

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علوم الإعلام والاتصال



مذكرة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: علوم إنسانية

الشعبة: علوم الإعلام والاتصال

التخصص: تكنولوجيا الإتصال الجديدة

من إعداد الطالبة: مريم حيدوسي

عنوان المذكرة:

دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية

دراسة ميدانية لعمال الشركة الوطنية للجيوفيزياء ENAGEO

نوقشت علنا بتاريخ: 2017/05/16

أمام لجنة المناقشة

- أ، مساعد أ: محمد الصغير كاوجة.....جامعة قاصدي مرباح ورقلة (رئيسا)
- الأستاذ: عبد القادر قندوز.....جامعة قاصدي مرباح ورقلة (مشرفا)
- أ، مساعد ب: الزاوي محمد الطيب.....جامعة قاصدي مرباح ورقلة (مناقشا)

الموسم الجامعي: 2017/2016

قال الله تعالى

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

{وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ

وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ}

صدق الله العظيم

سورة التوبة

الآية (105)

تشكرات

" رَبِّهِ أُوذِنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّْ
وَأَنْ أَعْمَلَ حَالًا تَرْضَاهُ وَأَخِظْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ "

سورة النمل

الآية (19)

أشكر الله عزّ وجلّ على أن وفقني لإتمام هذا العمل...

كما أوجه شكري إلى الأستاذ الفاضل عبد القادر قندوز لما منحني من جهد
ووقت وتوجيهات وإرشادات ودعم لإنجاز هذا البحث، كما أتقدم بالشكر
والتقدير إلى الأساتذة أعضاء اللجنة الموقرة والذين وافقوا على مناقشة هذه
المذكرة.

كما أشكر جميع أساتذتي في كل مراحل الدراسة وأشكر جميع الأساتذة
الذين ساهموا ولو بإرشاداتهم في إنجاز هذا العمل

ولا أنسى جميع عمال وموظفي المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء

وأخيرا أتقدم بالشكر لكل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل...

مريم حيدوسي

إهداء

الحمد لله الذي أعاننا بالعلم وزيننا وأكرمنا بالتقوى

أهدي ثمرة جهدي إلى:

من كانوا سنداً لي بعد الله في هذه الحياة

إلى التي شاء الله أن يجعل الجنة تحت أقدامها، فأفنت شبابها في تبليغ الرسالة المقدسة، وأنارت بنور حبها المتدفق وحنانها درب حياتي أُمي الغالية أطال الله في

عمرها

إلى الغالي الذي أفنى من عمره السنين لأصل لهذا المستوى أبي الكريم، فأحبيك تحية علم ومحبة، وأشهد أنك علمتني أن أكون للعلم طالبة شغوفة، وأن أعتد على نفسي وأن أرفع مشغل العطاء منيراً لوجه الله عز وجل، فأليك يا والدي أهدي ثمرة جهدي

أطال الله في عمرك

إلى أختي هاجر وإخوتي عبد الرحمان وأسامة حفظكم الله من كل سوء

إلى كل الأقارب كل بإسمه

إلى من ساندني ووقف بجانبني دائماً زوجي العزيز: وليد

إلى كل الأصدقاء من كانوا برفقتي أثناء دراستي في الجامعة واخص بالذكر: حليلة

وإلى كل من ساعدني في إنجاز هذا البحث ولو بكلمة تشجيع أهدي لهم ثمرة بحثي

هذا.

مريم حيدوسي

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء بحاسي مسعود، وباعتبار أن المؤسسة في العصر الحديث تواجه حالة من التحدي نتيجة للثورة العلمية والتكنولوجية في جميع الميادين وما نجم عنه من تعقد مهام الإدارة ومتطلباتها وما يلزمها لمواكبة هذا التغيير لضمان الإستمرار، وباعتبار أن إدارة الموارد البشرية بما تملكه من مهارات هي أداة تمكن المؤسسة من رفع أدائها فلجأت إلى تكنولوجيا المعلومات لتساعدها على التسيير الفعال للموارد البشرية مما يساهم في رفع أدائها.

تدخل هذه الدراسة في تخصص تكنولوجيا الإتصال الجديدة، ولقد قمنا فيها بالإجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة التالي "ما هو دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية؟" وللإجابة عليه إعتدنا على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يتناسب مع طبيعة الدراسة، وإخترنا الإستبيان كأداة لجمع البيانات ووزع إستبيان الدراسة على عينة قصدية من عمال المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء، ومنه تم تقسيم الدراسة إلى فصلين إثنين، الأول المتمثل في الإطار المنهجي للدراسة أما الثاني فتناول الجانب الميداني من خلاله تم عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة.

Résumé de l'étude :

Cette étude vise à mettre en évidence le rôle des technologies d'informations dans le but d'améliorer la gestion des ressources humaines de l'entreprise Nationale de Géophysique située à HASSI MESSAOUD, tout en considérant que l'entreprise fonctionne dans une époque moderne et confrontée à des contestations suite à la révolution scientifique et technologique dans tous les domaines résultant des fonctions de gestion et les exigences nécessaires pour suivre ce changement pour assurer la continuité.

Étant donné que la gestion des ressources humaines, y compris ses fonds de connaissances et de compétences de l'organisation, est en mesure d'améliorer les performances de l'outil IT pour l'aider à recourir à la gestion efficace des ressources humaines, ce qui contribue à augmenter ses performances.

Dans cette intervention d'étude dans la spécialité des nouvelles technologies de communication, nous avons obtenu la réponse à la question principale de l'étude suivante, « Quel est le rôle des technologies de l'information pour améliorer la gestion des ressources humaines ? » Pour toute réponse, celle-ci repose sur l'approche descriptive analytique, et sur la nature de l'étude, comme outil de collecte de données et distribue une étude de questionnaire de l'entreprise National de Géophysique concernant un échantillon de travailleurs, par ailleurs, l'étude a été divisée en deux chapitres, le premier entre dans le cadre méthodologique le second porte sur le côté du terrain, à travers lequel il a été ressorti, et l'analyse, et la discussion des résultats de l'étude.

Abstract:

The main purpose of this study is to show the effective role of information technology in improving human resources at Geophysics National Company. And seeing that the organization is facing a challenge nowadays due to scientific and technological revolution in all fields which results the need for it to keep pace with this change to ensure sustainability of the company. Information technology enables the company to increase its performance to help to effectively manage human resources.

This study is included in a new communication technology field and we have answered the main question of the following study: “What is the main role of IT in improving human resources?”.for answering that, we relied on the analytical descriptive approach which fits with the nature of the study, we have chosen a thorough inquiry that has been distributed to most of the employees as a tool to collect all data.

The study was divided into two chapters, the first one is about the methodological framework of the study and the second dealt with the field side, through which the results of the study were presented, analyzed and discussed.

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
	كلمة شكر
	إهداء
III-I	ملخص الدراسة
IV -V	قائمة المحتويات
VII-VI	قائمة الجداول
IX-VIII	قائمة الأشكال
(أ-ج)	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
12-01	المبحث الأول: مشكلة الدراسة
02	تمهيد
04-03	1. الإشكالية
04	2. تساؤلات الدراسة
04	3. أهمية الدراسة
05-04	4. أهداف الدراسة
05	5. أسباب إختيار الموضوع
12-05	6. مفاهيم الدراسة
20_12	المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة
13-12	1. مجتمع البحث وعينة الدراسة

13	2. حدود الدراسة
15-13	3. منهج الدراسة
16-15	4. أدوات جمع البيانات
18_16	5. الدراسات السابقة
20_19	6. المقاربة النظرية
الفصل الثاني: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة	
22	تمهيد
25-23	تقديم المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء
26	أولاً: توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس
27	ثانياً: توزيع أفراد العينة حسب متغير السن
28	ثالثاً: توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي
29	رابعاً: توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في المؤسسة
52-30	عرض وتحليل إجابات أفراد العينة لأسئلة محاور الإستبيان
55-53	نتائج الإستبيان
56	خلاصة الفصل
59-57	خاتمة
63-60	قائمة المصادر والمراجع
68_65	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
26	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	01
27	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	02
28	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	03
29	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في المؤسسة	04
30	يمثل آراء نتائج المستجوبين حول السؤال 1	05
31	يمثل آراء نتائج المستجوبين حول السؤال 2	06
32	يمثل آراء نتائج المستجوبين حول السؤال 3	07
33	يمثل آراء نتائج المستجوبين حول السؤال 4	08
34	يمثل آراء نتائج المستجوبين حول السؤال 4 أ	09
35	يمثل آراء نتائج المستجوبين حول السؤال 5	10
36	يمثل آراء نتائج المستجوبين حول السؤال 5 أ	11
37	يمثل آراء نتائج المستجوبين حول السؤال 6	12
38	يمثل آراء نتائج المستجوبين حول السؤال 7	13
39	يمثل آراء نتائج المستجوبين حول السؤال 8	14
40	يمثل آراء نتائج المستجوبين حول السؤال 8 أ	15
41	يمثل آراء نتائج المستجوبين حول السؤال 9	16
42	يمثل آراء نتائج المستجوبين حول السؤال 10	17

43	يمثل أراء نتائج المستجوبين حول السؤال 11	18
44	يمثل أراء نتائج المستجوبين حول السؤال 12	19
45	يمثل أراء نتائج المستجوبين حول السؤال 13	20
46	يمثل أراء نتائج المستجوبين حول السؤال 14	21
47	يمثل أراء نتائج المستجوبين حول السؤال 15	22
48	يمثل أراء نتائج المستجوبين حول السؤال 16	23
49	يمثل أراء نتائج المستجوبين حول السؤال 17	24
50	يمثل أراء نتائج المستجوبين حول السؤال 18	25
51	يمثل أراء نتائج المستجوبين حول السؤال 19	26
52	يمثل أراء نتائج المستجوبين حول السؤال 20	27

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
26	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	01
27	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	02
28	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	03
29	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في المؤسسة	04
30	يمثل عرض بياني لنتائج السؤال 1	05
31	يمثل عرض بياني لنتائج السؤال 2	06
32	يمثل عرض بياني لنتائج السؤال 3	07
33	يمثل عرض بياني لنتائج السؤال 4	08
34	يمثل عرض بياني لنتائج السؤال 4 أ	10
35	يمثل عرض بياني لنتائج السؤال 5	11
36	يمثل عرض بياني لنتائج السؤال 5 أ	12
37	يمثل عرض بياني لنتائج السؤال 6	13
38	يمثل عرض بياني لنتائج السؤال 7	14
39	يمثل عرض بياني لنتائج السؤال 8	15
40	يمثل عرض بياني لنتائج السؤال 8 أ	16
41	يمثل عرض بياني لنتائج السؤال 9	17
42	يمثل عرض بياني لنتائج السؤال 10	18

43	يمثل عرض بياني لنتائج السؤال 11	19
44	يمثل عرض بياني لنتائج السؤال 12	20
45	يمثل عرض بياني لنتائج السؤال 13	21
46	يمثل عرض بياني لنتائج السؤال 14	22
47	يمثل عرض بياني لنتائج السؤال 15	23
48	يمثل عرض بياني لنتائج السؤال 16	24
49	يمثل عرض بياني لنتائج السؤال 17	25
50	يمثل عرض بياني لنتائج السؤال 18	26
51	يمثل عرض بياني لنتائج السؤال 19	27
52	يمثل عرض بياني لنتائج السؤال 20	28

مقدمة

مقدمة:

في خضم التحولات السريعة التي يشهدها التيار التكنولوجي المعلوماتي، وما يحمله من تغيرات غيرت العديد من المفاهيم في مجال تسيير وإدارة الموارد البشرية، إستوجب على المؤسسة إعادة النظر في بناء نسقها الفني بعد الدور البارز الذي إحتلته تكنولوجيا المعلومات إزاء هذا التنامي السريع والواسع والامتناهي لتيار تكنولوجيا المعلومات، فإن هذه التحولات أثبتت ضرورة إدخال تكنولوجيا المعلومات إلى نشاط المؤسسة كشكل من أشكال التجديد.

وقد شهدت الآونة الأخيرة تطورات سريعة وغير مسبوقة في كافة مناحي الحياة أبرز هذه التطورات والتي ميزت وقتنا الحالي، هي الديناميكية التي عرفها المجال التكنولوجي خاصة تلك المتعلقة بمعالجة المعلومات أو بما أصبح يعرف بـ(تكنولوجيا المعلومات)، والإعتماد المتزايد والمكثف نحو إستعمالها وتوظيفها بقوة في معظم الأنشطة.

لقد كان لإقحام تكنولوجيا المعلومات آثار عميقة على المستوى الجزئي أو الكلي حيث أدت إلى ظهور بما يعرف بعصر المعلومات والمعرفة، عصر أصبحت فيه هذه الأخيرة موردا أساسيا لا يقل أهمية عن باقي موارد الإنتاج الكلاسيكية المعروفة.

هذا الوضع الجديد فرض على المؤسسة تحديات جديدة تختلف شكلا ومحتوى عن الفترات السابقة، وتزداد شدة هذه التحديات على الدول النامية أكثر فأكثر منه على الدول المتطورة نظرا للتأخيرات المسجلة في الميدان التكنولوجي عموما وتكنولوجيا المعلومات موضوع البحث خصوصا، لكن هذا لا يعني أن هذه الدول بما فيها الجزائر لم تتأثر بما أفرزته هذه التكنولوجيا خاصة في عالم الأعمال، فالعالم اليوم ويفضل التسهيلات والمزايا التي منحتها هذه التكنولوجيا للبشرية أصبح يشبه القرية الصغيرة.

إنّ فالمؤسسة الجزائرية مطالبة من جهتها بمسايرة هذه التطورات الحاصلة في هذا المجال وبتأهيل الموارد البشرية بحيث تكون قادرة على الأخذ بزمام هذا الوضع الجديد للبقاء والتفوق في عصرنا الحالي.

وفي إطار كل هذه المستجدات التي يطغى عليها الطابع التكنولوجي العلمي جاء هذا العمل لتسليط الضوء على بعض الآثار التي أحدثتها تكنولوجيا المعلومات في جانب من أهم جوانب الأعمال يعتبر الركيزة الأساسية ألا وهو جانب الموارد البشرية وفي هذا السياق تحاول الدراسة الراهنة تشخيص دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية، وفي هذا الإطار تم تقسيم الدراسة إلى فصلين إثنين:

حيث تضمن عنوان الفصل الأول "الإطار المنهجي للدراسة" وإشتمل على

مبحثين:

المبحث الأول: مشكلة الدراسة

تضمن بداية بتقديم المشكلة وتساؤلات الدراسة، وبعد ذلك إبراز أهداف وأهمية الدراسة، ثم أسباب إختيار الموضوع وتحديد مفاهيم الدراسة

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة

وتضمن تحديد مجتمع وعينة الدراسة، بعد ذلك حدود ومنهج الدراسة، ثم أدوات جمع البيانات والدراسات السابقة والمداخل النظرية.

كما تضمن عنوان الفصل الثاني "عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة" والذي خصص لتبويب وتنظيم البيانات المجمعة في الدراسة الميدانية وعرض نتائجها وكذلك تحليلها وفقا للترتيب التسلسلي للتساؤلات المطروحة وإستخلاص النتائج العامة لعرضها.

لنكن في الأخير تقديم جملة من التوصيات والإقتراحات وقائمة المراجع والملاحق لهذا العمل.

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد.

المبحث الأول: مشكلة الدراسة.

1. تحديد إشكالية الدراسة

2. تساؤلات الدراسة.

3. أهداف الدراسة.

4. أهمية الدراسة.

5. أسباب إختيار الموضوع.

6. مفاهيم الدراسة.

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة.

1. مجتمع وعينة الدراسة.

2. حدود الدراسة.

3. منهج الدراسة.

4. أدوات جمع البيانات.

5. الدراسات السابقة.

6. المداخل النظرية.

خلاصة الفصل الأول.

