



جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر
فرع علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية

بعنوان:

اثر استخدام تكنولوجيا الاتصال على فعالية
ادارة الموارد البشرية
دراسة حالة بالمديرية الجهوية للإنتاج قاعدة ارارة بحاسي
مسعود

من إعداد الطالبة: الهادي سارة تحت اشراف الاستاذ: د. نورالدين مزهوده

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ:

أمام اللجنة المكونة من السادة:

د/ بن عبد الهادي محمد منير..... استاذ محاضر أ..... رئيسا

د/ نورالدين مزهوده استاذ محاضر أ..... مشرفا و مقررا

أ/ بن شويحة بشير..... استاذ مساعد أ..... مناقشا

السنة الجامعية 2017/2018



جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر
فرع علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية

بعنوان:

اثر استخدام تكنولوجيا الاتصال على فعالية
ادارة الموارد البشرية
دراسة حالة بالمديرية الجهوية للإنتاج قاعدة ارارة بحاسي
مسعود

من إعداد الطالبة: الهادي سارة تحت اشراف الاستاذ: د. نورالدين مزهوده

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ:

أمام اللجنة المكونة من السادة:

د/ بن عبد الهادي محمد منير..... استاذ محاضر أ..... رئيسا

د/ نورالدين مزهوده استاذ محاضر أ..... مشرفا و مقررا

أ/ بن شويحة بشير..... استاذ مساعد أ..... مناقشا

السنة الجامعية 2017/2018

شكر وتقدير

إن الشكر والعرفان أولاً وأخيراً لله الذي رزقنا من العلم ما لم نكن نعلم. فالحمد لله

الذي أعطاني القوة والمقدرة ما مكّني من الوصول إلى هذا المستوى لإتمام هذا

العمل المتواضع.

وإنني لأرجوه سبحانه أن يجعل فيه الصورة المقبولة والإفادة المأمولة وبعده سبحانه لا يسعني إلا أن أتقدم

بخالص الشكر للأستاذ المشرف د/ نورالدين مزهودة .

الذي أفادني من خبرته وتفضل علي بالنصائح والتوجيهات التي ساهمت في تجاوز

العقبات و تذليل الصعوبات... اسأل الله تعالى أن يزيده في علمه وفضله.

الشكر كل الشكر لابي حبيبي ونور عيني امي الغالية وكل الاخوة والاخوات حفظهم الله من كل شر .

كما أتقدم بالشكر والتقدير إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم

مناقشة و إثراء هذا العمل.

سارة

إهداء

إلى التي حملتني وهنا على وهن و بكت من أجلي في صمت، إلى التي أهدتها الحياة التعب
و الحرمان، فأهدتني الدفء و الحنان، إلى التي خصها الله بالشرف الرفيع و العز المنيع، إليك يا أغلى
شيء في الوجود، إليك حبيبي حفظكي الله أُمي الغالية.
إلى الذي كابد الشدائد و كان عرق جبينه منير دربي، إلى من اشترى لي أول قلم و دفعني بكل
ثقة على خوض الصعاب، أبي أطال الله عمره .
إلى إخوتي وأخواتي حفظهم الله من كل أذى، إلى جميع
الأهل والأقارب.
إلى جميع الأصدقاء
إلى كل من قاسمني أتعب هذا العمل.
إلى زملاء الدرب المقبلين معي على التخرج تخصص ادارة الموارد البشرية .

وإلى كل من ذكرهم قلبي و نساهم قلبي
إليهم جميعا أهدي بذرة عملي و ثمرة جهدي

سارة

ملخص:

- إن الدراسة الحالية تهدف إلى بحث أثر استخدام تكنولوجيا الاتصال على فعالية ادارة الموارد البشرية لدى المديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود بحيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ، ركزت الدراسة على 100 عاملا من أصل 189 عاملا في الشركة، باحبتهم على استبيان كأداة أولى في جمع البيانات، وبعد معالجة المعطيات ببرنامج ال SPSS نسخة 20 توصلت الدراسة الى النتائج التالية:
- تهتم المؤسسة محل الدراسة بدرجة كبيرة لاستخدام تكنولوجيا الاتصال؛
 - تهتم المؤسسة محل الدراسة بدرجة كبيرة بفعالية ادارة الموارد ؛
 - توجد علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \geq \alpha$ بين استخدام تكنولوجيا الاتصال وفعالية ادارة الموارد البشرية؛
 - يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 \geq \alpha$) لمتطلبات استخدام تكنولوجيا الاتصال علي فعالية ادارة الموارد البشرية بالمديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود .

كلمات مفتاحية : الفعالى ، المورد البشرى، تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

Abstract: The present study aims to study the impact of the use of communication technology on the effectiveness of human resource management at the Regional Directorate of Production in Hassi Massoud. The study was based on 100 descriptors of the 189 workers in the company, Data, and after processing the data with SPSS version 20, the results reached the following:

- The institution under study is highly interested in the use of communication technology;
- The institution under study is highly concerned with the effectiveness of resource management;
- There is a strong positive relationship with statistical significance at a significant level of 0.05 α between the use of communication technology and the effectiveness of human resources management;
- There is a significant statistical effect at the level of significance ($\alpha 0.05$) for the requirements of the use of communication technology on the effectiveness of human resources management at the Regional Directorate of Production a hassi Massoud.

Keywords: training, effectiveness, human resource, e-management, information and communication technology, performance assessment.

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
III	الشكر
IV	ملخص الدراسة
V	قائمة المحتويات
VII	قائمة المختصرات والرموز
VIII	قائمة الأشكال
V	قائمة الجداول
أ	المقدمة
1	الفصل الأول: الأدبيات النظرية للدراسة
2	تمهيد
3	المبحث الأول : مدخل الي تكنولوجيا المعلومات والاتصال
3	المطلب الأول: مفهوم تكنولوجيا الاتصال
5	المطلب الثاني: تكنولوجيا شبكات الاتصال المعلوماتية في المؤسسة
10	المطلب الثالث: استخدامات تكنولوجيا الاتصال في تسير الموارد البشرية
12	المبحث الثاني : مدخل الي ادارة الموارد البشرية وتأثير استخدام تكنولوجيا الاتصال علي فعاليتها
12	المطلب الاول : مفهوم ادارة الموارد البشرية واهدافها
13	المطلب الثاني : وظائف ادارة الموارد البشرية
17	المطلب الثالث : دور تطبيق تكنولوجيا الاتصال في فعالية ادارة الموارد البشرية
19	خلاصة
20	الفصل الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة
21	تمهيد
21	المبحث الأول: عرض الدراسات السابقة
21	المطلب الأول: دراسات ذات علاقة بالمتغير المستقل
27	المطلب الثاني: دراسات ذات علاقة بالمتغير التابع
36	المبحث الثاني: موقع الدراسة الحالية في ظل الدراسات السابقة
36	المطلب الاول : اوجه التشابه
36	المطلب الثاني : اوجه الاختلاف
37	المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
38	خلاصة

