجب الاهتمام بإدخال واستخدام تكنولوجيا معلومات حديثة،. إذ تركز الدراسة على أهمية تكنولوجيا المعلومات في تنمية مهارات ومعارف إدارة الموارد البشرية، وقدرتها على اثبات مكانتها في المؤسسة من خلال توفير تكوين وتدريب لمستخدميها في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات، وتحددت مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيسي التالي: ما دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية؟ و قد أعتد على المنهج الوصفي لأنه الأنسب لموضوع الدراسة بحيث تكون مجتمع البحث من 50 موظفا ببلدية برهوم ولاية المسيلة.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات،، الأداء، إدارة الموارد البشرية، بلدية برهوم.

Abstract:

This study aims to know the role of information technology in improving human resources management in the organization, by clarifying the importance of this information technology at the functional level in order to provide the best performance and raise the performance of human resources management, and to improve and develop the latter, attention must be paid to introducing and using information technology. Modern,. The study focuses on the importance of information technology in developing the skills and knowledge of human resources management, and its ability to prove its position in the organization by providing training and training to its users in the field of using information technology. The problem of the study was determined by the following main question: What is the role of information technology in improving human resources management? The descriptive analysis method was relied upon because it is the most appropriate for the subject of the study, so that the research community consisted of 50 employees in the municipality of Barhoum, M'Sila state.

Keywords: information technology, performance, human resources management, Berhoum Municipality.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