تمهيد:

يعرض هذا الفصل الإطار المفاهيمي والإجراءات المنهجية لدراسة، بداية بطرح للمشكلة الرئيسية، وبعدها التساؤلات الفرعية للدراسة مروراً بالأسباب التي دفعتنا لإختيار الموضوع، ثم بعد ذلك نبين أهمية وأهداف الدراسة وبعدها تحديد الإجراءات المنهجية للدراسة، حيث سنتناول بتفصيل المنهج المتبع وتوضيح السبب الذي جعلنا نختار هذا المنهج من غير مناهج البحث العلمي الأخرى، كما سنبين الأدوات التي إعتدنا عليها في جمع البيانات، وبعدها سيتم شرح مجتمع البحث وعينة الدراسة، حيث سنتناول تحديد بعض مصطلحات الأساسية لدراسة، وبعدها يأتي طرح النظرية التي قمنا بالإعتماد عليها وهي نظرية إنتشار المبتكرات أو كما تعرف بتبني المستحدثات، وأخيراً قمنا بتلخيص أهم ما جاء في الدراسات السابقة والتي إنتقيناها من بعض الأدبيات العلمية التي تناولت موضوع تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية.

المبحث الأول: مشكلة الدراسة

1- إشكالية الدراسة:

تعتبر ديناميكية المجال التكنولوجي أهم ما يميز العصر الحالي في خضم التحولات التي تعيشها اليوم حيث ظهرت التكنولوجيا كعامل مؤثر في كافة الأنشطة والعمليات، خاصة ما تعلق منها بمعالجة المعلومات ونشرها أو ما يعرف بتكنولوجيا المعلومات التي فجرت ثورة هائلة في نظم المعلومات وساهمت بذلك في إدماج مختلف الأطراف العالمية.

وقد كان لتكنولوجيا المعلومات الأثر الكبير في إعادة تشكيل الكثير من طرق الحياة الإعتيادية للأفراد والمنظمات، هكذا أصبحت تكنولوجيا المعلومات جزء لا يتجزأ من نسيج الإدارة في المنظمة المعاصرة ومورداً أساسياً تعتمد عليه في تفعيل العملية الإدارية والإستغلال الأفضل للموارد

فإن التحول التكنولوجي المعلوماتي السريع الذي يشهده العالم والتغيرات التي أحدثتها تكنولوجيا المعلومات في بيئة الأعمال أدت إلى تطوير وتحسين مكانة المؤسسات، حيث جعلت من إهتمام المؤسسات ينصب على تطبيق التقنيات في تسيير مختلف الوظائف قصد الإستفادة القصوى لرفع أدائها ومواكبة التكنولوجيا الشيء الذي من شأنه تحسين تنافسيتها، لأن الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات في مجال الأعمال أصبح ضرورياً لتحقيق الريادة فتكنولوجيا المعلومات تعتبر وسيلة هامة لتحقيق هيمنة شاملة وتحقيق فعالية وكفاءة على مستوى إدارة الموارد البشرية لأن العمل على تقنية المعلومات يمثل أقصى درجات الحرص في إستخدام الأساليب المرنة في التنظيم وإدارة الموارد البشرية

وهذا الوضع الجديد فرض على المؤسسة تحديات جديدة، حيث أصبح لهذه التكنولوجيا أهمية ودور في المؤسسة بشكل عام وعلى تحسين إدارة الموارد البشرية بشكل خاص حيث أصبحت تكنولوجيا المعلومات جزءاً لا يتجزأ من نسيج الإدارة في المؤسسة ومورداً تعتمد عليه في تفعيل العملية الإدارية والاستغلال الأفضل للمعلومة بما ينجز عنها من سرعة تأدية المهام وتوفير الوقت وبالتالي تحسين الأداء

وباعتبار إدارة الموارد البشرية من أهم وظائف المؤسسة فهي مجبرة على تغيير وتحديث أسلوب تسييرها لهذه الموارد بما يتماشى مع متطلبات العصر فهي إذا مضطرة إلى تطبيق تكنولوجيا المعلومات في تسيير الموارد البشرية، وقد إزدادت أهميتها لإعتمادها على الشبكات التي سهلت من إجراءات الوظيفة، الشيء الذي بدوره يحسن من أدائها وبالتالي يحقق أهداف المؤسسة ومن هنا تتبلور معالم إشكالية الدراسة في التساؤل التالي:

ما هو دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء؟

2. تساؤلات الدراسة:

وللإجابة على الإشكالية نطرح التساؤلات التالية:

- فيما تتمثل أهم تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في مؤسسة enageo؟

- كيف ساهمت تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية بمؤسسة

enageo؟

- ما هو واقع إستخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية بمؤسسة

enageo؟

3. أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من عدة منطلقات منها:

تكتسب الدراسة أهميتها من الأهمية البالغة التي تميزت بها كلا من تكنولوجيا

المعلومات وإدارة الموارد البشرية في العصر الحالي وتكمن أهمية هذه الدراسة في

إثراء موضوع تكنولوجيا المعلومات الذي أصبح له مكانة هامة في المؤسسات حاليا

كما تستمد الدراسة كذلك أهميتها في الدور الفعال الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات

في إدارة الموارد البشرية فهي تعتبر زاوية من الزوايا التي تعالج موضوع تكنولوجيا

المعلومات وأهميتها في عالم الأعمال.

4. أهداف الدراسة:

- لكل بحث علمي مهما كان نوعه أكاديميا أو مهنيا، أهدافه الخاصة به، تختلف حسب طبيعة الإشكالية المطروحة وحسب طبيعة الموضوع المختار ويمكن إيجاز الأهداف المرجوة من دراسة الموضوع فيما يلي:
- إبراز أهمية إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة والعمل على زيادة فعاليتها.
 - تسليط الضوء على واقع تطبيق مؤسسة ENAGEO لتكنولوجيا المعلومات وبالتالي التعرف على الدواعي التي قادت المؤسسة إلى تبني تكنولوجيا المعلومات.
 - توضيح الدور الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات في إضافة قيمة لإدارة الموارد البشرية عبر تحسينها.

5. أسباب إختيار الموضوع:

- دوافع إختيار هذا الموضوع دون غيره من المواضيع العلمية راجع لعدة أسباب منها:
- #### الأسباب الذاتية:

- شعورنا بقيمة وأهمية هذا الموضوع، خاصة مع التحولات المستجدة والتوجهات الحديثة.
- موضوع قابل للبحث والدراسة، نظرا لإمكانية الوصول الى المعلومات المتصلة به من خلال المصادر والمراجع المتوفرة.

الأسباب الموضوعية:

- أهمية الموضوع إذ يعد الأداة الرئيسية لسير المعلومات وبالتالي أهمية التكنولوجيا الحديثة ودورها في زيادة سيولة المعلومة.
- حداثة الموضوع من حداثة التكنولوجيا والتعمق فيها واستغلالها في المؤسسة.
- الرغبة في معرفة كيف يمكن لتكنولوجيا المعلومات من تحسين إدارة الموارد البشرية.
- التعرف على كيفية إستخدام مؤسسة ENAGEO لتكنولوجيا المعلومات واستخدامها في إدارة مواردها البشرية.

6. مصطلحات ومفاهيم الدراسة:

التعريف بالمصطلحات الواردة في البحث ضروري إذا كان في عنوان البحث مصطلحات تحتاج إلى تحديد معانيها بدقة لمنع الخلط والغموض والالتباس

1. التكنولوجيا:

يعتبر مفهوم التكنولوجيا من المفاهيم التي ناقشها الكثير من الباحثين والمفكرين، واختلفوا في نظرتهم له بسبب إختلاف تخصصهم وتطور خصائص التكنولوجيا نفسها، ولكن من الأمور المتفق عليها أن ماهية التكنولوجيا قديمة قدم المخترعات البشرية نفسها، حيث كانت تعتبر وسيلة من الوسائل التي إكتشفها الإنسان عند تطويعه البدائي للطبيعة، وبعدها أصبحت أداة يستعملها لخدمته ومساعدته لقضاء حاجياته المتنامية، ثم تطور إستعمالها وعم إلى درجة أصبحت مهمة جدا في حياته العامة والخاصة، مما جعل البعض من المفكرين يعتقدون بأنها المسؤولة عن معظم التغيرات التي تحدث داخل المجتمع المعاصر.¹

- يعرفها ايتمار ايم "التكنولوجيا هي معرفة الوسيلة والعلم ومعرفة العلة، فالعلم ينتج المعرفة أما التكنولوجيا فتساعد على إنتاج الثورة"

- وهناك تعريف آخر يرى أن "التكنولوجيا بمعناها الواسع تعني الطرق والعمليات والأساليب والمعرفة والتسييريات المتاحة، ++ لإتمام العمل في أي منظمة"²

التعريف الإجرائي للتكنولوجيا:

هي طرق وأساليب عملية وتقنية منظمة ومنسقة تعتمد على كل المؤسسات والإدارات في توجيه أنشطتها المتباينة، وقد تتجسد التكنولوجيا في صورة آلات ومعدات وتجهيزات، كما تشمل جوانب متعلقة بتوجيه النشاط ومعرفة العمل لدى الموارد البشرية.

فضيل دليو، التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال، المفهوم - الاستعمالات - الآفاق، دار الثقافة، المملكة الأردنية الهاشمية، عمان،

1، ص. 20101.

محمد علي محمد، علم الاجتماع التنظيمي: مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية،

2003، ص 396

2. المعلومات:

هناك تعريف يرى: "يقصد بالمعلومات البيانات التي تم معالجتها بحيث أصبحت ذات دلالة مبنية وذات معنى، والبيانات هي عبارة عن رموز مجردة من المعنى الظاهري، وتعتبر المادة الخام التي يمكن أن تكون كمية يمكن قياسها وحسابها رياضياً أو أن تكون غير كمية (وصفية مثل العادات والتقاليد... إلخ) وتتطلب إجراء معالجات معينة، من أجل تحويلها إلى نتائج معلومات بالإمكان الاستفادة منها بشكل أفضل"¹

فالمعلومات إذا هي عبارة عن "إختلاف ينتج إختلاف آخر، هذا الأخير ينتقل ويتعرض لعدة تغيرات متتالية لتكوين الفكرة"². كما يرى بعض الدارسين بأن المعلومات هي مجموع أخبار تحمل معارف أو علماً حول موضوع أو شيء معين، فالمعلومات هي عملية فعل الإخبار وتحتوي على مضمون ما يتم الإخبار به في آن واحد قصد فهم المحيط فهما جيداً.³ وكل معلومة هي "إشارة، خبر أو تصور أو إدراك له أثر على سلوك الإنسان"⁴. وبالتالي "هي رمز تعبيرى يسمح بالإتصال"⁵ كما تعرف كالتالي: "المعلومات حالة ذهنية، ومن ثم فإنها المورد الذي بدونها لا يمكن للإنسان إستثمار أي مورد آخر، وعليه فإن مفهوم كلمة (معلومات) وبما يتوافق مع (خسر المعلومات) الذي نعيشه اليوم، وينص على أن المعلومات سلعة يتم في العادة إنتاجها أو تعبئتها بأشكال متفق عليها، وبالتالي يمكن الإستفادة منها تحت ظروف معينة في التعليم والإعلام والتسلية أو لتوفير محفز مفيد وغني لإتحاد قرارات في مجالات عمل معينة"⁶

¹ علاء السالمي، إساسيات نظم المعلومات الإدارية، دار مناهج للنشر والتوزيع، الأردن، 2006 ص 15

² Mélése .J, Approche Systémique des Organisations, Ed d'Organisations, 1990, P15.

³ Robert Reix, Système d'Information et Management des Organisation, Ed Vuibert, Paris, 1998, P16.

خالد مصلح حسين الرقب، دور نظم المعلومات في تطوير الميزة التنافسية دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارتي المالية والصحة بقطاع غزة، رسالة ماجستير إدارة الأعمال غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية-غزة،

⁴ فلسطين 2009، ص 21

⁵ 7 BERNARDE E et BUOFARES F, Information pour la Comptabilité de Gestion, édition ESKA, Paris, 1995,

⁶ <http://www.sironline.org/alabwab/alhoda.culture/011.html> le 18-02-2017 à 12 :07

التعريف الإجرائي للمعلومات:

مجموعة من المعطيات والبيانات والتي تتدخل في توجيه أنشطة إدارة الموارد البشرية، كما أن توافرها ودقتها وجودتها يساهم في فعالية عملية التنسيق وهذا يكافئ منطقيا فرض رقابة على نظام المعلومات لتأمين أقصى حماية وتحقيقا للمزايا الإستراتيجية التي تتيحها جودة المعلومات على مستوى إدارة الموارد البشرية.

3. تكنولوجيا المعلومات:

يقصد بتكنولوجيا المعلومات " مجموعة من الأفراد، البيانات، الإجراءات، والمكونات المادية والبرمجيات التي تعمل سوية من أجل الوصول إلى أهداف المنظمة وهي تمثيل للجانب التكنولوجي والحديث لنظام المعلومات"¹

تعريف آخر يوضح: "لقد أصبحت تكنولوجيا المعلومات أداة إجبارية لإجراء المراجعة الخارجية، لقد إزدادت كمية ونوعية المعلومات المتاحة عن الصناعة والمنافسة بصورة ملموسة في السنوات الماضية، ومن ضمن الوسائل الفعالة لتعريف الفرص والتهديدات: التكنولوجيا المتقدمة للحاسب الآلي، قاعدة بيانات الإنترنت، الجرافيك، برامج الكمبيوتر، الإتصالات، وسائل تخزين المعلومات والوصول إليها، وأجهزة الفاكس، لقد أصبح إستخدام الإنترنت بمثابة الطريق السريع للمعلومات ومن الأمور الضرورية لنجاح الشركات"²

ويشير مصطلح تكنولوجيا المعلومات إلى مجموعة من العناصر والقدرات التي تستخدم في جمع البيانات والمعلومات وتخزينها ونشرها، بإستخدام تكنولوجيا الحاسبات والإتصالات بسرعة عالية وكفاءة لإحداث شيء مفيد، يساعد على تطور المجتمعات وقد غيرت تكنولوجيا المعلومات من نظام الإنتاج الخاص بالثروة الصناعية بالقرن الثامن عشر من حيث حجم وجود شكل المنتج الذي يمكن تعديله بناءً على طلب الزبون لمواكبة التطورات والتقنيات الجديدة تعرف تكنولوجيا

1 سناء عبد الكريم الخناق، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في عمليات إدارة المعرفة، الملتقى الدولي: المعرفة والتحدى التنافسي للمؤسسات الاقتصادية، بسكرة، الجزائر، 12 و 13 نوفمبر 2005، ص 237، 23 الركيزة الجديدة
2 نادية العارف، التخطيط الإستراتيجي والعولمة، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 132

المعلومات على أنها التكنولوجيا التي تركز على الكمبيوتر والإلكترونيات الدقيقة والإتصالات والألياف الضوئية والبرمجيات وشبكات المعلومات.¹

التعريف الإجرائي لتكنولوجيا المعلومات:

مجموعة أجهزة الحواسيب الآلية ولواحقها والبرمجيات التي تشتغل عليها والشبكات التي تربطها وأنظمة المعلومات التي تشكلها والمعرفة المتخصصة التي يسير عن طريقها نشاط ومهام إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية.

4. الإدارة:

لقد عرفت الإدارة بعبارة بسيطة جدا بأنها "تنفيذ الأشياء عن طريق جهود أشخاص آخرين، وتنقسم هذه الوظيفة على الأقل إلى مسؤوليتين إحداهما التخطيط، أما الأخرى فهي الرقابة"²

من جهة أخرى تعرف: "الإدارة هي عملية إنسانية إجتماعية تتناسق فيها جهود العاملين في المنظمة أو المؤسسة من أجل تحقيقها، متوخين في ذلك أفضل إستخدام ممكن للإمكانيات المادية والبشرية والفنية المتاحة للمنظمة"

كما يوجد تعريف آخر: "تشمل الإدارة أنماط متخصصة من السلوك تمارس بصورة مختلفة في المؤسسات المختلفة حسب نوعيتها وحجمها"

أما حسب التعريف التالي: "الإدارة علم يضع الأسس والقواعد، لتنظيم خدمته الوظيفية وكيفية التعامل معه"³

كما عرفت: "بأنها تنفيذ الأشياء عن طريق جهود أشخاص آخرين، وتنقسم هذه الوظيفة على الأقل إلى مسؤوليتين أساسيتين إحداهما التخطيط، أما الأخرى فهي الرقابة".⁴

¹ HENRI MAHE de BOISLANDELLE, dictionnaire de gestion, economicaédition, 1998, paris, France, p 67

² ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، الطبعة الثانية، ص 232

³ www.aoua.com le 18/02/2017 a 13 :16

⁴ Robert.P. « le petit Robert 1 ». Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française. Paris. Mars.1997.P1142

التعريف الإجرائي للإدارة:

مجموعة من الإجراءات العملية الهادفة، والمنسقة والموجهة نحو أفضل استخدام ممكن للإمكانات المادية والبشرية والفنية، والممارسة بصورة مختلفة حسب طبيعة النشاط.