39	الفصل الثالث : واقع استخدام تكنولوجيا الاتصال في المديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود
40	تمهيد
40	المبحث الاول : مدخل للمديرية الجهوية للإنتاج
40	المطلب الاول : تقديم المديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود ومهامها
42	المطلب الثاني: مدخل لمديرية الموارد البشرية
44	المطلب الثالث : واقع تكنولوجيا الاتصال المستخدمة في ادارة الموارد البشرية
49	المبحث الثاني: تصميم الدراسة الميدانية
49	المطلب الاول : منهجية الدراسة
51	المطلب الثاني : الاداة والاساليب الاحصائية المستخدمة
54	المطلب الثالث: تحليل خصائص عينة الدراسة
58	خلاصة
59	الفصل الرابع : دراسة العلاقة والاثر بين استخدام تكنولوجيا الاتصال وفعالية ادارة الموارد البشرية
60	تمهيد
60	المبحث الاول : تحليل الاتجاه في اجابات المستجوبين حول متطلبات استخدام تكنولوجيا الاتصال وفعالية ادارة الموارد البشرية
60	المطلب الاول : تحليل الاتجاه في اجابات المستجوبين حول متطلبات استخدام تكنولوجيا الاتصال
65	المطلب الثاني : تحليل الاتجاه في اجابات المستجوبين حول متطلبات فعالية ادارة الموارد البشرية
72	خلاصة
72	المبحث الثاني : تحليل ومناقشة طبيعة العلاقة بين استخدام تكنولوجيا الاتصال وفعالية ادارة الموارد البشرية
72	تمهيد
73	المطلب الاول : علاقة استخدام تكنولوجيا الاتصال بأبعاد قياسها
74	المطلب الثاني : علاقة فعالية ادارة الموارد البشرية بأبعاد قياسها
74	المطلب الثالث: العلاقة الارتباطية بين استخدام تكنولوجيا الاتصال وفعالية ادارة الموارد البشرية
75	المبحث الثالث : تحليل ومناقشة طبيعة الاثر بين استخدام تكنولوجيا الاتصال علي فعالية ادارة الموارد البشرية .
79	خلاصة
81	الخاتمة
86	قائمة المراجع
91	الملاحق
98	الفهرس

قائمة الاختصارات و الرموز:

الاختصارات و الرموز	الدلالة
SPSS	برنامج التحليل الاحصائي
\bar{x}	المتوسط الحسابي
σ	الانحراف المعياري
RESHUM	نظام تسيير الموارد البشرية
RTOC	نظام جلب وارسال المعلومات الرقمية
ORACLE	شبكة داخلية لتسيير المخزن
GMAO	نظام تسيير الصيانة الموجه بالحاسوب
GFAO	نظام التسيير المالي الموجه بالحاسوب
MIS_TRESO	نظام تسيير الخزينة
OUT LOOK	شبكة اتصال داخلية تربط بين المؤسسة و العاملين
SGS	نظام تسيير المخزون
CIFI ORAN	مركز متخصص في تسيير المالي واداري
EGIC ORAN	مركز متخصص في المحاسبة
BEAC	مركز خاص بالتكوين في المانجمنت الجودة وعمليات التدقيق
CISP	المركب الصناعي الجنوبي
CINA	المركب الصناعي الشمالي
UTBS	وحدة معالجة وقرار الخام
ZCINA	مركز يقع علي بعد 5 كلم شمال المركب الصناعي الشمالي
FTP	بروتوكول نقل الملفات
ERP	برامج التسيير المندمج

قائمة الاشكال :

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
51	يوضح نموذج الدراسة	الشكل 03-01

قائمة الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
52	عدد الاستثمارات المستخدمة في الدراسة	الجدول 01-03
53	الاوزان المقترحة لخيارات الاجابة حسب مقياس ليكارت الثلاثي	الجدول 02-03
53	المتوسطات المرجحة والاتجاهات الموافقة لها	الجدول 03-03
55	الاتساق الداخلي لأبعاد الدراسة	الجدول 04-03
56	معاملات الثبات حسب معامل الفاكرونباخ حجم العينة N=100	الجدول 05-03
57	خصائص عينة الدراسة حسب الجنس	الجدول 06-03
58	خصائص عينة الدراسة حسب المستوي التعليمي	الجدول 07-03
58	خصائص عينة الدراسة حسب المنصب	الجدول 08-03
59	خصائص عينة الدراسة حسب الوضعية القانونية	الجدول 09-03
59	خصائص عينة الدراسة حسب الاقدمية في الوظيفة	الجدول 10-03
60	خصائص عينة الدراسة حسب التكوين في استخدام تكنولوجيا الاتصال	الجدول 11-03
65	نتائج اجابات المستجوبين الخاصة ببعده البرامج	الجدول 01-04
66	نتائج اجابات المستجوبين الخاصة ببعده الشبكات وقواعد البيانات	الجدول 02-04
68	نتائج اجابات المستجوبين الخاصة ببعده الاجهزة والوسائل	الجدول 03-04
69	جميع الابعاد لمتغيرات تكنولوجيا الاتصال	الجدول 04-04
70	نتائج اجابات المستجوبين الخاصة ببعده تخطيط الموارد البشرية	الجدول 05-04
71	نتائج اجابات المستجوبين الخاصة ببعده التوظيف	الجدول 06-04
73	نتائج اجابات المستجوبين الخاصة ببعده تكوين تطوير الموارد البشرية	الجدول 07-04
74	نتائج اجابات المستجوبين الخاصة ببعده الاجور والحوافز	الجدول 08-04
75	نتائج اجابات المستجوبين الخاصة ببعده تقييم الاداء	الجدول 09-04
77	نتائج اجابات المستجوبين لجميع ابعاد متغيرات فعالية ادارة الموارد البشرية	الجدول 10-04
78	العلاقات الارتباطية بين استخدام تكنولوجيا الاتصال وابعاد قياسها	الجدول 11-04
78	العلاقات الارتباطية بين فعالية ادارة الموارد البشرية وابعاد قياسها	الجدول 12-04
79	العلاقات الارتباطية بين استخدام تكنولوجيا الاتصال بفعالية ادارة الموارد البشرية	الجدول 13-04
80	المتغيرات المستقلة التي دخلت في النموذج	الجدول 14-04
80	علاقة متغيرات النموذج المستقلة بالمتغير التابع في المؤسسة محل الدراسة	الجدول 15-04
81	اختبار الارتباط بين المتغيرات في المؤسسة محل الدراسة	الجدول 16-04
81	جدول يوضح تباين خط الانحدار في المؤسسة محل الدراسة	الجدول 17-04
82	يوضح قيم معاملات خط الانحدار للنموذج النهائي	الجدول 18-04



المقدمة

1. التوطئة:

قد أسدل واقع العولمة الذي نعيشه الستار على ولادة مشهد عالمي جديد، يقوم على تطوير و إنتاج النظم المعرفية، التي تحولت إلى قوة إنتاج أساسية، واعتبار تكنولوجيا المعلومات و الاتصال المحرك الأساسي و صانع القرار الأخير، فكان لا بد للدول من تمهيد تربتها لاستقبال بذور هذ العولمة ، و الاستفادة القصوى من مزاياها. وهو حال كل مؤسسة إذ صار لا بد لها من التشرب بآثار العولمة و تحديث أنظمتها باستخدام التكنولوجيات الجديدة كأداة لتحسين القدرات الإدارية، تبسيط و تسهيل الإجراءات و كذا تطوير الأداء البشري.

كون البشرية صارت أسيرة واقع افتراضي، حسب رأي الفيلسوف الأمريكي هيلاري بوتنام الذي صرح "إن الواقع عبارة عن دماغ متصل عن طريق كابل بجهاز كمبيوتر يرسل كل مشاعر و أحاسيس جسد المادي ، بحيث لا يمكن لهذا الكائن تخيل أو وصف حالته خارج ذلك الواقع الافتراضي داخل عالمه الرقمي ، وتتضمن الفكرة " فصل المخ عن الجسم وربطه بعالم افتراضي "، كأسلوب لمحاكاة الواقع أو بعبارة أخرى ، خلق نوع من التفاعل بين العقل البشري و العالم الافتراضي في حدود تضمن المحافظة على حيويته دون إدراكه لذلك ، وهو ملاذ كل مؤسسة تسعى إلى ضمان بقائها ، من خلال العمل على تطوير و استثمار كفاءاتها البشرية ، و إتاحة تحكمها في تكنولوجيا المعلومات و الاتصال كحتمية لا بد منها و ضرورة أكثر منها لرغبة لمسايرة تغيرات ذلك العالم المبني على المعلومة و مؤمن بضرورة تنمية و تهمين القدرات و الكفاءات البشرية.

واستنادا على الفكرة " من حاز على المعلومة حاز على القوة " باعتبارها ذلك العصب الرئيس في كافة الأعمال الإدارية على مستوى المؤسسات و مصدر كل القرارات في المؤسسة مهما كانت طبيعتها، ناهيك عن تنظيمها بكل شفافية وكذا معالجتها والقيام بكافة الحسابات و مراقبتها بصورة آلية تجاوبا مع مستجدات العصر . وخاصة بعد ما اتضح أن اقتصاد المعرفة هو النمط الاقتصادي المتطور ، الذي يرمج كافة أعماله ضمن مخطط معلوماتي أهم مكوناته الشبكات و الأنترنت، واستغلالها في مختلف أوجه النشاط الاقتصادي مرتكزا بقوة على الإبداع، المعرفة و التطور التكنولوجي ، و لطالما كانت المؤسسة الاقتصادية بصفة عامة تلك الأداة و اللبنة الأساسية في تطوير و تعزيز قوة أي اقتصاد كان ، والوجه الآخر الذي يعكس القدرات الفكرية و الإبداعية و الوظيفية لمواردها البشرية.

و كنتيجة حتمية للتغيير في واقع جديد لما بعد الصناعة يطلق عليه بالعالم الافتراضي كانت المؤسسة الجزائرية كغيرها من المؤسسات مجبرة على ذلك من خلال إتباع سياسة التوحيد و أمته الأجهزة و الإدارات ، وكافة الخدمات دون إغفالها عن تأهيل مواردها البشرية كونهما أي التكنولوجيات الجديدة و المورد البشري المؤهل ، الورقة

الرابحة لكل مؤسسة لما لهما من دور جلي في دعم قدراتها لاتخاذ القرارات السليمة والرشيطة وتعظيم مخرجاتها، لضمان استمراريتهما وبقائهما ، وتحقيق أهدافها المرجوة في ظل الاستراتيجية الكلية لها.

وقصد عصرنة وتطوير المؤسسات الجزائرية التي تسير بخطى ثابتة ومنتزعة للوصول إلى تحقيق ما تصبو إليه ، نجد شركة سونطراك تعمل ضمن قانون جديد يسمح بإمكانية التدخل في قطاعات أخرى من قطاعات الأنشطة الاقتصادية ذات الأهمية الكبرى ، وهذا السياق الجديد فرض ضرورة تكيفها، و تجهيزها بتكنولوجيا المعلومات والاتصال لتمكينها من تبوء مكانة مرموقة بين نظيراتها في القطاع الذي تعمل فيه ولما لا في جل القطاعات.

واستنادا لما تقدم ورغبتنا في برهنة ما حققته المؤسسة الجزائرية من مزايا بتبنيها لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على ادارة الموارد البشرية ، تبلورت إشكالية الدراسة في التالي :

2. اشكالية البحث :

تشير العديد من الدراسات والتي نذكر منها [علوطي 2008]،[مهيل 2012] ، [تركوي 2016] ، [بوحسان 2012]، [طوهرى 2015] ، الي ان إدارة الموارد البشرية تسعى إلى إستعاب و استخدام الواعي لتكنولوجيا الاتصال في ممارسة مختلف وظائفها الأساسية لذلك سيتناول هذا البحث إشكالية أثر استخدام تكنولوجيا الاتصال نموذجا على تحسين فعالية ادارة الموارد البشرية بالمديرية الجهوية للإنتاج بسونطراك بحاسي مسعود خلال الفترة الممتدة ما بين 21 جانفي إلى غاية 09 فيفري 2018 ، ومنه يمكن صياغة إشكالية البحث كما يلي:

مما سبق يمكن صياغة إشكالية الدراسة كما يلي:

— كيف يساهم استخدام تكنولوجيا الاتصال في فعالية إدارة الموارد البشرية بالمديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود قاعدة ايرار ؟

— و تندرج تحت هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات التالية:

— ما مدى توفر متطلبات استخدام تكنولوجيا الاتصال في المؤسسة محل الدراسة؟

— ما مدى اهتمام المؤسسة محل الدراسة بتحسين فعالية ادارة مواردها البشرية ؟

— ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين استخدام تكنولوجيا الاتصال وفعالية ادارة الموارد البشرية بالمديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود ؟

للإنتاج بحاسي مسعود ؟

— إلى أي مدى تؤثر متطلبات استخدام تكنولوجيا الاتصال علي فعالية ادارة الموارد البشرية بالمديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود ؟

للإنتاج بحاسي مسعود ؟

3. فرضيات البحث:

وبالتالي يمكن صياغة الفرضية العامة للدراسة وفق الآتي:

هناك اهتمام كبير باستخدام تكنولوجيا الاتصال لتحقيق فعالية كبيرة في إدارة الموارد البشرية في المديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود، حيث ان الاستخدام الامثل لتكنولوجيا الاتصال من شأنه التأثير الايجابي على فعالية ادارة الموارد البشرية .

وتدرج تحت هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات التالية:

- توفر المؤسسة محل الدراسة بدرجة كبيرة متطلبات استخدام تكنولوجيا الاتصال؛
- تهتم المؤسسة محل الدراسة بدرجة كبيرة بتحسين فعالية ادارة الموارد البشرية؛
- توجد علاقة طردية قوية بين استخدام تكنولوجيا الاتصال وفعالية ادارة الموارد البشرية بالمديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود؛
- يوجد اثر ايجابي لمتطلبات استخدام تكنولوجيا الاتصال على فعالية ادارة الموارد البشرية بالمديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود؛
- تؤثر كل متطلبات استخدام تكنولوجيا الاتصال في تحقيق فعالية ادارة الموارد البشرية.