5. الموارد البشرية:

يجسدها التعريف التالي: "هي جميع الناس الذين يعملون في المنظمة، رؤساء ومرؤوسين، والذين جرى توظيفهم فيها لأداء كافة وظائفها وأعمالها تحت مظلة هي: ثقافتها التنظيمية، التي توضح وتضبط وتوحد أنماطهم السلوكية، مجموعة من الخطط والأنظمة والسياسات والإجراءات، التي تنظم أداء مهامهم في سبيل تحقيق رسالتهم وأهداف إستراتيجيتها المستقبلية"¹

من جهة أخرى: "يقصد بالموارد البشرية جميع الأفراد الذين يعيشون في بلد ما، وهذا ما يعبر عليه إحصائياً بعدد السكان في ذلك البلد، على خلاف إذا أخذ المفهوم معنى القوى العاملة، تلك الفئة من سكان ذلك البلد القادرة على العمل والراغبة فيه، ولزيادة إيضاح مفهوم الموارد البشرية أو إلى الطاقة، يمكن وضع معادلة الطاقة البشرية لبلد ما كالاتي:

الطاقة البشرية = المشتغلون + المتعطلون + الخارجون عن قوة العمل، والخارجون عن قوة العمل هم فئة تمثل قوة العمل الإحتياطية، مثل ربات البيوت، نزلاء السجون والمستشفيات، أصحاب الأعمال الذين لا يشتغلون، والأطفال وكبار السن والعاجزين عن العمل والممنوعين قانونياً عن العمل"²

وفي هذا الإطار تعرف: "من أهم الموارد التي تقوم عليها صروح التنمية والبناء والتطوير، في أية دولة وفي أي مكان فوق كوكب الأرض".³

عمرو صفي عكلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، الأردن، الطبعة الأولى، 2005، ص¹ 11

مصطفى نجيب شاوش، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، الأردن، الطبعة الأولى، 2005، ص² 11

³ امين سعاتي، إدارة الموارد البشرية من النظرية الى التطبيق، دار الفكر العربي، 1998، ص16.

التعريف الإجرائي للموارد البشرية:

يقصد بها تلك المجموعات من الأفراد ذو المهارات والقدرات المناسبة، للقيام بعملية الإنتاج وأداء مهام محددة بكفاءة تعكس الأهداف والنتائج المرغوبة، وطبيعة نشاط الموارد البشرية.

6. إدارة الموارد البشرية:

ويمكن أن نقول عن إدارة الموارد البشرية بأنها عملية جعل القوى العاملة في أعلى المستويات الممكنة لها من حيث الكفاءات والتنسيق... إلخ من أجل تحقيق الأهداف المرجوة وبأقل التكاليف وفي وقت وجيز، حيث تمكننا هذه العملية من إستغلال كل الطاقات المتاحة للمؤسسة بطريقة سليمة¹ وتعرف أيضا: "تخطيط وتصميم وتنفيذ وتطوير وتنمية النشاطات التي تكفل الحصول على أفضل الموارد البشرية، لتلبية إحتياجات عمليات المنظمة حاضرا ومستقبلا، وحسن إستخدامها وحفظها وصيانتها وتنميتها وتقييم أدائها، وتعظيم القدرة والرغبة في العمل، لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية"² كما يعرفها محمد فالح صالح: "الإدارة التي تقوم بتوفير ما تحتاجه المنشأة من الأيدي العاملة والمحافظة عليها وتدريبها وتطويرها والعمل على إستقرارها ورفع روحها المعنوية، كما تقوم هذه الإدارة أيضا بمتابعة تطبيق اللوائح والتعليمات والقوانين، التي شاركت في صياغتها وإعتمادها الإدارة العليا في المؤسسة، كذلك تعمل الإدارة على تعديلها، من وقت لآخر بما يتماشى مع مصلحة المنشأة والعاملين فيها"³

وتعرف أيضا: "تخطيط وتصميم وتنفيذ وتطوير وتنمية النشاطات التي تكفل الحصول على أفضل الموارد البشرية، لتلبية إحتياجات عمليات المنظمة حاضرا

¹ علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، ص 16-17

² سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، الأردن، الطبعة الثانية، 2006، ص 27

³ محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية: عرض وتحليل، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2004، ص

ومستقبلاً، وحسن إستخدامها وحفظها وصيانتها وتميئتها وتقييم أدائها، وتعظيم القدرة والرغبة في العمل، لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية".¹

التعريف الإجرائي لإدارة الموارد البشرية:

برامج، وظائف، سياسات، إجراءات والنشاطات من توظيف، تكوين، إتصال... إلخ المصممة بهدف تحقيق أهداف الفرد والتنظيم، من خلال مساهمة الموارد البشرية.

¹ محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، ص29.

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة

1. مجتمع البحث وعينة الدراسة:

هو مجموعة منتهية أو غير منتهية "Grawitz" يعرف مجتمع البحث حسب من العناصر المحددة مسبقا والتي تركز عليها الملاحظات، لها خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجرى عليها البحث والتقصي.¹ يعتبر مجتمع الدراسة المجتمع الأكبر للبحث ويعرف على أنه جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث.² ومجتمع البحث في دراستنا هو عمال الشركة الوطنية للجيوفيزياء Enageo وتم اللجوء إلى جزء من مجتمع الدراسة والذي من الممكن الوصول إلى مفرداته بطريقة أيسر لذا اختارنا أن نستخدم أسلوب العينات. تعتبر العينة أحد شروط البحوث العلمية الميدانية وهي جزء من أفراد المجتمع الأصلي، على أن تكون ممثلة للمجتمع ككل، ويستخدم هذا الأسلوب عند إستحالة دراسة جميع أفراد مجتمع البحث.³ وتعرف أيضا: هي إختيار مجموعة من الأشخاص من مجموع المجتمع البحث، وهؤلاء الأشخاص يكونون العينة التي يهتم بها الباحث لفحصها ودراستها والعينة المختارة من مجتمع البحث يجب أن تكون ممثلة له.⁴ يعتبر إختيار العينة من الخطوات الهامة في إجراء دراسة ميدانية، وفي هذه الحالة قد إعتمدنا على العينة القصدية والتي تعرف بأنها: "عينة يتم إختيارها بشكل مقصود من قبل الباحث نظرا لتوافر بعض الخصائص في أولئك الأفراد دون غيرهم

موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ط2، دار القصبية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006،

¹ص 204. 206. 207

موريس أنجرس، "منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية"، ترجمة بوزيد صحراوي، كمال بوشرف وسعيد سبعون، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2006، ص 179

وائل عبد الرحمان التل، "البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية"، دار الحامد للنشر وتوزيع، الأردن، 2007، ص 42.³

محمد حسن إحسان، «الأسس العلمية لمناهج البحث الإجتماعي»، ط1، دار الصليحة للطبع والنشر، بيروت، 1982، ص

ولكون تلك الخصائص تمثل مجتمع الدراسة تمثيلاً كاملاً بما يخدم أهداف الدراسة.¹ وعليه تم تحديد حجم العينة في هذه الدراسة بـ 60 مفردة من قسم إدارة الموارد البشرية بمؤسسة ENAGEO

2. حدود الدراسة:

إن تحديد مجال الدراسة من العمليات الأساسية والأولية للبناء المنهجي لأي بحث علمي لأنه وانطلاقاً من تحديد هذا المجال نستطيع قياس وتحقيق المعارف النظرية للميدان.

أ - **المجال المكاني:** وفقاً لطبيعة الموضوع والمتضمن دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية فإن مكان الدراسة سوف يكون ضمن المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء ENAGEO حاسي مسعود (ورقلة).

ب - **المجال الزمني:** إمتدت فترة البحث وجمع المعلومات حول الدراسة من 03 مارس إلى 20 أبريل 2017.

3. منهج الدراسة:

لا توجد طريقة علمية واحدة يمكن الإعتماد عليها للكشف عن الحقيقة، وذلك لأن طرق العلم تختلف باختلاف الموضوعات التي يدرسها كل باحث، بمعنى أن كل موضوع للدراسة يتطلب نوعاً معيناً من المناهج العلمية الملائمة لكل دراسة أو بحث علمي يقوم على منهج معين يتمكن الباحث من خلاله الوصول إلى نتائج علمية وموضوعية

لهذا إعتدنا في هذه الدراسة على منهج متنوع ليتوافق مع فصول الموضوع، المنهج الوصفي التحليلي الذي يسمح لنا بمعرفة دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية ولأنه يحيط بجميع جوانب الدراسة وجمع المعلومات عن المؤسسة محل الدراسة.

أما الجانب التطبيقي من الدراسة فتمثل في دراسة حالة وهي دراسة تقييمية لدور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية لمؤسسة ENAGEO

¹ محمد عبيدات، محمد أبو نزار، عقلة مبيضين، "منهجية البحث العلمي"، ط2، دار وائل، الأردن، 1999، ص 63

ويعرف المنهج: "هو ذلك الإجراء الذي يستخدم في بلوغ غاية محددة أو الوسيلة المحددة التي توصل إلى غاية معينة، أما المنهج العلمي هو مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق أهداف بحثه".¹ ويعرف كذلك: "أنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة للوصول إلى نتيجة معينة".²

ويعرف أيضا: "على أنه الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة مشكلة موضوع البحث ويجب هذا المفهوم على الكلمة الإستفهامية كيف؟".³

ويعرف المنهج الوصفي: هو الذي يعني بالدراسات التي تهتم بجمع وتلخيص وتصنيف المعلومات والحقائق المدروسة المرتبطة بسلوك عينة من الناس أو وضعيتهم، أو عدد من الأشياء، أو سلسلة من الأحداث، أو منظومة فكرية، أو أي نوع آخر من الظواهر أو القضايا، أو المشاكل التي يرغب الباحث في دراستها، لغرض تحليلها وتفسيرها وتقييم طبيعتها للتنبؤ بها وضبطها أو التحكم فيها.⁴ فالمنهج الوصفي هو طريق يعتمد عليها الباحثون في الحصول على معلومات وافية ودقيقة تصور الواقع الإجتماعي، وتسهم في تحليل ظواهره، ويرتبط بالمنهج الوصفي عدد من المناهج الأخرى المتفرعة عنه أهمها المنهج المسحي ومنهج دراسة الحالة. كما يعرف: "أنه طريقة من الطرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية، أو مشكلة إجتماعية".⁵

¹ محمد قاسم، مدخل إلى مناهج البحث العلمي، دار النهضة العربية، بيروت، 1999، ص6

عمار بوحوش، «دليل الباحث من المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية»، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1990، ص28

تركي رابح، «مناهج البحث في علوم التربية وعلم النفس»، جامعة الجزائر، معهد علوم الاجتماعية الجزائر، 1984، ص107

⁴ موسى بن إبراهيم حريزي وصبرينة غربي، دراسة نقدية لبعض المناهج الوصفية وموضوعاتها في البحوث الاجتماعية والنفسية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ورقلة، 2013، ص26

مروان عبد المجيد إبراهيم، «أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية»، مؤسسة الوراق، عمان، الأردن، 2000، ص125

ويعرف أيضا: "بأنه الطريقة المنتظمة لوصف الظواهر وذلك عن طريق جمع وتصنيف وعرض وتحليل وتفسير المعطيات النظرية، والبيانات الميدانية بغية الوصول إلى نتائج علمية".¹

4. أدوات جمع البيانات:

إن دقة أي بحث علمي تتوقف إلى حد كبير على إختيار الأدوات المناسبة التي تتماشى وطبيعة الموضوع وإمكانيات الباحث، للحصول على البيانات والمعطيات التي تخدم أهداف الدراسة. وبناء على الإشكالية والمنهج البحث المتبع وأهداف التي نرمي إليها، إعتدنا في جمع البيانات على إستمارة الإستبيان. وتعرف إستمارة الإستبيان على أنها تقنية مباشرة لتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد وتسمح بإستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي يهدف إلى إيجاد علاقة رياضية والقيام بمقارنات رقمية.²

ويعرف الاستبيان أيضا: "أنه إحدى الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في جمع البيانات والمعلومات من مصادرها، أو هو مجموعة من الأسئلة التي يطرحها الباحث على المبحوثين".³

وقد إستخدمنا الإستبيان في هذه الدراسة وإعتدنا على هذه الأداة لما لها من أهمية كبيرة في جمع المعلومات الميدانية ولأنها أكثر الأدوات المناسبة لدراستنا. ولقد كانت أسئلة الإستبيان مشتقة من الأسئلة الفرعية للدراسة.

حيث قسم إستبيان الدراسة إلى جزئين كما يلي:

الجزء الأول: يتكون من البيانات الشخصية لعينة الدراسة ويتكون من 4 فقرات.

الجزء الثاني: وقسم إلى ثلاثة محاور رئيسية المحور الأول خاص بتطبيقات تكنولوجيا المعلومات داخل مؤسسة ENAGEO، أما المحور الثاني خصص لمعرفة

¹ رشيد زرواتي، "منهجية البحث في العلوم الاجتماعية"، دار الكتاب الحديث، 2004، ص 105

موريس أنجرس، "منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية"، ترجمة بوزيد صحراوي، كمال بوشرف وسعيد سبعون، دار

² القصبية للنشر، الجزائر، 2006، ص 179

³ مروان عبد المجيد إبراهيم، مرجع سابق، ص 165

مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء، أما المحور الأخير يبحث عن واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية.

حيث تم عرض الإستبيان في صورته المبدئية على مجموعة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بقصد تحكيمه والتعرف على قدراته في تحقيق أهداف الدراسة، وتم تعديله بالإضافة أو الحذف أو بتغيير الصياغة اللغوية وإعادة تنظيم البيانات بما يحقق الدقة في جمع البيانات، وقد تمت الاستفادة من الإقتراحات التي أشار إليها المحكمون وأصبح الإستبيان بعد تعديله في صورته النهائية، حيث تم توزيع 60 إستبيان على عينة الدراسة وتم إسترجاع 51 إستمارة.

5. الدراسات السابقة:

لقد تناول العديد من الكتاب والباحثين موضوع التطورات العلمية والتكنولوجيا وآثارها على الموارد البشرية سواء على مستوى الدول والأعمال أو على نظم العمل بإدارات الموارد البشرية

1 . دراسة زاوي صورية، مذكرة ماجستير علوم التسيير، جامعة بسكرة تحت عنوان "تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين بالمؤسسة"

دراسة حالة مؤسسة إنتاج القوابل ENICAB بسكرة 2008

وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

- يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية مما ينعكس على أداء العاملين.
- يتميز نظام معلومات الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة أنه ذو طابع تقليدي حيث تنحصر وظيفته في جمع وتخزين بعض البيانات.
- من خلال الدراسة التطبيقية توصلت الباحثة إلى أن نظام معلومات الموارد البشرية الموجود في المؤسسة يعاني من نقائص في أساليب الحصول على البيانات وطريقة معالجتها، إستعمال المعلومات الناتجة مما جعل من قراراته قرارات روتينية تتسم بعدم الموضوعية والدقة، الشيء الذي جعل العاملين غير راضين عن نتيجة تقييم أدائهم.

- نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة يحتاج إلى تطوير حتى يتمكن من تحقيق المهام المفترض به تأديتها، ويجعل من قرارات إدارة الموارد البشرية أكثر فعالية، الشيء الذي يجعلها تطور مهارات ومعارف العاملين في المؤسسة وتزيد من قدراتهم وإمكانياتهم الإبداعية وتحسن أدائهم.

2 . دراسة عزيزة عبد الرحمان العتيبي، مذكرة ماجستير

(Arabic British Academy) تحت عنوان "أثر استخدام تكنولوجيا

المعلومات على أداء الموارد البشرية 2010"

وتوصلت الدراسة إلى:

- هناك وضوح لدى أفراد العينة لأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية، وإدراك تام من قبلهم لفوائدها المتعددة.
- تدعم الإدارة العليا عملية التحول إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية.