4. منهج البحث :

للإجابة على التساؤل الرئيسي والتساؤلات الفرعية التي تم طرحها، سوف نقوم بدراسة تحليلية حول اثر استخدام تكنولوجيا الاتصال علي فعالية ادارة الموارد البشرية نموذجاً على فعالية المؤسسة محل الدراسة، مستدلين بالمديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود سونطراك كنموذج عن واقع المؤسسة الاقتصادية، وهو ما ستحاول أن تجيب عنه هذه الدراسة.

حيث سيتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، لأنه يقوم بجمع وتلخيص الحقائق الحاضرة المرتبطة بمجموعة من الظواهر، وهذا ما يسهل ربطها ببعضها البعض، واكتشاف العلاقة بينها، وإعطاء التفسير الملائم لذلك مع إمكانية التنبؤ بمستقبلها، وهو ما يناسب تماماً هذه الدراسة ويخدم الوصول لأهدافها، كما سوف يتم اعتماد أسلوب دراسة الحالة في الجزء الثاني من الدراسة، بوصفه أحد الأساليب التي يعتمد عليها المنهج الوصفي التحليلي، وذلك بدراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية العاملة في الجزائر خلال الفترة الممتدة من 21 جانفي إلى غاية 09 فيفري 2018.

5. أهمية الموضوع:

تبرز أهمية هذا البحث كونه يعالج مشكلة هامة وحساسة في المنظمة، ألا وهي الاستخدام الأمثل للتكنولوجيا الاتصال و المعلومات محاولة توضيح دقيق لتكنولوجيا الاتصال بالإضافة إلى معرفة الآفاق الجديدة وظهور ما يعرف باقتصاد المعرفة لإدارة الموارد البشرية كوظيفة أساسية وحساسة في المؤسسة ؛ إضافة الي محاولة التوصل لاقتراحات تساهم في معالجة سلبيات أثر تكنولوجيا الاتصال على إدارة الموارد البشرية و تدعيم الإيجابيات ؛

كما يعتبر الموضوع من متطلبات هذا العصر لما للتكنولوجيا من دور في تطور المجتمعات الحديثة، وبخصوص الأسباب العلمية فهذا الموضوع يندرج تحت مجالين علميين تجمعهما التكنولوجيا، هما التسيير والمعلوماتية.

6. أهداف البحث:

- يتمثل الهدف الأساسي لهذا البحث في التعرف على المفاهيم و الخصائص الجديدة في المديرية الجهوية للإنتاج؛
- التعرف علي وظيفة إدارة الموارد البشرية خاصة في ظل التكنولوجيا الحديثة للاتصال؛
- التعرف على اثر تكنولوجيا الاتصال على المسارات الوظيفي للموظفين في مديرية الجهوية للإنتاج؛
- التعرف على كيفية تلبية احتياجات مديرية الجهوية للإنتاج من متطلباتها من الموارد البشرية الكفؤة و كيفية إدارة وظائف الموارد البشرية من جهة أخرى.

7. أسباب اختيار الموضوع:

توجد عدة أسباب وراء اختيار هذا الموضوع منها ما يلي:

- الرغبة في معرفة كيف يمكن لتكنولوجيا الاتصال خدمة وظيفة إدارة الموارد البشرية؛
- تحتل إدارة الموارد البشرية مكانة مهمة بين وظائف المؤسسة وتعتبر تكنولوجيا الاتصال مميزات العصر وزاد اعتماد على هذه التكنولوجيا في أداء وظائفها؛
- الكشف عن مدى أهمية تكنولوجيا الاتصال ، وكذلك الكشف عن مدى مساهمة هذه التكنولوجيا في تفعيل العلاقات بين أفراد المؤسسات ودورها في القضاء على مختلف العوائق التي قد تعرقل سيرورة المعلومات المطلوبة في الوقت المحدد؛
- محاولة إثراء البحوث العلمية في هذا الميدان خصوصا لحداثة الموضوع.

8. هيكلية البحث:

تم تقسيم الدراسة إلى اربعة فصول، ففي الفصل الأول تناولنا تكنولوجيا الاتصال مفاهيم، من خلال التطرق إلى بعض هذه التكنولوجيات و خاصة التي يمكن أن تؤثر على تسيير الموارد البشرية من خلال التعرف على بنيتها التحتية ، الشبكات المعلوماتية بمختلف أنواعها، و كيفية إدخالها على المؤسسة، وعلى شبكة الإنترنت كنظام يجمع بين تكنولوجيات المعلومات والاتصال ، متطلبات الارتباط بها و أهم تطبيقاتها وخدماتها.

أما في الفصل الثاني فتناولنا أهم الدراسات السابقة واعطاء تصور حول ما تم تطبيقه لانطلاق في ابحاث جديدة من خلال دراستنا وقسمنا الي اربع مطالب دراسات سابقة متعلقة بالمتغير الاول وكذا المتغير الثاني بالإضافة الي المتغيرين معا واعطاء تصور حول موقع الدراسة الحالية في ظل الدراسات السابقة اما الفصل الثالث عكسنا واقع النظري بالمديرية الجهوية للإنتاج تحت عنوان اجراءات الدراسة الميدانية وذلك من خلال اعطاء تعريف حول المديرية مهامها وظائفها وظائف إدارة الموارد البشرية من خلال التعرف على مفهوم، أهمية و مجالات نشاط هذه الوظيفة في المؤسسة بالإضافة إلى المراحل التي مرت بها التي ساهمت في تطورها و التأكيد على ضرورة وجودها، بالإضافة إلى التعرف على مكانتها داخل الهيكل التنظيمي للمؤسسة، وأهم التحديات التي تواجهها في ظل التغيرات الجديدة، وكذا دراسة العلاقة الموجودة بين إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا الاتصال من خلال التطرق إلى تكنولوجيا الاتصال , دور استخدام تكنولوجيا الاتصال في زيادة فعالية ادارة الموارد البشرية، وكذا تم التطرق إلى أسس جمع المادة العلمية وطرق تحليل البيانات.

بحيث تناولنا في الفصل الرابع طبيعة العلاقة والاثر بين استخدام تكنولوجيا الاتصال وفعالية ادارة الموارد البشرية، في حين قمنا بتحليل نتائج أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد البشرية في المديرية الجهوية للإنتاج وفي الاخير الخروج بنتائج وتوصيات.

الفصل الاول : الادبيات النظرية

للدراصة

تمهيد :

يتعامل العالم اليوم في اقتصاد مفتوح ضمن قرية صغيرة نتيجة التطور التكنولوجي ، اين اصبح ينظر للموارد البشرية كراس مال متحرك ، فالتحول من المؤسسة التقليدية التي تربط بين مواردها باتصالات مباشرة تقليدية الي المؤسسات المعاصرة باتصال ذات طابع تكنولوجي يقوم اساسا علي نوعية وخصائص الموارد البشرية ، حيث يساهم الاتصال في نقل المعلومات والبيانات والاحصاءات والمفاهيم الي مختلف الافراد في المؤسسة بما يساعد في توجيه سلوك الافراد ويدفعهم للتطوير و التعلم بما يحقق اهداف وخطط المؤسسة .

وانسجاما مع هذه التطورات سعت المؤسسة الي مواكبة كافة التغيرات والتطورات في تكنولوجيا الاتصال بما يعكس متطلبات اعمال جديدة تستوجب استجابتها السريعة .

المبحث الاول: مدخل الي تكنولوجيا المعلومات والاتصال :

إن الإدارة الكفؤة في المؤسسة هي تلك التي تهدف إلى حسن استخدام الموارد المادية والبشرية لتحقيق الهدف المنشود الذي تصبو لتحقيقه، لذلك أصبح موضوع الاتصال يحظى باهتمام كافة المسيرين على المستويات المختلفة، حيث يسعون إلى إنجاز الأعمال والمهام من خلال الآخرين مما يستلزم إجراء الاتصالات مع الأفراد على كافة المستويات حيث سنتطرق من خلال هذا المبحث لكشف مفاهيم حول تكنولوجيا الاتصال واهم شبكات المعلوماتية التي يتم استخدامها في المؤسسة .

المطلب الأول: مفهوم تكنولوجيا الاتصال

قبل التطرق الي مفهوم تكنولوجيا الاتصال يتوجب علينا اولا التطرق الي مفهوم الاتصال :

الفرع الاول : مفهوم الاتصال: تعتبر عملية الاتصال في المؤسسة إحدى العمليات الرئيسية التي يجب أن يتزود بها الأفراد من اجل التكامل اللازم بين الأعمال وأوجه النشاط، إذ يعتبر الاتصال الأساس اللازم لرفع الروح المعنوية بين العاملين ومستوى الكفاءة الإنتاجية لنجاح المؤسسة بصفة عامة ⁽¹⁾، وهي:

"العملية التي تنقل بها الرسالة من مصدر معين إلى مستقبل واحد أو أكثر بهدف تغيير السلوك" ⁽²⁾.

(1) إبراهيم بخي، تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقة 2004-2005، ص 9.

(2) عبد الغفار حنفي: أساسيات إدارة المنظمات، المكتب العربي الحديث، القاهرة، مصر، 1995، ص 369.

"ظاهرة اجتماعية، حركية، تؤثر وتتأثر بمكونات السلوك الفردي والعوامل المؤثرة على طرفي عملية الاتصال (نقل وتبادل المعلومات والأفكار، والمعاني المختلفة، وتفهمها)، باستخدام لغة مفهومة للطرفين، من خلال قنوات معينة"⁽³⁾.

يعرف الاتصال "بأنه الوسيلة المناسبة لتحويل أفكار ومعلومات معينة إلى رسالة شفوية أو مكتوبة ونقلها من طرف إلى آخر"⁽⁴⁾.

فعملية الاتصال تعني إنتاج وتوفير وتجميع البيانات والاتصالات الضرورية لاستمرار العمل، ثم نقل هذه المعلومات وتبادلها وإذاعتها بحيث يمكن الإحاطة بأمر وإخبار ومعلومات جديدة أو التأثير في سلوك الأفراد والجماعات أو التغيير أو التعديل في هذا السلوك أو توجيهه وجهة معينة، وتتم هذه العملية عادة في صورة متبادلة بين الجانبين أي المرسل والمستقبل.

الفرع الثاني: مفهوم تكنولوجيا الاتصال

اولا : مفهوم تكنولوجيا الاتصال: يحتل الاتصال والمعلومات والمعرفة مكانة محورية في تقدم البشر وفي مناحي حياتهم وأسباب رفاههم. وتكنولوجيا المعلومات والاتصال، التقليدية منها والحديثة، تتيح للناس، في كل أنحاء العالم، إمكانيات جديدة وفرصا للارتقاء ، بحيث ان مصطلح تكنولوجيا هو مصطلح مكون من شقين الشق الأول يعني تكنو ومعناه المهارة الفنية، ولوجي معناه العلم، ويعني ذلك أن مصطلح تكنولوجيا يعني تكنولوجيا المهارة الفنية، أما مصطلح اتصال فيعني الوسيلة أو الأداة أو الطريقة التي يتم عبرها نقل المعرفة والأفكار من شخص إلى آخر أو من جهة إلى أخرى بقصد التفاعل والتأثير المعرفي أو الوجداني في هذا الشخص أو هذه الجهة أو إعلامه بشيء أو تبادل الخبرات والأفكار معه أو إقناعه بأمر ما أو الترفيه عنه . "

تعرف تكنولوجيا الاتصال بأنها "الأدوات والأوعية والأساليب والوسائل والتجهيزات المتطورة التي يتم توظيفها بغرض نقل المعلومات والبيانات من المرسل إلى المستقبل في اقل فترة زمنية وبأقل تكلفة وبدقة أكثر . "

يمكن القول بأن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات هي مجموعة الأدوات والأجهزة التي توفر عملية تخزين المعلومات ومعالجتها ومن ثم استرجاعها، وكذلك توصيلها بعد ذلك عبر أجهزة الاتصالات المختلفة إلى أي مكان في العالم ، أو استقبالها من أي مكان في العالم.

⁽³⁾ سعيد يس عامر: الاتصالات الإدارية والمدخل السلوكي لها، مركز وايد سيرفيس للاستشارات والتطوير الإداري، مصر، 2000، ص 30.

⁽⁴⁾ إبراهيم بخي: تكنولوجيا ونظم المعلومات في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2004-2005.

كما تعرف على أنها عملية تناقل المعلومات والمعارف وتبادلها، من الرسائل (مصدر المعلومة) إلى المستقبل (مستلم المعلومات)، أو مجموعة المستقبلين، وذلك باستخدام الوسائل والتكنولوجيا المتاحة⁽⁵⁾.

كما تعرف بأنها عملية نقل كافة أنواع مصادر المعلومات المقروءة والمكتوبة والمسموعة والمرئية (نصوص، صور، مخططات، حركة) من حواسيب إلى حواسيب أخرى منفصلة عنها مكانا بواسطة وسائل وقنوات الاتصال اللاسلكية كالأقمار الصناعية والشبكات⁽⁶⁾.

كما تعرف على أنها تبادل وتوصيل المعلومات من مكان لآخر بالاعتماد أو باستعمال وسائل الاتصال يمكن القول بأن تكنولوجيا الاتصالات هي مجموعة الأدوات والأجهزة التي توفر عملية تخزين المعلومات ومعالجتها ومن ثم استرجاعها، وكذلك توصيلها بعد ذلك عبر أجهزة الاتصالات المختلفة إلى أي مكان في العالم، أو استقبالها من أي مكان في العالم.

المطلب الثاني: تكنولوجيا شبكات الاتصال المعلوماتية في المؤسسة.