- الخدمات التعليمية الإلكترونية هي واقع العصر الحالي وهي عنصر مهم للتعليم النظامي في عصر تكنولوجيا الإنترنت وثورة المعلومات، ويمكن الاستفادة منها في أنشطة الموارد البشرية كالتعليم الإلكتروني أو التعليم الافتراضي والتدريب عن بعد.
- تؤثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء المورد البشري من خلال التسيير الفعال والكفاء لوظائف الموارد البشرية وكفاءة القرارات المتخذة نظرا لإعتمادها على المعلومات التي توفرها أنظمة المعلومات المعتمدة في المؤسسة.

3. دراسة مراد رابيس، مذكرة ماجستير، إدارة اعمال، جامعة الجزائر، "أثر تكنولوجيا

المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة 2005".

وتوصلت الدراسة إلى:

- هناك جهود تبذل من طرف المسؤولين قصد إستقطاب هذه التكنولوجيا وإستغلالها، لكن هذه الجهود في أغلب الأحيان غير منهجية تنقصها إستراتيجية واضحة المعالم يشترك فيها كل من العامل والإدارة على حد سواء لإنجاح هذه المشاريع المعلوماتية.

- إن هذه الجهود تبقى دون المستوى وهذا لسبب رئيسي هو عدم كفاءة الموارد البشرية، لهذا ينبغي وضع برامج تكوينية مدروسة قصد إعادة تأهيل العامل الجزائري.
- إن الجانب المادي أو التقني لهذه التكنولوجيا على مستوى المديرية متوفر، ولكن الحاجز أو العائق الكبير في وجه هذه المشاريع المعلوماتية الواعدة هو عدم توفر الموارد البشرية المؤهلة.
- تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية فإنه يمكن ذكر ما يلي:
 - * أن تكنولوجيا المعلومات ساعدت على رفع الأداء البشري وذلك بـ:
 - السرعة: فالأعمال التي كانت تأخذ فترة طويلة في تنفيذها أصبحت اليوم تؤدي في وقت قصير جدا.
 - الدقة في الأداء: فبفضل تكنولوجيا المعلومات أصبح اليوم نسبة الخطأ في تأدية الأعمال قليلة جدا.
 - تقليص التكاليف: وهذا نتيجة للعاملين السابقين، فالسرعة تسمح بتوفير المعلومات في الوقت المناسب وهذا ما يسمح بإتخاذ القرارات والإجراءات الإستراتيجية السليمة قبل فوات الأوان، أما الدقة فتسمح بتفادي التكاليف المترتبة عن كثرة الأخطاء.
 - * ساعدت تكنولوجيا المعلومات في القضاء على بعض ضغوطات العمل المترتبة عن النظام الكلاسيكي لكثرة الأوراق والإجراءات البيروقراطية، ضيق أماكن العمل بسبب كثرة الرفوف، الغموض في بعض الأحيان في تأدية المهام نتيجة صعوبة إنتقال وتداول المعلومة داخل التنظيم، أما اليوم وبفضل التسهيلات والمزايا التي أتاحتها تكنولوجيا المعلومات يمكن تفادي كل هذه الصعوبات والمشاكل.
 - * لقد منحت تكنولوجيا المعلومات للعمل شفافية أكبر بحيث لم يعد تداول المعلومات داخل التنظيم يخضع للإجراءات البيروقراطية، كما ساعدت كذلك على إعطاء مصداقية أكبر لعملية التقييم بين الأفراد من طرف المسؤولين إتجاه الأفراد الذين هم تحت إشرافه.

6. المقاربة النظرية:

بما أن دراستنا تركز بشكل كبير على تكنولوجيا المعلومات والتطورات التي أحدثتها في بيئة الأعمال وبالأخص في إدارة الموارد البشرية لهذا ركزنا على:

نظرية إنتشار المبتكرات:

تقوم هذه النظرية على إفتراض أن تدفق الإتصال يتم على مراحل وهو ما يسمح بالمزيد من الإحتمالات المعقدة لتدفق الإتصال، إذ أنه يرى أن تدفق المعلومات ينساب عبر أفراد عديدين وأن قنوات الإتصال تكون أكثر فاعلية في زيادة المعرفة حول المستجدات.¹

وتمر عملية تبني المبتكرات بعدة مراحل حسب ما يشير إليها روجرز على أنها "عملية العقلية التي يمر من خلالها الفرد منذ وقت سماعه بعملية الإبتكار إلى أن ينتهي به الأمر إلى مرحلة التبني النهائية.² وحددها بخمس مراحل: مرحلة الوعي بالفكرة، مرحلة الإهتمام، مرحلة التقييم، مرحلة التجريب، ثم مرحلة التبني.³ وتتمثل هذه النظرية في الدراسات المنجزة في إطار تمديد وتعميق العلاقات الشخصية، فهي من بين نظريات التأثير المحدود، والبحوث التي تجرى حول "إنتشار المبتكرات" يقصد بها الأفكار المستحدثة والإختراعات المتواصلة في مجال الإتصالات في كل مرحلة من مراحل الحياة إلى يومنا هذا، تقوم هذه النظرية على الدور الحاسم الذي يلعبه التأثير الشخصي في عملية نشر الأفكار المستحدثة وخاصة قادة الرأي،

يقصد هنا عملية الإقناع بالوسيلة أو التكنولوجيا الجديدة وفوائدها لتبنيها، لقد حدد كل من "روجرز" و"شوميكر" 1971 الخصائص المؤثرة في قبول وإنتشار المبتكرات في خمسة عناصر هي: المنفعة المادية، الإنسجام مع القيم السائدة، درجة التعقيد

¹ نضال فلاح الظلمين واخرون، "نظريات الاتصال والإعلام الجماهيري"، ط1، دار الإعصار العلمي لنشر وتوزيع، الأردن، 201، ص246

² بسام عبد الرحمان المشاقبة، "نظريات الإعلام"، ط1، دار أسامة لنشر والتوزيع، الأردن، 2001، ص105

حسن عماد المكاوي وليلى حسين السيد، "الاتصال ونظرياته المعاصرة"، ط2، دار المصرية اللبنانية، مصر، 2002، ص258³

من حيث الفهم والإستخدام، القابلية للتقسيم والتجزئة، قابلية التداول (الوضوح، سهولة النشر)، أما مراحل عملية التبني للمبتكرات فقد حصرها في: الوعي بالفكرة (الإطلاع)، الإهتمام، التقويم، التجريب، التبني.¹

أساس النظرية هو دور التكنولوجيا الحديثة في المجتمع وكيف يتقبلها الفرد من خلال التأثير عليه بمجموعة من الخصائص المميزة لها ودورها في تنظيم المجتمعات بمؤسساتها، ونحن نحاول في دراستنا أن نثبت الدور الذي لعبته تكنولوجيا المعلومات في محيط العمل وأثرها على العلاقات الإدارية ومدى تقبل الفرد لها.

¹ د. فضيل دليو، الاتصال (مفاهيمه، نظرياته، وسائله)، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2003، ص32.

الفصل الثاني:
عرض وتحليل ومناقشة نتائج
الدراسة

تمهيد:

يعرض هذا الفصل تقديم عام للمؤسسة الوطنية للجيوفيزياء بالإضافة إلى بعض الوثائق التي تخص المؤسسة، ثم نقوم تفسير وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية، حيث يبين كل من البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة والمتمثلة في الجنس والسن، والمستوى التعليمي، والخبرة المهنية.

كما سنقوم بعرض ومناقشة بيانات المحور الأول المتمثل في تطبيقات تكنولوجيا المعلومات داخل مؤسسة ENAGEO، بعدها نقوم بعرض ومناقشة بيانات المحور الثاني الذي يبحث مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء، وأخيرا مناقشة نتائج المحور الثالث المتمثل في واقع إستخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية وفي آخر فصل نعرض النتائج العامة للدراسة التي يتم إستنتاجها من خلال الدراسة الميدانية.

حيث قمنا بتفريغ البيانات على نظام Spss الذي يسمح بتخزين البيانات ضمن ملف رقمي ويسمح بإجراء التعديلات على البيانات المخزنة، كما يساعد على إجراء جميع أنواع التحليل اللازمة، وقمنا من خلاله بحساب التكرارات والنسب المئوية.

التعريف بالمؤسسة الوطنية للجيوفيزياء ENAGEO

نبذة تاريخية:

المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء (ENAGEO) مؤسسة ذات أسهم يبلغ رأس مالها 7.000.000.000 دج، وهي مؤسسة خدمات في المجال البترولي (من مجموعة سوناطراك)، يقع مقرها الرئيسي في حاسي مسعود ولها فرعين (بومرداس، أولاد فايت).

أنشأت في عام 1981م بموجب المرسوم التنفيذي (المرسوم 81-172 سنة 1981/8/1)، والذي أعطاها المكانة الاقتصادية تحت إشراف وزارة الطاقة والصناعات البتروكيمياوية (حاليا وزارة الطاقة والمناجم).

الشركة الوطنية للجيوفيزياء ENAGEO شركة فعالة تنشط في صناعة النفط والغاز ENAGEO هي شركة تابعة 100% لشركة سوناطراك تتمثل مهمتها أساسا في التنقيب والبحث عن النفط والغاز والمعادن الأخرى باستعمال طريقة الانعكاس السيزمي (الزلزالي) إحدى الطرق الأكثر إستعمالا في العالم.

تملك حوالي 15 ورشة عبر التراب الوطني وهي في تزايد مستمر،

ومهندسون وتقنيون ذو مستوى عالي مكنوا الشركة من الوصول الى السيطرة التامة على التقنيات المستعملة في هذا المجال بواسطة معدات من التكنولوجيا الحديثة

كما تمتلك Enageo مركز تطوير مكن المهندسون والتقنيون من تطوير الخبرات في مجال النفط والغاز، اذ سمحت لهم بتقديم حلول متكاملة وجد دقيقة لزيائهم وتلبية المتطلبات والخطط التي سطرته سوناطراك في مجال تطوير المنافسة وضمان فعاليتها على المستوى البعيد.

كما تسجل الشركة في معدلها العام نمو ديناميكي مستمر في مجال تطوير والسيطرة على الأسعار.

الفصل الثاني معرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

تتجه الشركة الوطنية للجيوفيزياء على مستوى النشاط الزلزالي الى تحويل البيانات من 2D الى 3D للحصول على دراسات دقيقة تخص خزانات النفط وبالتالي منافسة الشركات العالمية من خلال خفض أسعار وتقليل مدة الإنجاز.

أعمال الشركة:

تعمل Enageo أساسا لصالح سوناطراك كما تقدم خدمات متعددة لعدة شركات متعددة الجنسيات سواء على مستوى التراب الوطني أو خارجه (مالي، النيجر، ليبيا، تونس..)

كما إكتسبت الشركة على المستوى العالمي تجربة غنية وذلك من خلال الصفقات العربية والإفريقية وفقا لمخطط سوناطراك.

أ/الحصول على البيانات السيزمية:

يتمثل عمل الشركة الرئيسي في الحصول على البيانات الزلزالية 2D و3D هذه التقنية تتمركز في المرحلة الأولى من عملية الاستكشاف وتساعد على إعطاء أفضل صورة لما هو موجود تحت الأرض، كذلك تحديد أماكن تواجد حقول النفط الجديدة وبالتالي رفع درجة النجاح في الإستكشاف.

ب/ معالجة البيانات السيزمية (الزلزالية):

لتلبية احتياجات سوناطراك وشركائها في مجال معالجة البيانات الزلزالية وضع مركز بومرداس وأولاد فايت تحت الخدمة جيوفيزيائيين ذوي خبرة أكثر من 20 سنة تحت التصرف للتأطير

ج/ تحليل وتقييم خزانات النفط:

تملك الشركة نواة ثمينة تسمح لها بالتسجيل على مستواها 4 اختراعات، وبنية مكلفة بالتحليل الزلزالية (تقييم جيولوجي وجيوفيزيائي) تكون قادرة في القريب العاجل على تطوير الخبرة التي تملكها وتقديم حلول متكاملة في مجال خوصصة خزانات النفط.

أنشطة إضافية:

- الحفر الهيدروليكي

- جيوفيزياء عامة

- أعمال التضاريس

- جيوتقني (أراضي، مخابر)

تهدف المؤسسة إلى تقديم خدمات ودراسات للتقيب عن البترول باستخدام الانعكاس الزلزالي، حيث تتكون هذه الأخيرة عن طريق تسجيل وتفسير لذبذبات تحت سطح الأرض مصطنعة بواسطة المتفجرات أو الهزاز.

حيث تمت الدراسة بمديرية المعلوماتية والتكنولوجيات الجديدة للمعلومات والاتصالات (dintic) ومن مهامها:

الإشراف على تصميم وإرسال الشبكات المعلوماتية داخل المؤسسة،
والمساهمة في تحقيق وتنفيذ مختلف المشاريع المتعلقة بالمعلوماتية.

ضمان السير الحسن لمختلف التطبيقات المعلوماتية وصيانتها، وضمان
استمرار عمل نظم المعلومات

المساهمة في عملية تكوين وتوعية الأفراد بمختلف التطبيقات، والصيانة
الدورية للأجهزة.

تحليل وتفسير البيانات:

أولاً: توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:
الجدول والشكل رقم (1): عدد الذكور والإناث في العينة



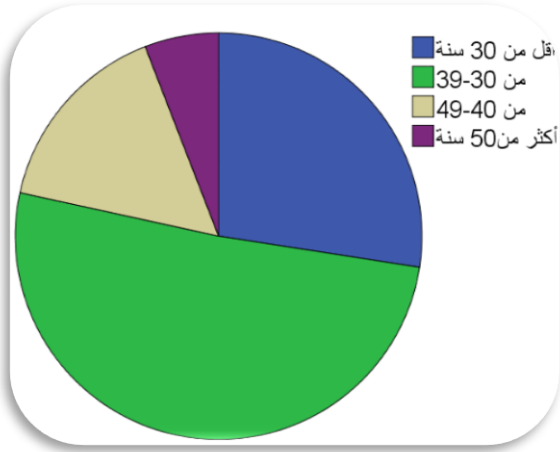
الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	31	60.8%
انثى	20	39.2%
المجموع	51	100.0%

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على الإستمارة

يتبين من خلال الجدول ان نسبة أفراد العينة من الذكور أكثر نسبة من نسبة الإناث حيث تتكون عينة الدراسة من 60.8 % من الذكور فيما تمثل الإناث نسبة 39.2% من العينة، هذا ما يجعلنا نستنتج هيمنة الذكور في مجال العمل أكثر من الإناث لما يتميزون به من خبرات، تعتبر هذه النسبة طبيعية وملائمة لطبيعة النشاطات التي تمارسها المؤسسة.

ثانيا: توزيع أفراد العينة حسب متغير السن:

الجدول والشكل رقم(2): توزيع السن في العينة:



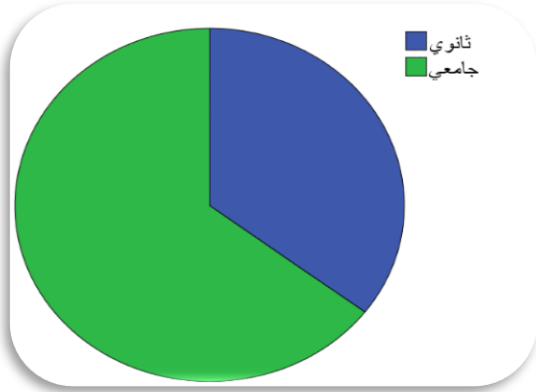
النسبة	التكرار	السن
27.5%	14	أقل من 30 سنة
51.0%	26	من 30-39 سنة
15.7%	8	من 40-49 سنة
5.9%	3	أكثر من 50 سنة
100%	51	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة إعتامدا على الإستمارة

نلاحظ أن الطاقة البشرية الغالبة على المؤسسة هي الفئة التي تتراوح أعمارهم ما بين 30 و 39 سنة بنسبة 51.0% تليها فئة الأقل من 30 سنة بنسبة 27.5% لتأتي فئة ما بين 40 و 49 سنة بنسبة 15.7% في حين تأتي فئة الأكثر من 50 سنة في الدرجة الأخيرة بنسبة 5.9%. تدل هذه النسب على أن المؤسسة تتكون من مركبة شبانية نشطة تمتلك طاقات كامنة هائلة، يمكن ان تشكل مصدر قوة حقيقية للمؤسسة إذا ما إستثمرت فيها بالطريقة الصحيحة.

ثالثا: توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي:

الجدول والشكل رقم (3): المستوى الدراسي لأفراد العينة:



النسبة المئوية	التكرار	المستوى الدراسي
00.0%	00	متوسط
35.3%	18	ثانوي
64.7%	33	جامعي
100%	51	المجموع

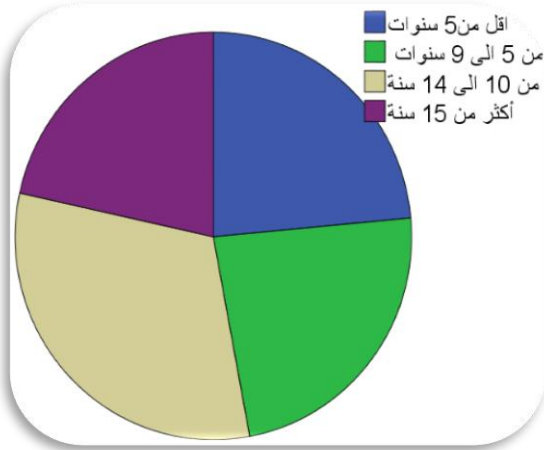
المصدر: من إعداد الطالبة إعتامدا على الإستمارة

يتوزع أفراد العينة بحسب المستوى التعليمي كما يلي:

يحتل الجامعيون المرتبة الأولى بنسبة 64.7%، وهذه النسبة ترجع إلى طبيعة العمل في المؤسسة، فهي تعتمد على الإطارات في تسيير شؤونها، بينما قدرت نسبة ذوي المستوى الثانوي 35.3% وهي نسبة كبيرة نوعا ما نظرا لكونها تستوعب موظفين لديهم خبرة طويلة في العمل، وهذا ما يعبر على إهتمام المؤسسة بقدرات الأفراد التعليمية بمعنى أن أغلب المهارات البشرية التي تعمل في عصر المعلومات هم أفراد خريجي المراكز المتخصصة والجامعات.

رابعاً: توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في المؤسسة:

جدول رقم (4): توزيع عدد سنوات الخبرة في العينة



عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	12	23.5%
من 5 إلى 9 سنوات	12	23.5%
من 10 إلى 14 سنة	16	31.4%
أكثر من 15 سنة	11	21.6%
المجموع	51	100%

المصدر: من إعداد الطالبة إعتامدا على الإستمارة

إن الأقدمية في العمل تكسب الفرد خبرة في سيرورة أداء الأعمال، تعود على المؤسسة بفوائد للتقدم نحو الأحسن.

بالنسبة لمعدل الأقدمية في المؤسسة فالنسب كانت متقاربة فالفئة الأولى تمثل العمال الذين لم يتجاوز عمر وجودهم في المؤسسة الخمس سنوات بنسبة 23.5% تليها الفئة ذات الأقدمية ما بين 5 سنوات و 9 سنوات بنسبة 23.5% أيضاً، أما فئة الاقدمية ما بين 10 سنوات و 14 سنة بنسبة 31.4%، أما الفئة الأخيرة فتقدر بـ 21.6% والتي تمثل العمال المتواجدين بالمؤسسة لأكثر من 15 سنة.

نلاحظ من خلال هذه النسب ان المؤسسة تحاول إيجاد نوع من التوازن بين كفاءاتها فهي تحافظ على أصحاب الخبرة والذين يمتلكون تجربة جيدة في مختلف الميادين والذين تعتمد عليهم في تقديم الإستشارة في كل الظروف، في حين تحاول تحضير كفاءات أخرى بإمكانها خلافة الكفاءات الأولى في حال الإحالة على التقاعد أو ظروف أخرى.

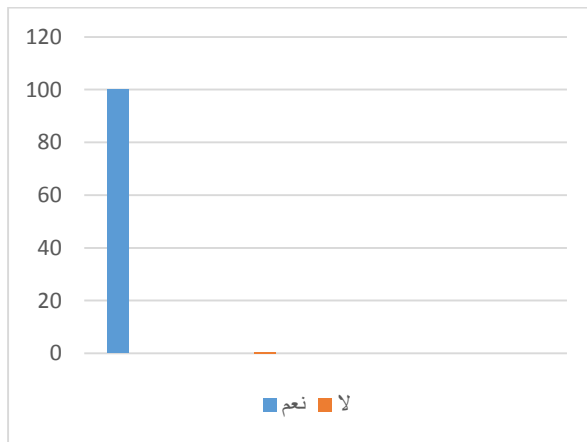
1. عرض وتحليل إجابات أفراد العينة لأسئلة محاور الإستبيان:

عرض وتحليل إجابات أفراد العينة لأسئلة المحور الأول:

تطبيقات تكنولوجيا المعلومات داخل مؤسسة ENAGEO

السؤال 01: هل تستخدم إدارة الموارد البشرية البرامج التي تعمل عبر الشبكة؟

الجدول والشكل رقم 5: يمثل نتائج آراء المستجوبين حول السؤال 01



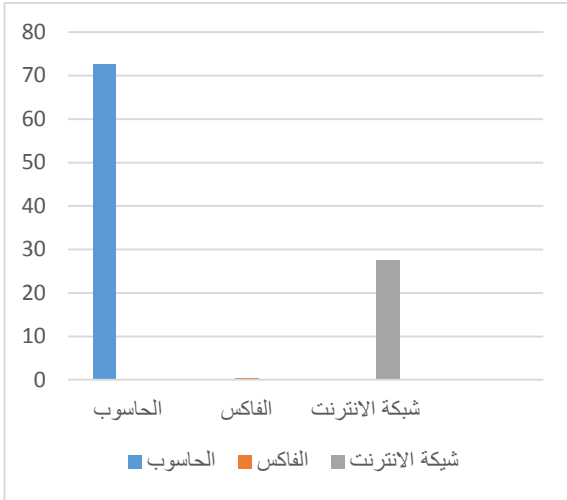
المجموع		لا		نعم	
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار
51	51	00	00	100	100

المصدر: من إعداد الطالبة إعتقادا على الإستمارة

من خلال تفحص المعطيات في الجدول أعلاه يتضح أن 100% من أفراد العينة أجابوا بأنهم يستخدمون البرامج التي تعمل عبر الشبكة وهذا يظهر مدى إدراك المؤسسة بأهمية تكنولوجيا المعلومات وهي نسبة كبيرة خصوصا أن التكنولوجيا إكتسحت حياتنا، وأصبحت ضرورية نظرا لكونهم يقضون ساعات طويلة في العمل.

السؤال 02: ما هي الوسائل الأكثر استخداما في إدارة الموارد البشرية؟

الجدول والشكل رقم (06): يمثل نتائج آراء المستجوبين حول السؤال 02



التكرار	النسبة	رقم السؤال	الوسيلة
37	72.5%	01	الحاسوب
00	0%	02	الفاكس
14	27.5%	03	شبكة الانترنت

المصدر: من إعداد الطالبة إعتقادا على الإستمارة

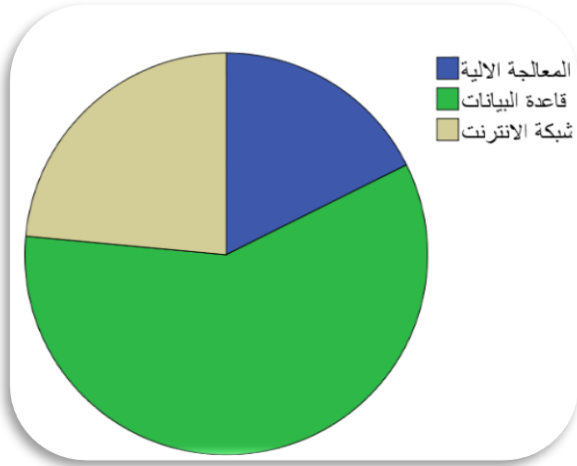
يشكل ظهور جهاز الكمبيوتر أهم حدث في تاريخ التكنولوجيا، ولهذا أصبح إستعمال الكمبيوتر في المؤسسات بمثابة المحرك الرئيسي لعصر الوسائط المعلوماتية والاتصالية، ثم إن تأثيره لم يضعف بل إزداد قوة وتسارعا.¹

وهذا ما تدعمه بيانات الجدول الموضح أعلاه حيث من خلال الجدول رقم (6) نجد أن أفراد العينة أجابوا بأنهم يستخدمون الحاسوب بنسبة 72.5% بينما أجاب 27.5% بأنهم يستخدمون شبكة الإنترنت، في حين كانت نسبة إستخدام الفاكس 0.0%، وهذه النسب تشير إلى الإستخدام الكبير لجهاز الحاسوب في مؤسسة Enageo.

¹ محمد علي الحوات، قراءة في الخطاب الإعلامي والسياسي، (القاهرة: العربية للنشر 2005)، ص 18.

السؤال 03: ماهي تطبيقات تكنولوجيا المعلومات التي تستخدمونها في إدارة الموارد البشرية؟

الجدول والشكل رقم (7): يمثل نتائج آراء المستجوبين حول السؤال 03



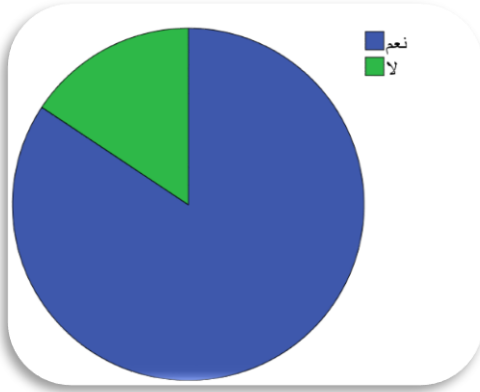
التكرار	النسبة	المعاملة الآلية	رقم
9	17.6	المعاملة الآلية	01
30	58.8	قاعدة البيانات	02
12	23.5	شبكات المعلومات	03
51	100.0	المجموع	04

المصدر: من إعداد الطالبة إعتامدا على الإستمارة

ساهم إدخال الحاسوب إلى العمل المؤسسي في حوسبة الكثير من العمليات الإدارية والتي أصبحت تنجز في وقت قصير كالمعالجة الآلية وقاعدة البيانات و من خلال الجدول أعلاه نرى أن تطبيقات تكنولوجيا المعلومات التي يستخدمها أفراد العينة نجد أن أعلى نسبة جاءت 58.8% لقاعدة البيانات، تليها شبكات المعلومات بنسبة 23.5%، وأدنى نسبة للمعالجة الآلية بنسبة 17.6%، ومن هنا يمكن القول أن استخدامات تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة متنوعة.

السؤال 04: هل تستخدم شبكة الانترنت في إدارة الموارد البشرية؟

الجدول والشكل رقم (8): يمثل نتائج آراء المستجوبين حول السؤال 04



المجموع		لا		نعم	
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار
%100	51	%15.7	8	%84.3	43

المصدر: من إعداد الطالبة إعتامدا على الإستمارة

من خلال الجدول أعلاه والذي يبين إستخدام شبكة الإنترنت في إدارة الموارد البشرية فقد كانت الإجابة بـ "نعم" من عينة العمال كبيرة والتي قدرت نسبتها بـ 84.3% من 43 مفردة، وكانت الإجابة بـ "لا" بنسبة 15.7% من 8 مفردة

وتعتبر مؤشر إيجابي يعبر عن مدى إدراك المؤسسة بأهمية تكنولوجيا المعلومات، ومن الواضح أن لها دورها وتأثيرها على العمل، وهذا ما يفسر ارتفاع نسبة إستخدام الإنترنت في المؤسسة.

السؤال 4أ: إذا كان جوابك نعم لأي غرض؟

الجدول والشكل رقم (9): يمثل نتائج آراء المستجوبين حول السؤال 04 أ



النسبة	التكرار	الوصف	رقم السؤال
49.0%	25	الاتصال بالموظفين داخل المؤسسة	01
11.8%	06	مراقبة سيرورة العمل	02
23.5%	12	سهولة نقل الملفات	03
15.7%	8	دون إجابة	04

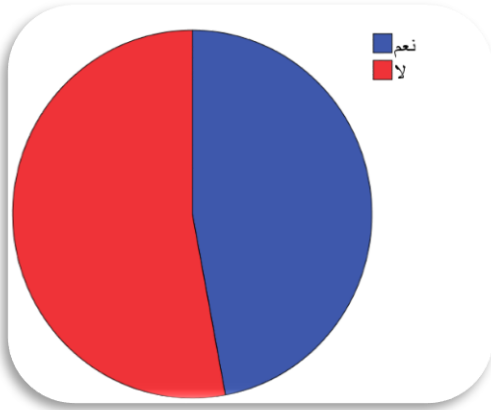
المصدر: من إعداد الطالبة إعتامدا على الإستمارة

يوضح الجدول أعلاه أن 25 من مفردات العينة تستخدم الانترنت للاتصال بالموظفين داخل المؤسسة وتقدر نسبتهم بـ 49.0%، ويستخدمها 11.8% لمراقبة سيرورة العمل، بينما يستخدمها 23.5% لسهولة نقل الملفات، من جهة أخرى لا يستخدم 15.7% من مفردات العينة هذه الشبكة نهائيا وتعتبر نسبة متوسطة نوعا ما مقارنة بتاريخ إدخالها.

وإن إستقراء أرقام الجداول توضح أن هناك إستخدامات متنوعة لشبكة الإنترنت، لكن هذه الإستخدامات تبقى قليلة وبحاجة إلى إستغلال أكبر.

السؤال 05: هل تستخدم شبكة الاكسترنات في إدارة الموارد البشرية؟

الجدول والشكل رقم (10): يمثل نتائج آراء المستجوبين حول السؤال 05



المجموع		لا		نعم	
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار
100	51	52.9	27	47.1	24

المصدر: من إعداد الطالبة إعتامدا على الإستمارة

إن القراءة الأولية لبيانات الجدول الموضح أعلاه تبين أن 52.9% لا تستخدم شبكة الإكسترنات أبدا في عملها، رغم توفر هذه الشبكة في المؤسسة في حين بلغت نسبة الذين يستخدمونها 47.1% وهذه النسبة ضعيفة مقارنة بفوائد الإكسترنات التي تسمح بالإتصال بالمتعاملين في أقرب وقت وبأقل تكلفة ومجهود، حيث لازالت طريقة التعامل مع الشركاء تتم بطريقة تقليدية.

السؤال 05: إذا كان جوابك نعم، فيما ساعدتك؟

الجدول والشكل رقم (11): يمثل نتائج آراء المستجوبين حول السؤال 05



النسبة	التكرار	الوصف	رقم السؤال
17.6%	9	عقد الاجتماعات عن بعد	01
15.7%	8	التواصل ما بين المؤسسات	02
13.7%	7	تسهيل التعامل الإداري بين المؤسسات	03
52.9%	27	دون إجابة	04

المصدر: من إعداد الطالبة إعتامدا على الإستمارة

من الجدول أعلاه يتبين أن 52.9% من مفردات العينة غير المستخدمة أعادت سبب عدم الإستخدام إلى عدم معرفتها بدورها، وهذا ما يعكس فشل المؤسسة في إستراتيجية تبنيها لهذه الشبكة، "حيث أن كل مبتكر أو تغيير لا بد أن يدعم بالمعلومات الكافية عن دوره وأسباب إدماجه وأهدافه".²

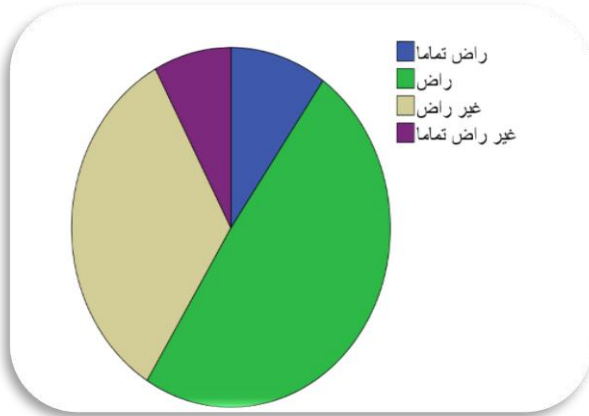
بينما أجاب 17.6% بأنها تساعدهم في عقد الإجتماعات عن بعد، وأجاب 15.7% بأنها تسهل التواصل ما بين المؤسسات، وتليها نسبة 13.7% الذين أجابو بأنها تسهل التعامل الإداري بين المؤسسات.