تمثل تكنولوجيا الشبكات المعلوماتية في التكنولوجيا التي تسمح بالمشاركة في استخدام المعلومات من طرف الموظفين وتوزيعها في المؤسسة، والتي نذكر من بينها:

أولاً: الإنترنت : إن تطور شبكات المعلومات سمح للمؤسسات بتأسيس شبكات خاصة (**Private network**) تعرف بالإنترنت وذلك اعتماداً على شبكة الإنترنت وتكنولوجيا الويب، حيث يمكن من خلال هذه الشبكة الداخلية الخاصة التعامل مع أنواع مختلفة من الحواسيب المتوفرة داخل المؤسسة، فهي تسمح للعاملين بالاتصال معاً والمشاركة في المعلومات بشكل إلكتروني، كما يمكن اقتصار استخدامها على عدد محدد من الموظفين، بحيث لا يستطيع مستخدمو الإنترنت العاديين الوصول إلى المعلومات المخزنة فيها⁽⁷⁾.

حيث يمكن تعريف شبكة الإنترنت على أنها شبكة خاصة تستخدم تكنولوجيا الإنترنت (بروتوكول النقل، الصلة الفائقة) لتبادل المعلومات ما بين المعدات المعلوماتية غير المتجانسة داخل المؤسسة⁽⁸⁾. فشبكة الإنترنت لا تحتاج إلى حواسيب خاصة، حيث تعتمد على نفس تكنولوجيا البرمجيات المستخدمة في الويب مع إمكانية استخدام الصلة الفائقة (**Hyper Link**).

⁽⁵⁾ عامر إبراهيم قنديلجي، إيمان فاضل السامرائي: شبكات المعلومات والاتصالات، دار الميسورة للنشر والتوزيع، ط 1، 2009.

⁽⁶⁾ إيمان فاضل السامرائي، هيثم محمد الزعبي: نظم المعلومات الإدارية، ط 1، 2004، ص 145.

⁽⁷⁾ إيمان فاضل السامرائي، هيثم محمد الزعبي: مرجع سابق، ص 182.

⁽⁸⁾ Robert REIX، 'Dictionnaire des systèmes d'information' Vuibert، Paris، 1999، p 52.

ثانياً: **برامج العمل الجماعي** : تعتبر برامج العمل الجماعي (**Groupware**) من بين التطبيقات المعلوماتية التي تمكن أفراد متباعين عن بعضهما البعض من العمل بصفة تعاونية على نفس الوثائق، فعلى غرار المراسلات والاطلاع المشترك على نفس المعلومات، فإن هذه الآلية تسمح بالتسيير الجماعي للمعلومات وهيكلتها القواعد التي تسمح بتقاسم المعلومات.

حيث عُرف برنامج العمل الجماعي لأول مرة سنة 1978 من طرف كل من بيتر و ترودي جونسن لينز (**Peter et Trudy Johnson-Lenz**) بأنه عملية اتصال تعتمد على العمل الجماعي والتي تكون مدعومة ببرامج تستخدم هندسة الشبكات في تطبيقاتها⁽⁹⁾.

ثالثاً: **برامج تدفق العمل** : تعتبر برامج تدفق العمل من بين التطبيقات المعلوماتية لتسيير تدفق المعلومات والتي تُمكن من حفظ وتسهيل حركة الوثائق الإلكترونية، حيث يرتبط مفهوم برنامج تدفق العمل (**Workflow**) بمفهوم التسيير الإلكتروني للملفات (**Gestion électronique des documents**)، وهو يعمل على تعديل التدفق الإلكتروني للملفات داخل المنظمة، وبالتالي يمكن تعريف برنامج تدفق العمل (**Workflow**) بأنه مجموعة الإجراءات التقنية التي تسمح بتعريف، تسيير، قيادة، وتنفيذ تدفق المعلومات داخل مجموعة العمل، بهدف تحقيق توزيع أفضل للعمل ما بين المسيرين.

رابعاً: **برامج التسيير المندمج** : وهي مجموعة متكاملة من البرامج الموحدة والمستعملة مباشرة في إدارة المؤسسة، حيث يمكن تعريف برامج التسيير المندمج (**ERP**) على أنها مجموعة التطبيقات المعتمدة على قواعد البيانات والتي يمكن أن توضع بطريقة منعزلة، أو تكون مرتبطة ببعضها البعض، أو لها صلة بجلول خارجية أخرى، حيث تهدف إلى الربط المباشر لكل المعلومات والوظائف داخل نفس قاعدة البيانات وأتمته بعض العمليات اليدوية والإدارية، بالإضافة إلى إمكانية إدخال المعلومة مرة واحدة فقط وبشها مباشرة عبر كل مستويات المؤسسة⁽¹⁰⁾.

خامساً: **الانترنت**: تعرف شبكة الإنترنت على أنها شبكة عملاقة تضم عشرات الآلاف من الشبكات والحواسيب المرتبطة ببعضها البعض في عشرات من الدول وتستخدم هذه الحواسيب والشبكات بروتوكول النقل والسيطرة (**Transfert and Control Protocol**) وبروتوكول انترنت (**Internet Protocol**) واللذان يرمز لهما

⁽⁹⁾ Nadège GUNIA، **La fonction ressources humaines face aux transformations organisationnelles des entreprises « impact des NTIC »** thèse de Doctorat en sciences de gestion، université toulouse1، avril 2002، (www.e-rh.org)، p 108.

115، pp 114، Op. Cit،⁽¹⁰⁾ Nadège Gunia

(TCP/IP)⁽¹¹⁾، حيث أن بروتوكول (TCP/IP) هو بروتوكول الاتصال المشترك الذي يمكن الحواسيب من الاتصال بعضها ببعض باستخدام وسائل الاتصال المختلفة وبالأخص الشبكة الهاتفية.

فالإنترنت هي وسيلة اتصال، واسعة الانتشار، ترتبط بها مجموعة من الحواسيب توفر مجموعة من الخدمات، تسمح للمشاركين فيها بالتنقل بصورة حرة بين المواقع المسموح بها دون الاعتماد على حاسوب مركزي للتوزيع. وسيتم التعرض فيما يلي لبعض الخدمات التي يمكن الاستفادة منها من خلال استعمال شبكة الإنترنت:

1. الشبكة العنكبوتية العالمية : إن الاستخدام الحقيقي والمكثف لشبكة الإنترنت كان بظهور نظام الويب (web) والذي يرمز له في تحديد الموقع بـ (w.w.w.)، حيث يسهل هذا الأخير عملية البحث عن المعلومات وسيرها داخل الشبكة من خلال إمكانية الحصول عليها عن طريق نصوص بالإضافة إلى عناصر تفاعلية تتمثل في الصوت، الصورة وأفلام فيديو⁽¹²⁾.

ويمكن تعريف الويب على أنه نظام المعايير المقبولة دولياً لحزن، إعداد وتوزيع المعلومات في عالم الإنترنت، وهو يستخدم الصلات الفائقة (Hyperlink) والتي تسمح بالقيام بعملية بحث أفقية عبر صفحاته أو من ملف إلى آخر إضافة إلى عملية البحث الخطية التقليدية، فالصلة الفائقة (Hyperlink) عبارة عن عنوان صفحة ويب محددة في كلمة أو أكثر أو في شكل بياني أو صورة يتم من خلال النقر عليها الانتقال إلى صفحة جديدة أو عنوان فرعي⁽¹³⁾، ومن هنا ظهر مصطلح الإبحار عبر الإنترنت « Naviguer sur le Net »⁽¹⁴⁾.