والغريب في الأمر أن بعض أفراد العينة أفادوا أن سبب الإستخدام يعود إلى عدم توفر هذه الشبكة، وهذا ما يعكس غياب دور الإتصال المؤسسي في التبليغ عن كل تغيير يطرح في المؤسسة، وكذا عدم إهتمام المسؤولين عن الشبكة بتحسيس الموظفين بوجود وأهمية التجديد.

² فؤاد القاضي، إدارة التغيير، القاهرة، المطبعة العثمانية، 1997، ص 267.

السؤال 06: ما هو مستوى رضاك عن استخدام تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في عملك؟

الجدول والشكل رقم (12): يمثل نتائج آراء المستجوبين حول السؤال 06



التكرار	النسبة		
5	%9.8	01	راض تماما
25	%49.0	02	راض
17	%33.3	03	غير راض
4	%7.8	04	غير راض تماما

المصدر: من إعداد الطالبة إعتامدا على الإستمارة

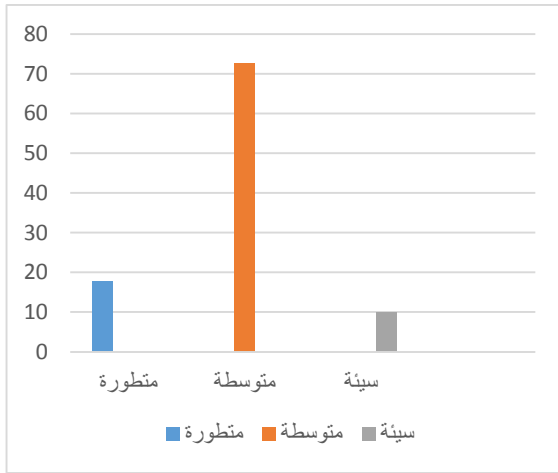
نلاحظ هنا أن درجة رضا العاملين عن مختلف تطبيقات تكنولوجيا المعلومات أنها مرتفعة بنسبة قدرت بـ 49.0% وهذا يدل على الأهمية التي تلعبها تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة بصفة عامة وفي تحسين الأداء بصفة خاصة. إذن توضح بيانات الجدول أعلاه أن تكنولوجيا المعلومات ساهمت في تحسين إدارة الموارد البشرية من خلال تحقيقها لسرعة تداول المعلومة.

عرض وتحليل إجابات أفراد العينة لأسئلة المحور الثاني:

مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء

السؤال 07: كيف تقيم مستوى التكنولوجيا الجديدة للمعلومات المعتمدة في إدارة الموارد البشرية؟

الجدول والشكل رقم (13): يمثل نتائج آراء المستجوبين حول السؤال 07



الترتيب	التكرار	النسبة
01	9	17.6%
02	37	72.5%
03	5	9.8%
04	51	100.0%

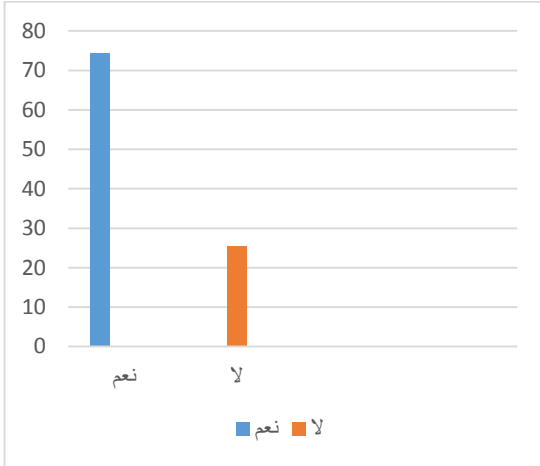
المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على الإستمارة

تشير الإحصائيات من خلال الجدول أعلاه، أن تقييم مستوى تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة بدرجة متوسطة قدرت بـ 72.5%، وهذا يدل على وجود نقائص يمكن إرجاعها إلى طريقة التدريب، بينما بلغت نسبة 17.6% الذين يرون بأنها متطورة وأنها ساهمت في تحسين الإنتاجية عن طريق تحقيق السرعة في الأداء، وأجاب 9.8% بأنها سيئة، وقد نفسر هذه النسبة الأخيرة بعدم الإستخدم أو عدم تقبل التغيير الذي تعززه النظرة السلبية للمبتكرات.

كما أن التعود والممارسة أكثر هي التي تزيد من القدرة على التحكم أكثر في استخدام تكنولوجيا المعلومات.

السؤال 08: هل تعتقد ان عملية ادخال التكنولوجيا الجديدة للمعلومات في مؤسسة Enageo اثر على طريقة تسيير الموارد البشرية؟

الجدول والشكل رقم (14): يمثل نتائج آراء المستجوبين حول السؤال 08



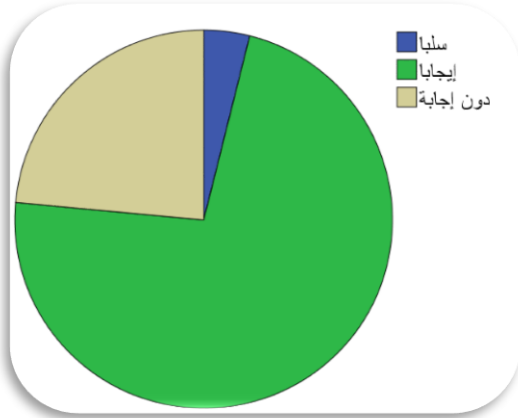
المجموع		لا		نعم	
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار
100	51	25.5	13	74.5	38

المصدر: من إعداد الطالبة إعتامدا على الإستمارة

من ملاحظة الجدول أعلاه يتبين أن 74.5% من مفردات العينة أجابوا بـ "نعم"، على أن التكنولوجيا أثرت على طريقة تسيير إدارة الموارد البشرية وتعتبر هذه النسبة كبيرة نوعا ما خصوصا أن تكنولوجيا المعلومات إكتسحت حياتنا وأصبحت ضرورية، وهذا مؤشر إيجابي يوضح تبني إستخدام هذه التكنولوجيا بينما أجاب 25.5% بـ "لا"، وهذا لا يعكس ضعف هذه التكنولوجيا.

السؤال أ08: إذا كانت الإجابة بنعم فهل أثر ذلك:

الجدول والشكل رقم (15): يمثل نتائج آراء المستجوبين حول السؤال أ08



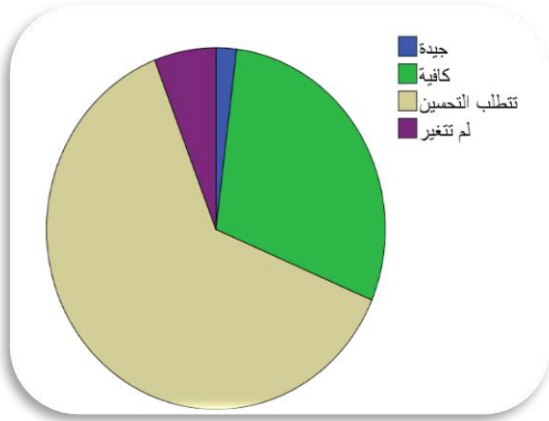
دون إجابة		إيجابيا		سلبيا	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
12	23.5	37	72.5	2	3.9

المصدر: من إعداد الطالبة إعتامدا على الإستمارة

تشير الإحصائيات إلى أن 72.5% أجابو بأنها أثرت بالإيجاب حيث حسنت من محيط العمل وساهمت في رفع الروح المعنوية للموظفين، وذلك نتيجة لكثير من الضغوط التي يتعرضون لها بسبب ما يفرضه عليهم العمل اليومي في جوانبه المتكررة والروتينية، وإنعدام كثير من الحوافز لهم في أداء الأعمال وما يتطلبه من جهد، فيما يرى 3.9% أنها أثرت سلبا فهم يرون أن فيها خطر على المعلومات من خلال التلوث بفيروسات، التي من شأنها إتلاف البرامج والملفات، وذلك رغم برامج التحصين التي يوفرها المسؤول عن الشبكات كما أفادنا به.

السؤال 09: هل ترى ان تجهيزات الاتصال والمعلوماتية في مكتبك قد أصبحت بعد ادخال التكنولوجيا الجديدة للمعلومات

الجدول رقم (16): يمثل نتائج آراء المستجوبين حول السؤال 09



النسبة	التكرار	الوصف	الترتيب
2.0%	1	جيدة	01
29.4%	15	كافية	02
62.7%	32	تتطلب تحسين	03
3%	3	لم تتغير	04

المصدر: من إعداد الطالبة إعتامدا على الإستمارة

إن دخول تكنولوجيا المعلومات إلى العمل المؤسسي غير من طريقة العمل، وهذا ما أدى إلى ظهور محيط عمل جديد، وعن رأي المبحوثين حول مدى تحسين تكنولوجيا الإتصال له، تبين الإحصائية المبينة في الجدول أعلاه أن:

النسبة الأكبر من المبحوثين 62.7% ترى بأنها تتطلب التحسين.

29.4% من أفراد العينة يرون أنها كافية

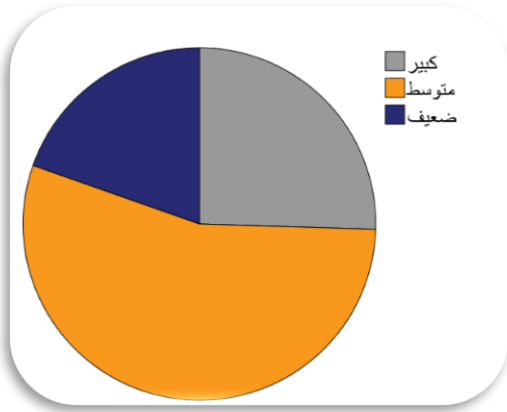
2.0% من أفراد العينة يرون أنها جيدة

3.0% يرون أنها سيئة وأنها لم تحسن أبدا من محيط العمل.

وقد نفسر هذه الأخيرة بعدم الإستخدام أو عدم تقبل التغيير.

الفصل الثاني معرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

السؤال 10: هل أدى استخدام التكنولوجيا الجديدة للمعلومات في مجال تسيير الموارد البشرية داخل مؤسسة Enageo الى تفعيل دور هذه الوظيفة بشكل؟
الجدول والشكل رقم (17): يمثل نتائج آراء المستجوبين حول السؤال 10



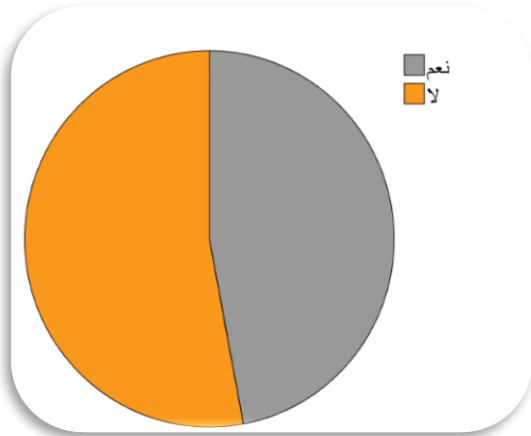
النسبة	التكرار	الدرجة	الترتيب
25.5%	13	كبير	01
54.9%	28	متوسط	02
19.6%	10	ضعيف	03

المصدر: من إعداد الطالبة إعتامدا على الإستمارة

من خلال تفحص البيانات الموجودة أعلاه نلاحظ أن أعلى نسبة والتي قدرت بـ 54.9% من أفراد العينة الذين أجابوا بأن لها دور متوسط في تفعيل الوظيفة، على الرغم من طغيان الطابع الإلكتروني والذي أصبح خاصية العصر إذ صار هاجس كل منظمة ليس تعميم إستخدامها فحسب وإنما توطينها بالشكل الذي يعود بالقيمة المضافة لها، بينما أجاب 25.5% من أفراد العينة بأن لها دور كبير، وهذا من خلال رفع مستويات الأداء الاقتصادي، و 19.6% يرون بأن لها دور ضعيف في تفعيل هذه الوظيفة.

السؤال 11: هل تعتقد ان استعمال التكنولوجيا الجديدة للمعلومات قد
سمح لوظيفة الموارد البشرية ان تحتل مكانة هامة في عملية اتخاذ
القرار؟

الجدول رقم (18): يمثل نتائج آراء المستجوبين حول السؤال 11



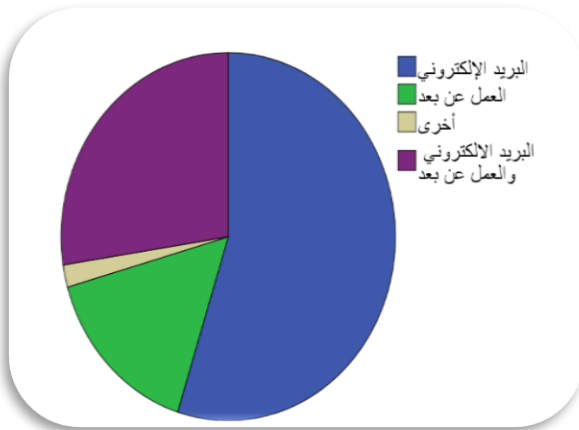
المجموع		لا		نعم	
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار
100	51	52.9	27	47.1	24

المصدر: من إعداد الطالبة إعتامدا على الإستمارة

الأرقام المتحصل عليها في هذا الجدول تبين أن أعلى نسبة من أفراد العينة أجابت بـ "لا" بنسبة قدرت بـ 52.9%، بينما أجاب 47.1% من أفراد العينة بـ "نعم".
حيث تؤثر تكنولوجيا المعلومات على محددات القرار والمتمثل في توفير المعلومات خاصة بإعتبارها أهم أساسيات إتخاذ القرار وطبعا هي تؤثر على كل المجالات.

السؤال 12: إختار من بين هذه الخدمات لشبكة الانترنت الخدمات المستعملة في مجال تسيير الموارد البشرية داخل المؤسسة؟

الجدول والشكل رقم (19): يمثل نتائج آراء المستجوبين حول السؤال 12



النسبة	التكرار	الخدمة	رقم
82.3%	42	البريد الإلكتروني	01
43.1%	22	العمل عن بعد	02
2.0%	1	أخرى	03

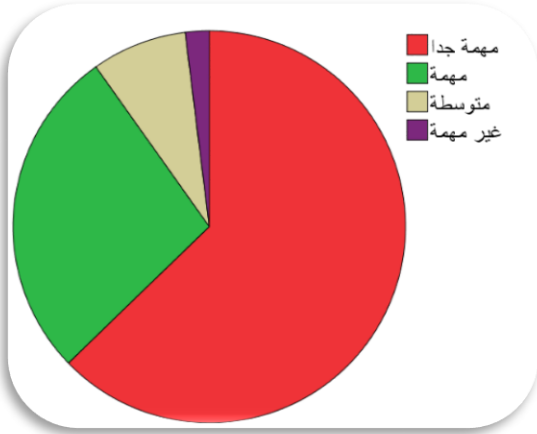
المصدر: من إعداد الطالبة إعتامدا على الإستمارة

إن القراءة الأولية لبيانات الجدول أعلاه تبين أن:
 42 مفردة والمقدرة نسبتها بـ 82.3% تستخدم البريد الإلكتروني في تسيير الموارد البشرية في المؤسسة.
 و22 مفردة والمقدرة نسبتها بـ 43.1% تستخدم العمل عن بعد في تسيير الموارد البشرية في المؤسسة.
 بينما أجاب 2.0% بأنه لديهم إستعمالات أخرى لتسيير الموارد البشرية في المؤسسة.

الفصل الثاني معرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

السؤال 13: ما هي درجة أهمية تكنولوجيا المعلومات في عملك؟

الجدول رقم (20): يمثل نتائج آراء المستجوبين حول السؤال 13



النسبة	التكرار	الدرجة	الترتيب
62.7%	32	مهمة جدا	01
27.5%	14	مهمة	02
7.8%	4	متوسطة	03
2.0%	1	غير مهمة	04

المصدر: من إعداد الطالبة إعتامدا على الإستمارة

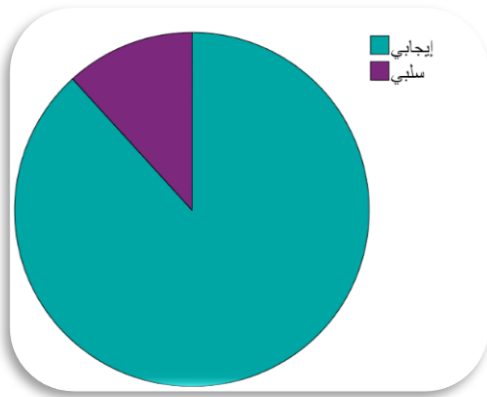
من الملاحظ من الجدول أعلاه أن 62.7% من أفراد العينة يرون أن هذه التكنولوجيا مهمة جدا، مقابل 27.5% يرونها مهمة، و7.8% يرونها متوسطة الأهمية، بينما أجاب فرد واحد بأنها غير مهمة بنسبة 2.0%، وهذا يدل على مدى إقتحام هذه التكنولوجيا عالم الأعمال في وقتنا الحالي.

عرض وتحليل إجابات أفراد العينة لأسئلة المحور الثالث:

واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية

السؤال 14: ما تأثير تطور تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في مؤسسة Enageo؟

الجدول والشكل رقم (21): يمثل نتائج آراء المستجوبين حول السؤال 14



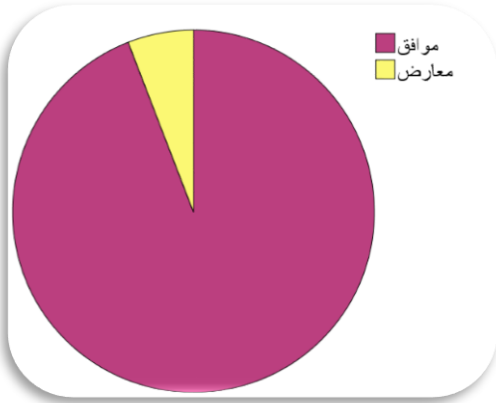
المجموع		سلبي		إيجابي	
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار
100	51	11.8	6	88.2	45

المصدر: من إعداد الطالبة إعتامدا على الإستمارة

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن 88.2% من أفراد العينة أجابوا بأن لتكنولوجيا المعلومات تأثير إيجابي، بينما أجاب 11.8% من أفراد العينة بأن لها تأثير سلبي. وفي حقيقة الأمر يؤثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأهداف الإستراتيجية لأن له أثر كبير في تسيير الأفراد خاصة (إعادة التنظيم الداخلي)، أما فيما يخص التسيير الإداري وزيادة الإمكانيات وتطوير خدمات جديدة، فالأثر غير واضح كثيرا نظرا لعدم إنتشار الثقافة التكنولوجية بشكل جيد.

**السؤال 15: يساهم توفر وسائل التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية في
زيادة كفاءة الموظف بمؤسسة Enageo**

الجدول رقم (22): يمثل نتائج آراء المستجوبين حول السؤال 15



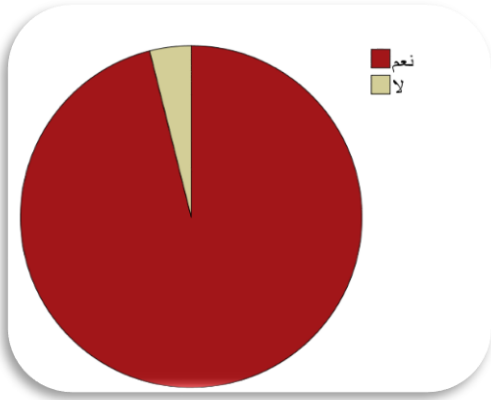
المجموع		معارض		موافق	
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار
100	51	5.9	3	94.1	48

المصدر: من إعداد الطالبة إعتامدا على الإستمارة

إن قراءة معطيات هذا الجدول تظهر تباينا في توفر وإستخدام تكنولوجيا المعلومات حيث أجاب 94.1% من أفراد العينة بـ "موافق" على أن توفر وسائل التكنولوجيا في المؤسسة يساهم في زيادة كفاءة الموظف فهناك مهام يصعب إنجازها بالأسلوب اليدوي، بينما أجاب 5.9% من أفراد العينة بـ "معارض"

السؤال 16: يؤدي استخدام وسائل التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية الى سرعة الحصول على المعلومات الخاصة بالعمال؟

الجدول والشكل رقم (23): يمثل نتائج آراء المستجوبين حول السؤال 16



المجموع		لا		نعم	
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار
100	51	3.9	2	96.1	49

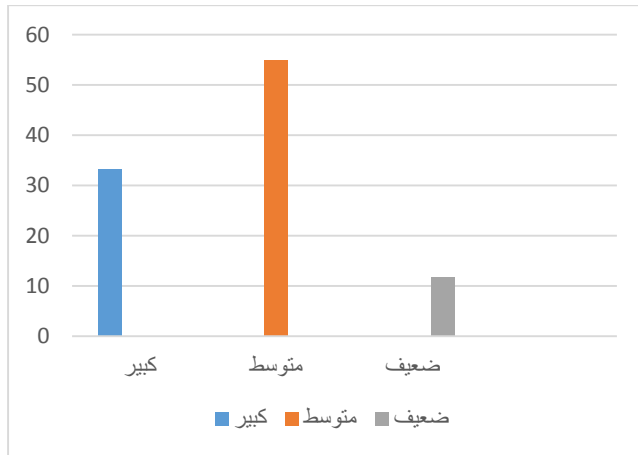
المصدر: من إعداد الطالبة إعتامدا على الإستمارة

أجاب 96.1% من أفراد العينة بـ "نعم" بأن إستخدام وسائل تكنولوجيا تؤدي إلى سرعة الحصول على المعلومات الخاصة بالعمال، فيما أجاب 3.9% من أفراد العينة بـ "لا"

ومنه يمكن القول أن تكنولوجيا المعلومات حسنت نوعا ما من محيط العمل، لكن لا تزال تعاني من نقائص، ووجب الإستفادة أكثر من هذه التكنولوجيا، ويتم ذلك خاصة من خلال توعية الأفراد بأهمية ودور هذه التكنولوجيا.

السؤال 17: هل تؤدي الأعطاب في أجهزة المعلوماتية الى الإخلال بدور إدارة الموارد البشرية بمؤسستكم بشكل؟

الجدول والشكل رقم (24): يمثل نتائج آراء المستجوبين حول السؤال 17



التكرار	النسبة
17	33.3%
28	54.9%
6	11.8%
51	100.0%

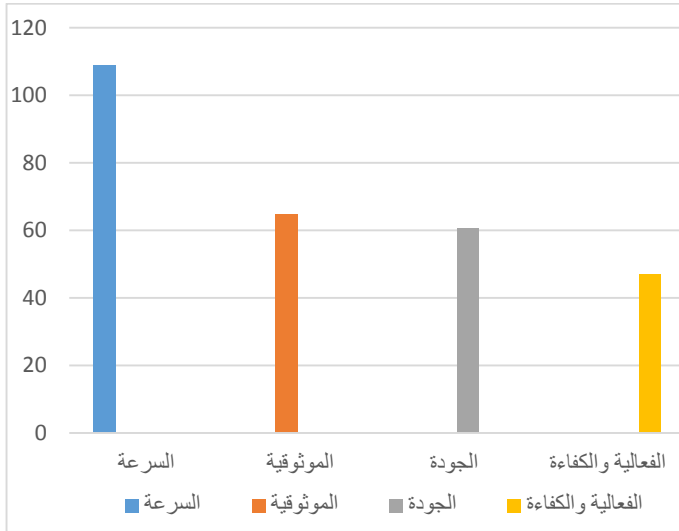
المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على الإستمارة

كانت آراء العمال كالتالي:

- كبير: أجاب 33.3% بأنها تؤدي إلى الإخلال بشكل كبير.
- متوسط: أجاب 54.9% بأنها تخل بدور إدارة الموارد البشرية بشكل متوسط.
- ضعيف: أجاب 11.8% من أفراد العينة بأنها لها دور ضعيف في الإخلال بإدارة الموارد البشرية.

السؤال 18: ما هي فوائد تقنيات تكنولوجيا المعلومات؟

الجدول والشكل رقم (25): يمثل نتائج آراء المستجوبين حول السؤال 18



الترتيب	التكرار	النسبة (%)	الفئة
01	56	109.8%	السرعة
02	33	64.7%	الموثوقية
03	31	60.7%	الجودة
04	24	47.0%	الفعالية والكفاءة
05	144	282.3%	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على الإستمارة

كانت آراء العاملين حول المزايا التي تقدمها تكنولوجيا المعلومات كالتالي:

- السرعة: أجاب 109.8% أن هذه التكنولوجيا تسمح لهم بتأدية مهامهم بسرعة عالية.

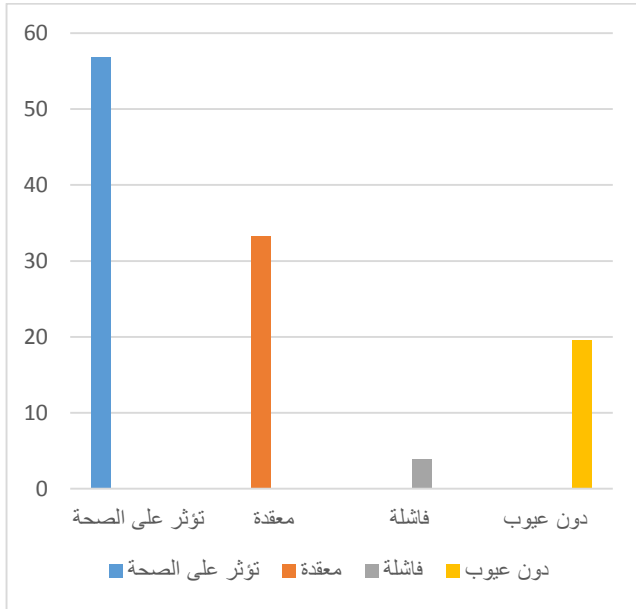
- الموثوقية: أجاب 64.7% بأنها تمنحهم الموثوقية والشفافية بحيث يبرز أداء كل واحد داخل المؤسسة.

- الجودة: أجاب 60.7% بأن هذه التكنولوجيا تمنحهم جودة عالية في تأدية مهامهم.

- الفعالية والكفاءة: أجاب 47.0% أن هذه التكنولوجيا لها درجة عالية من كفاءة وفعالية في تأدية المهام.

السؤال 19: ما هي عيوب تقنيات تكنولوجيا المعلومات؟

الجدول رقم (26): يمثل نتائج آراء المستجوبين حول السؤال 19



النسبة	التكرار	الوصف	الترتيب
56.8%	29	تؤثر على الصحة	01
33.3%	17	معقدة	02
3.9%	2	فاشلة	03
19.6%	10	دون عيوب	04
113.7%	58	المجموع	05

المصدر: من إعداد الطالبة إعتامدا على الإستمارة

كانت آراء العمال حول العيوب كما يلي:

- تؤثر على الصحة: يرى 56.8% من أفراد العينة أن لهذه التكنولوجيا آثار

سلبية على الصحة، ولكن يمكن تفادي هذه الآثار السلبية بممارسة بعض التمارين.

- معقدة: أجاب 33.3% بأنها معقدة وهذا قد يعود لقلة البرامج التكوينية في

المؤسسة.

- فاشلة: أجاب 3.9% بأنها غير مكيفة أو لا تستجيب بصفة جيدة لإحتياجاتهم

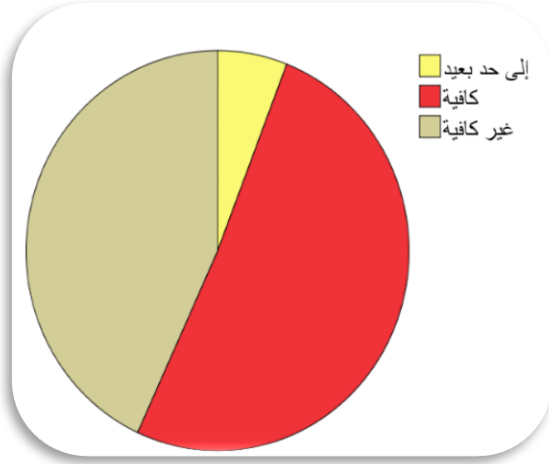
في العمل.

- دون عيوب: جاءت بنسبة 19.6% من أفراد العينة الذين أجابوا بأنها دون

عيوب.

السؤال 20: هل ترى ان وسائل تكنولوجيا المعلومات المستخدمة في مؤسستكم كافية لتحقيق التنمية البشرية؟

الجدول رقم (27): يمثل نتائج آراء المستجوبين حول السؤال 20



النسبة	التكرار	الوصف	الترتيب
5.9%	3	إلى حد بعيد	01
51.0%	26	كافية نوعا ما	02
43.1%	22	غير كافية	03

المصدر: من إعداد الطالبة إعتامدا على الإستمارة

كانت آراء العمال حول تحقيق التنمية كما يلي:

أجاب 5.9% من أفراد العينة بأنها تحقق التنمية إلى حد بعيد بينما أجاب 51.0% بأنها كافية نوعا ما، وأجاب 43.1% بأنها غير كافية.

وهذا ما يجعلنا نقول أن التنمية للمورد البشري بحاجة لأمرين إثنين:

1. ضرورة وعي الشركة بتجهيزها بكل ما هو جديد من تكنولوجيا المعلومات والاتصال.
2. تسطير دورات تكوينية لصقل القدرات.

الفصل الثاني معرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة نتائج الإستبيان:

إن ما يمكن إستنتاجه أو الوصول إليه من خلال هذه الدراسة على عينة من المؤسسات الجزائرية وهي المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء بحاسي مسعود. أن هناك جهود تبذل على مستوى هذه المؤسسة من أجل إدماج المؤسسة الجزائرية وتأهيلها مع التطورات الحاصلة.

ومجال تكنولوجيا المعلومات يعتبر من أهم الحقول التي نالت أهمية كبيرة في الآونة الأخيرة لدى المسؤولين، هذه الأهمية تكمن في الظروف الاقتصادية المعاشية والمنافسة الحادة التي يعرفها عالم الأعمال في وقتنا الحالي والذي يوصف بأنه عصر المعلومات، عصر إقتحمت فيه تكنولوجيا المعلومات كافة أنشطته البشرية بدون إستثناء لذا فإن التحكم في هذه التكنولوجيا وحسن إستغلالها أصبح أمرا ضروريا ومؤشرا هاما لمدى فعالية التنظيم وكفاءته.

وعليه وبناءا على كل ما سبق ذكره يمكن أن نستنتج من خلال هذه الدراسة مايلي:

- أن هناك جهود تبذل من طرف المسؤولين قصد إستقطاب هذه التكنولوجيا وإستغلالها، لكن هذه الجهود في أغلب الأحيان غير منهجية تنقصها إستراتيجية واضحة المعالم يشترك فيها كل من العامل والإدارة على حد سواء لإنجاح هذه المشاريع المعلوماتية.

- أن هذه الجهود تبقى دون المستوى وهذا لسبب رئيسي هو عدم كفاءة الموارد البشرية، ولهذا ينبغي وضع برامج تكوينية مدروسة قصد إعادة تأهيل العمال.

أما فيما يخص دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء فإنه يمكن ذكر مايلي:

الفصل الثاني معرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

1- ساعدت تكنولوجيا المعلومات على رفع الأداء البشري وذلك بـ:

- السرعة: فالأعمال التي كانت تأخذ فترة طويلة في تنفيذها أصبحت اليوم تؤدي في وقت قصير جداً.

- الدقة في الأداء: فبفضل تكنولوجيا المعلومات أصبحت اليوم نسبة الخطأ في تأدية الأعمال قليلة جداً.

- تقليص التكاليف: وهذا نتيجة السابقين، فالسرعة تسمح بتوفير المعلومات في الوقت المناسب وهذا ما يسمح بإتخاذ القرارات والإجراءات الإستيعالية السليمة قبل فوات الأوان، اما الدقة فتسمح بتفادي التكاليف المترتبة عن كثرة الأخطاء.