(11) عامر إبراهيم قنديل، إيمان فاضل السامرائي: مرجع سابق، ص 427.

(12) Jacques CHAMPEAUX، Christian BRET، La **Cyberentreprise**، Dunod، Paris، 2000، p 22.

(13) نجم عبود نجم: مرجع سابق، ص 25.

(14) Jacques CHAMPEAUX، Christian BRET، Op. Cit، p 22.

2. البريد الإلكتروني: وهو من أقدم الخدمات التي تقدمها شبكة الإنترنت حيث يمكن اعتباره عنصراً أساسياً تعتمد عليه العديد من المنظمات في القيام باتصالاتها عبر جميع أنحاء العالم، وكما يعتبر كذلك من أهم الخدمات المرتبطة بالاتصال الشخصي، حيث تعد هذه الخدمة في الوقت الراهن أهم خدمة متاحة في أي شبكة معلوماتية وليس في شبكة الإنترنت فقط. وينطوي البريد الإلكتروني على إرسال رسالة من كمبيوتر إلى آخر قد تكون هذه الرسالة عبارة عن ملفات تضم نصوص، صوت، صورة، رسومات أو الكمل معاً⁽¹⁵⁾.

يمكن تعريف البريد الإلكتروني على أنه الطريقة التي تسمح ببث الرسائل وملفات البيانات وغيرها بالوسائل الإلكترونية وذلك من أحد الحواسيب الذي له توصيل شبكي (Network access) مع حواسيب أخرى، والنهاية الطرفية التي تستلم الرسالة تكون عادة مجهزة بمساحة تخزينية أو صندوق بريد إلكتروني (Mail Box) توضع فيه الرسائل، ويمكن أن يقرأ المستفيدون بريدهم الوارد على شاشة الكمبيوتر أو طابعته أو تحميله على قرص تخزين، وكذلك فإن الرسالة يمكن أن تكتب مرة واحدة وتوزع إلى عدد كبير من الأشخاص إذا تطلب الأمر ذلك، وفي هذا الإطار يمكن للمدير في المؤسسة أو مسؤول مصلحة معينة التحكم في نوع الرسالة التي يريد إرسالها، فإذا أراد إرسالها إلى كل موظف على وحدته الطرفية فإنه يوجهها إلى لوحة النشر الإلكترونية التي تستطيع كل وحدة طرفية التعامل معها، وإذا أراد استقبال ما يفيد بوصول الرسالة إلى موظف معين فإنه يرسلها كبريد مسجل أما إذا أراد إرسالها إلى موظف معين دون السماح لباقي الموظفين للإطلاع عليها فإنه يرسلها كبريد خاص⁽¹⁶⁾، وتوجد معايير مختلفة لاستخدام البريد الإلكتروني بحيث تتناسب وأنواع الشبكات وهذه المعايير والقواعد المختلفة تجعل من الصعب كتابة تطبيق (Application) واحد لاستخدامات العامة لإرسال واستقبال البريد الإلكتروني لأن مثل هذا التطبيق لا بد أن يفهم كل معيار من هذه المعايير المختلفة، ومع ذلك يوجد عدد من الشركات ابتكرت بوابات (Gateways) والتي هي عبارة عن جهاز كمبيوتر يربط بين شبكتين تستخدمان اتفاقيات ربط مختلفة تتعامل مع البريد الوارد إليها من العديد من نظم البريد الإلكتروني المختلفة، إذ يستخدم مع برنامج Windows برنامج خاص بالبريد الإلكتروني (Microsoft Exchange) وهو برنامج لخدمة العميل يتيح له فرصة إرسال البريد عبر شبكة مايكروسوفت أو الإنترنت، وإذا كان الاهتمام موجهاً فقط لإرسال البريد عبر

(15) علاء عبد الرزاق محمد السالمي، حسين علاء محمد الرزاق السالمي: شبكات الإدارة الإلكترونية، دار وائل للنشر، ط1، 2005.

(16) إبراهيم سلطان: نظم المعلومات الإدارية "مدخل النظم"، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 226.

الإنترنت يمكن استخدام برنامج (Microsoft Internet Mail) أو باستخدام مواقع داخل شبكة الإنترنت تكون مخصصة لهذا الغرض (17).

وبالتالي فقد أصبح البريد الإلكتروني من بين الوسائل الشهيرة والفعالة لإنجاز الأعمال عبر مسافات بعيدة، إذ يستطيع أي شخص الإبلاغ عن المشكلات التي يواجهها في عمله أو طلب معلومات عن منتجات أو خدمات معينة أو الاتصال بشريك أو زميل، حيث أنه يتم إرسال الرسائل بسرعة فائقة وكما يستطيع المتلقي قراءتها في الوقت الذي يناسبه ويستطيع كذلك المرسل أن يدرج في رسالته قدرا غير متناهي من المعلومات لشرح وجهة نظره أو متطلباته.

3. القوائم البريدية: تعتبر القوائم البريدية من أشهر خدمات الإنترنت التي تعتمد على البريد الإلكتروني، إذ تستطيع أي مجموعة من مستخدمي الإنترنت (Internauts) لهم نفس الاهتمامات المشتركة مناقشة الموضوعات التي تهمهم باستخدام هذه القوائم، حيث يحتفظ كل شخص بقائمة تضم أعضاء لهم اهتمامات مشتركة، وحينما يرغب شخص ما في تقديم رسالة لعرضها على نطاق البحث والمناقشة أمام أعضاء القائمة، فإنه يقوم بإرسال هذه الرسالة إلى جميع أعضاء القائمة المعنيين عن طريق استخدام البريد الإلكتروني ويستلم الأعضاء في القائمة الواحدة عادة نسخ من الرسائل الموجهة إلى أي من أعضاء القائمة المشتركة تحت محور أو موضوع محدد (18).

وخدمة القوائم البريدية مجانية تجمع بين جهود وإسهامات الجهات المشاركة في المساعدة على حل مشكل معين أو إبداء الرأي حول موضوع يتطلب جهود مشتركة.

4. المجموعات الإخبارية : وتسمى أيضا بشبكة الاستخدام أو المستخدمين (Usenet)، وهي خدمة لتبادل الأخبار والآراء التي تخص موضوع معين بين مستخدمي الإنترنت في مناطق العالم المختلفة (Internauts)، حيث تختلف عن القوائم البريدية بكون أن المستخدم ينبغي له أن يذهب إلى قائمة في لوحة الإعلان ليختار ما يناسبه، لأن البريد أو الرسائل لا توزع تلقائيا ولا يحتاج المستخدم أن يشترك وينضم رسميا مع المجموعة كما هو الحال في القوائم البريدية (19).

(17) بماء شهين: الإنترنت و العولمة، عالم الكتب، القاهرة، ط 1، 1999، ص 44.

(18) نفس المرجع السابق، ص 45.