2- ساعدت تكنولوجيا المعلومات في القضاء على بعض ضغوطات العمل المترتبة عن النظام الكلاسيكي ككثرة الأوراق، ضيق أماكن العمل بسبب كثرة الرفوف، الغموض في بعض الأحيان في تأدية المهام نتيجة صعوبة إنتقال وتداول المعلومة داخل المؤسسة.

3- أدى العمل عبر الشبكات المعلوماتية إلى تقليل حركة الأفراد داخل المؤسسة وهذا يساعد أكثر في تكريس الجهد البشري في العمل، عوض التنقل من مكتب لآخر لأجل الحصول على معلومة أو موافقة من طرف المسؤول، أما اليوم وبفضل العمل على الشبكة أمكن القيام بمعظم الأنشطة عبر الحاسوب الشخصي ومن المكتب، وفي وقت أقصر وأسرع دون الحاجة إلى التنقل.

4- لقد منحت تكنولوجيا المعلومات للعمل شفافية أكبر بحيث لم يعد تداول المعلومات داخل المؤسسة يخضع للإجراءات البيروقراطية، كما ساعدت كذلك على إعطاء مصداقية أكبر لعملية التقييم بين الأفراد من طرف المسؤولين إتجاه الأفراد الذين هم تحت إشرافه.

الفصل الثاني معرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

5- إن الحديث عن المزايا التي منحتها لنا تكنولوجيا المعلومات في تأديتنا لأعمالنا هذا لا يعني انها لا تتطوي على بعض السلبيات، لا تعود لتكنولوجيا المعلومات في حد ذاتها بقدر ما تعود لقصور في معارف الأفراد إتجاه هذه التكنولوجيا وإستخدامها أو لقصور في تصميم بعض البرامج المعلوماتية والتي تكون في الغالب لعدم إستشارة العمال في خصوصيات العمل.

خلاصة الفصل:

باعتبار المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء مؤسسة إقتصادية، فهي مطالبة أكثر من غيرها بمجارات التغييرات الحاصلة في مجال الأعمال وتجديد هياكلها الإدارية والإنتاجية، بما يسمح لها بتحقيق أهدافها في قطاع يعرف منافسة شديدة على مستوى العالم.

إستهدفت الدراسة بشكل أساسي دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية في "المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء" بحاسي مسعود، وهذا من خلال معرفة إتجاهات وآراء عمال المؤسسة حول أهمية تكنولوجيا المعلومات، ودورها في تحسين إدارة الموارد البشرية من خلال الإستبيان الذي قمنا بطرحه في المؤسسة، كما كشف هذا الفصل التعريف بعدة جوانب تتعلق بالمؤسسة، كنشأتها التاريخية، مهامها، إمكانياتها.

خاتمة:

من خلال معالجتنا للموضوع نستنتج أن هناك محطات أساسية عرفها التطور الإنساني بحيث كان لكل مرحلة معالم أساسية تميزها عن الأخرى، أثرت بشكل مباشر أو غير مباشر في الخصائص البشرية اللازمة لتأدية النشاط الاقتصادي، كانت البداية مع الفترة الزراعية والتي سيطرت عليها الأنشطة اليدوية البسيطة، ثم حلت بعد ذلك فترة سميت بعصر الصناعة أين سيطر المنهج العلمي في تأدية الأعمال.

إن التطور العلمي الذي حدث في عصر الصناعة كان في الحقيقة تمهيدا لفترة أخرى أرقى وأسمى من سابقتها اصطلاح على تسميتها بعصر المعلومات أو بعصر ما بعد الصناعة، عصر تحقق فيه التطور والتقدم في المجال التكنولوجي خاصة في مجال معالجة المعلومات، وظفت فيه تكنولوجيات عالية التقنية (تكنولوجيا المعلومات) بشكل قوي ومكثف وغير مسبوق.

هذا الإقترام القوي لهذه التكنولوجيا في مجال الأعمال كانت له أهمية ودور في تحسين إدارة الموارد البشرية وهذا ما حاولنا التطرق إليه في هذا العمل.

وبعد معالجتنا لهذا الموضوع، قادنا هذا العمل إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- في عصر تكنولوجيا المعلومات تتطلب المعلومات نظاما فعالا لحجز، تخزين وبث هذه المعلومات، مما يؤدي إلى تحقيق درجة عالية من الأداء.
- بفضل تكنولوجيا المعلومات الأعمال التي كانت تأخذ فترة طويلة في تنفيذها أصبحت اليوم تؤدي في وقت قصير جدا، وهذا ما يسمح بتوفير المعلومات في الوقت المناسب، وبإتخاذ القرارات والإجراءات الإستعجالية قبل فوات الأوان، وبالتالي تقليص التكاليف.
- إن تكنولوجيا المعلومات من جهة تؤدي إلى تخفيض كمية العمل الروتيني، ومن جهة أخرى جاءت لرفع المؤهلات المطلوبة ولتقليص المستويات الإدارية ولتخفيض حجم العمالة في المشاريع التي تستخدم بكثرة كتكنولوجيا المعلومات.

- لقد كان لتكنولوجيا المعلومات أهمية كبيرة في تحسين إدارة الموارد البشرية فهي تحفز العاملين في المؤسسة وتساعدهم في القيام بأعمالهم، كما لها دور كبير كذلك فبفضل هذه التكنولوجيا أصبحت المعلومات تنتقل بطريقة سهلة وسريعة داخل المؤسسة.
- هناك جهود تبذل في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء (ENAGEO) وتأهيلها مع التطورات الحاصلة في مجال تكنولوجيا المعلومات، الذي نال أهمية كبيرة في الآونة الأخيرة لدى المسؤولين، من أجل إستقطاب هذه التكنولوجيا وإستغلالها.
- يؤيد أغلبية المسيرين في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء على إستغلال التكنولوجيات الحديثة لتدعيم أنشطة المؤسسة، بإعتبارها أداة مميزة لتسهيل وتفعيل العمل الإداري، حيث زادت من سرعة إنتقال المعلومة، الدقة، الجودة، السرية، توفير الجهد.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية

أ- الكتب

- 1- أنجريس موريس، "منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية"، ترجمة بوزيد صحراوي، كمال بوشرف وسعيد سبعون، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2006
- 2- أنجريس موريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ط2، دار القصبه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006
- 3- إبراهيم مروان عبد المجيد، «أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية»، ط1، مؤسسة الوراق، عمان، 2000
- 4- إحسان محمد حسن، «الأسس العلمية لمناهج البحث الإجتماعي»، ط1، دار الصليحة للطبع والنشر، بيروت، 1982
- 5- التل وائل عبد الرحمان، "البحث العلمي في العلوم الإنسانية والإجتماعية"، دار الحامد لنشر وتوزيع، الأردن، 2007
6. الحوات محمد علي، قراءة في الخطاب الإعلامي والسياسي، (القاهرة: العربية للنشر (2005)
7. العارف نادية، التخطيط الاستراتيجي والعولمة، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003
8. السلمي علي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، الطبعة الثانية، 2006
9. المشاقبة بسام عبد الرحمان، "نظريات الإعلام"، ط1، دار أسامة لنشر والتوزيع، الأردن، 2001

- 10 - المكاوي حسن عماد والسيد ليلي حسين، "الاتصال ونظرياته المعاصرة «، ط2،
الدار المصرية اللبنانية، مصر، 2002
- 11- بوحوش عمار، «دليل الباحث من المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية»، المؤسسة
الوطنية للكتاب، الجزائر، 1990
- 12- حجازي محمد حافظ، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر،
الإسكندرية، 2007
- 13- دليو فضيل، الاتصال (مفاهيمه، نظرياته، وسائله)، ط1، دار الفجر للنشر
والتوزيع، مصر، 2003
- 14- دليو فضيل، التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال، المفهوم -الاستعمالات-
الآفاق، دار الثقافة، المملكة الأردنية الهاشمية، عمان، 2010
- 15- رابح تركي، «مناهج البحث في علوم التربية وعلم النفس"، جامعة الجزائر، معهد
علوم الاجتماعية الجزائر، 1984
- 16 - زرواتي رشيد، "منهجية البحث في العلوم الإجتماعية"، دار الكتاب الحديث،
2004
- 17- سعاتي امين، إدارة الموارد البشرية من النظرية الى التطبيق، دار الفكر العربي،
1998
- 18- سهيلة محمد، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر،
الأردن، 2003
- 19- شاوش مصطفى نجيب، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر،
الأردن، الطبعة الاولى، 2005
- 20- صالح محمد فالح، ادرة الموارد البشرية: عرض وتحليل، دار الحامد للنشر
والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2004

21. عباس علاء السالمي، اساسيات نظم المعلومات الإدارية، دار مناهج للنشر والتوزيع، الأردن، 2006
22. عبيدات محمد، أبو نصار محمد، عقلة مبيضين، "منهجية البحث العلمي"، ط2، دار وائل، الأردن، 1999
23. عدون ناصر دادي، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، الطبعة الثانية، 2008
24. عقلي عمرو صفى، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، الأردن، الطبعة الأولى، 2005
25. قاسم محمد، مدخل الى مناهج البحث العلمي، دار النهضة العربية، بيروت، 1999
26. محمد علي محمد، علم الاجتماع التنظيمي: مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003
27. نضال فلاح الظلعين واخرون، "نظريات الاتصال والإعلام الجماهيري"، ط1، دار الإحصار العلمي لنشر وتوزيع، الأردن، 2010

ثانيا: المراجع الأجنبية

1. BERNARDE E et BOUFARES F ،Information pour la Comptabilité de Gestion ،édition ESKA ،Paris, 1995
2. HENRI MAHE de BOISLANDELLE, dictionnaire de gestion, economicaédition, paris, France, 1998
3. Mèlèse .J, Approche Systémique des Organisations, Ed d'Organisations, 1990
4. Robert Reix, Système d'Information et Management des Organisation, Ed Vuibert, Paris, 1998

5. Robert.P. « le petit Robert 1 ». Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française. Paris. Mars.1997

ب. الدراسات والبحوث العلمية:

1- الرقب خالد مصلح حسين، دور نظم المعلومات في تطوير الميزة التنافسية دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارتي المالية والصحة بقطاع غزة، رسالة ماجستير إدارة الأعمال غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية-غزة، فلسطين، 2009

ج. المجلات والملتقيات:

1- الخناق سناء عبد الكريم، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في عمليات إدارة المعرفة، الملتقى الدولي: المعرفة الركييزة الجديدة والتحدي التنافسي للمؤسسات الاقتصادية، بسكرة، الجزائر، 12 و 13 نوفمبر 2005

2- حريزي موسى بن إبراهيم و غربي صبرينة، دراسة نقدية لبعض المناهج الوصفية وموضوعاتها في البحوث الاجتماعية والنفسية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ورقلة، 2013

ي. المراجع الإلكترونية:

1. <http://www.sironline;org/alabwab/.alhoda.culture/011.html>

le 18-02-2017 à 12 :07

2. www.aoua.com le 18/02/2017 a 13 :16

الملاحق

الملحق رقم (01)

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الانسانية

المستوى: 2 ماستر



إستبيان

دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية

دراسة حالة المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء ENAGEO

في إطار التحضير لمذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علوم الإعلام والاتصال تخصص تكنولوجيا الاتصال الجديدة، تم وضع هذه الاستمارة للحصول على المعلومات الضرورية، مؤكداً لكم بأن جميع البيانات التي سيتم الحصول عليها سوف تستخدم لغرض هذا البحث العلمي فقط وستحضر بسرية تامة. وأن جميع إجاباتكم على الفقرات بكل مصداقية وموضوعية سوف يكون لها أهميتها في إكمال هذا البحث.

تتم الإجابة على الأسئلة بوضع علامة (x) في الخانة التي توافق إجاباتكم

من اعداد:

حيدوسي مريم

السنة الجامعية: 2017/2016

البيانات الشخصية:

الجنس:

ذكر أنثى

السن:

أقل من 30 سنة من 30 الى 39 سنة

من 40 الى 49 سنة 50 سنة فما فوق

المستوى التعليمي:

متوسط ثانوي جامعي

عدد سنوات الخبرة:

أقل من 5 سنوات 5-9 سنوات

10-14 سنة 15 سنة فأكثر

المحور الأول: تطبيقات تكنولوجيا المعلومات داخل مؤسسة ENAGEO

1. هل تستخدم إدارة الموارد البشرية البرامج التي تعمل عبر الشبكة؟

نعم لا

2. ما هي الوسائل الأكثر استخداما في إدارة الموارد البشرية؟

الحاسوب الفاكس شبكة الانترنت

3. ما هي تطبيقات تكنولوجيا المعلومات التي تستخدمونها في إدارة الموارد البشرية؟

المعالجة الآلية قواعد البيانات
شبكات المعلومات

4. هل تُستخدَم شبكة الانترنت في إدارة الموارد البشرية؟

نعم لا

. إذا كان جوابك نعم لأي غرض؟

- الاتصال بالموظفين داخل المؤسسة

- مراقبة سيرورة العمل

- سهولة نقل الملفات

5. هل تُستخدَم شبكة الاكسترنانت في إدارة الموارد البشرية؟

نعم لا

. إذا كان جوابك نعم، فيما ساعدتك؟

- عقد الاجتماعات والمؤتمرات عن بعد

- التواصل ما بين المؤسسات

- تسهيل التعامل الإداري بين المؤسسات

6. ما هو مستوى رضاك عن استخدام تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في عملك؟

راض تماماً راض
 غير راض غير راض تماماً

المحور الثاني: مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء

1. كيف تقيم مستوى التكنولوجيا الجديدة للمعلومات المعتمدة في إدارة الموارد البشرية؟

متطورة متوسطة سيئة

2. هل تعتقد أن عملية إدخال التكنولوجيا الجديدة للمعلومات في مؤسسة Enageo أثر على طريقة تسيير الموارد البشرية؟

نعم لا

- إذا كانت الإجابة بنعم فهل أثر ذلك

سلبي إيجابا

3. هل ترى أن تجهيزات الاتصال والمعلوماتية في مكتبك قد أصبحت بعد إدخال التكنولوجيا الجديدة للمعلومات

جيدة كافية تتطلب التحسين لم تتغير

4. هل أدى استخدام التكنولوجيا الجديدة للمعلومات في مجال تسيير الموارد البشرية داخل مؤسسة enageo إلى تفعيل دور هذه الوظيفة بشكل؟

كبير متوسط ضعيف

5. هل تعتقد أن استعمال التكنولوجيا الجديدة للمعلومات قد سمح لوظيفة الموارد البشرية أن تحتل مكانة هامة في عملية اتخاذ القرار داخل المؤسسة؟

نعم لا

6. اختر من بين هذه الخدمات لشبكة الإنترنت الخدمات المستعملة في مجال تسيير الموارد البشرية داخل المؤسسة؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة واحدة)

البريد الإلكتروني العمل عن بعد أخرى

7. ما هي درجة أهمية تكنولوجيا المعلومات في عملك؟

مهمة جدا مهمة متوسطة غير مهمة

المحور الثالث: واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية

1. ما تأثير تطور تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في مؤسسة enageo؟

إيجابي سلبي

2. يساهم توفر وسائل التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية في زيادة كفاءة الموظف بمؤسسة enageo

موافق معارض

3. يؤدي استخدام وسائل التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية الى سرعة الحصول على المعلومات الخاصة بالعمال

نعم لا

4. هل تؤدي الأعطاب في أجهزة المعلوماتية إلى الإخلال بدور إدارة الموارد البشرية بمؤسستكم بشكل

كبير متوسط ضعيف

5. ماهي فوائد تقنيات تكنولوجيا المعلومات؟ (يمكن إختيار أكثر من إجابة واحدة)

السرعة

الموثوقية

الجودة

الفعالية والكفاءة

6. ماهي عيوب تقنيات تكنولوجيا المعلومات؟ (يمكن إختيار أكثر من إجابة واحدة)

تؤثر على الصحة

معقدة

فاشلة

لا توجد عيوب

7. هل ترى أن وسائل تكنولوجيا المعلومات المستخدمة في مؤسستكم كافية لتحقيق التنمية البشرية

الى حد بعيد

كافية نوعا ما

غير كافية

الملحق رقم (02)



الملحق رقم (03)



الملحق رقم (04)



الملحق رقم (05)



الملحق رقم (06)



الملحق رقم (07)



الملحق رقم (08)



الملحق رقم (09)