(19) عامر إبراهيم قنديل، إيمان فاضل السامرائي: مرجع سابق، ص 477.

وتتألف المجموعات الإخبارية من جميع أجهزة الكمبيوتر التي تتلقى المعلومات والرسائل التي تبث عبرها وهي تعد بمثابة مجموعات أو منتديات نقاش إلكترونية⁽²⁰⁾، وهذه المجموعات في نشاط مستمر وحركة دائمة، حيث أنه يتم تحديثها وتحديثها، وأخرى يقرر أفرادها إلغائها، ومجموعات أخرى تنتم إلى مجموعات أصغر وأكثر تخصصاً، كما وأن المعلومات والمناقشات الدائرة بين أفراد المجموعة الواحدة لا ترسل عادة إلى أي من العناوين الإلكترونية البريدية كما هو الحال مع القوائم البريدية، بل توضع في مكان مخصص للمجموعة على الشبكة يسمى بخدمة الأخبار (News server) بحيث يستطيع أي من الأفراد المشتركين في المجموعة الدخول إليها وقراءتها والتعليق عليها...، ويشترك في هذه المجموعات العديد من العلماء والباحثين والمختصين الذين يتبادلون المعلومات القيمة ووجهات النظر المختلفة⁽²¹⁾.

5. بروتوكول نقل الملفات (File Transfert Protocol-FTP)⁽²²⁾: تتيح خدمة بروتوكول نقل الملفات (FTP) لمستخدميها القدرة على نقل الملفات من مكان لآخر عن طريق الاتصال بجهاز كمبيوتر متصل بالإنترنت وتصفح قائمة الملفات المدرجة داخله لأجل نقل ما تم اختياره منها، سواء كانت ملفات برامج (Software)، ملفات نصية، صور، صوت أو أي شكل آخر من أشكال الملفات، حيث أنه عند الاتصال بجهاز كمبيوتر بعيد باستخدام بروتوكول نقل الملفات FTP فلا بد من استخدام رقم حساب خاص للدخول على هذا الجهاز للوصول إلى المعلومات والملفات المدرجة داخله ونقل ما تم اختياره منها، وهناك نوع آخر من أجهزة خدمة نقل الملفات لا تحتاج استخدام رقم حساب خاص وتعرف باسم أجهزة خدمة نقل الملفات مجهولة الهوية (Anonymous FTP server) والتي تعد من أهم الوسائل المستخدمة في توزيع البرامج والمعلومات عبر الإنترنت.

6. سادسا: التعليم عن بعد (E-learning): التعليم عن بعد أو كما يسميه البعض التعليم المفتوح نمط تعليمي جديد في نظامه وطرائق تدريسه وأساليب إدارته وبرامجه حيث لا يخضع إلى إشراف مباشر من قبل المدرسين من خلال تواجدهم الفعلي، وإنما على إجراء محاضرات بالاعتماد على كافة الوسائل والتكنولوجيات المستخدمة في مجال المعلومات والتعليم عن بعد من تقنيات وأجهزة وآليات خاصة مدعومة بالصوت والصورة

⁽²⁰⁾ بقاء شهين: مرجع سابق، ص 49.

⁽²¹⁾ عامر إبراهيم قنديل، إيمان فاضل السامرائي: مرجع سابق، ص 478.

⁽²²⁾ بقاء شاهين: مرجع سابق، ص 50-51.

والرسوم البيانية، وكما أنه بواسطة التعليم عن بعد يمكن تدريس المواد العلمية الدقيقة المرتبطة بالتخصصات النادرة والتي لا تتوفر إلا في كفاءات محلية أو عالمية قليلة⁽²³⁾.

7. الاتصال بموارد الأجهزة المضيف (Telnet): يستخدم برنامج (Telnet) أساسا لربط جهازي كمبيوتر معا عبر الإنترنت، إذ يكون بمثابة وصلة طرفية لجهاز كمبيوتر آخر بعيد، فاستخدام برنامج (Telnet) هو بمثابة استخدام برنامج بروتوكول نقل الملفات (FTP)، غير أن هذا الأخير لا يسمح إلا بالقيام بأشياء تتعلق بنقل الملفات بينما يتوقف الدخول إلى الجهاز المضيف باستخدام برنامج (Telnet) على ما يقدمه هذا الأخير وما يسمح بالحصول عليه⁽²⁴⁾.

المطلب الثالث: استخدامات تكنولوجيا الاتصال في تسيير الموارد البشرية.

1. التسيير الإلكتروني للموارد البشرية (e-GRH): لقد تزايدت أهمية استخدام الحاسوب في إدارة الموارد البشرية باعتباره وسيط يساعد الموارد البشرية في إنجاز مهامهم المرسومة ، إذ ان الحاجة لتوفير معطيات دقيقة وفي الوقت المناسب يتطلب من الإدارة لتوفير انظمة المعلومات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية فيها . حيث يعرف مجال التسيير الإلكتروني للموارد البشرية علي انه مجموعة سياسات تسيير الموارد البشرية و التي تستخدم التكنولوجيا الحديثة للاتصال وخاصة تكنولوجيا الانترانت الداخلية العمومية وذلك من اجل وضع تطبيقات ديناميكية و الاستفادة منها ، ويعرف التسيير الإلكتروني للموارد البشرية (e-GRH) بانه عملية اللجوء الي التكنولوجيا الحديثة للاتصال لزيادة من فعالية وضيعة الموارد البشرية في تسيير المراحل المتعلقة بالحياة المهنية لموظفيها :

التوظيف ، التسيير الاجتماعي ، الاجور ، تسيير المهارات والتقاعدات.....

ويمكن تلخيص مجالات استعمال انظمة الحاسوب في ام ب فيما يلي :

أ. السجلات والادارة : يؤدي استخدام الحاسوب في ميدان الادارة الي توفير الوقت والجهد مع الزيادة في الدقة كما يؤدي الي زيادة الرقابة وامكانية تجميع التقارير في اقل وقت ممكن ، الذي يساعد بدوره عملية اتخاذ القرارات اللازمة في الوقت وزمان المناسبين

ب. ادارة المرتبات : ومن فوائد استخدام انظمة الحاسوب في هذا المجال :

⁽²³⁾ عامر إبراهيم قنديل، إيمان فاضل السامرائي: مرجع سابق، ص 479-480.

⁽²⁴⁾ بقاء شاهين: مرجع سابق، ص 58.

- ازدياد الدقة والسرعة في اعداد مكافئات ومستحقات العاملين وصرفها في الوقت المناسب؛
- امكانية مقارنة ما تدفعه المؤسسة من رواتب للإدارة المختلفة في كافة وحداتها وفروعها؛
- المساعدة في اتخاذ القرارات السريعة فيما يتعلق بالاعلاوات والامتيازات المقترحة منها للعاملين؛
- تيسير اجراء تحليلات المحاسبية لرواتب الموظفين واكتشاف الاخطاء ان وجدت في اقصر وقت والعمل علي تصحيحها .

ت. **الاختيار و التعيين:** ان لاستخدام انظمة الحاسوب في مجال الاختيار والتعيين فوائد منها :

- تخزين المعلومات عن كافة المرشحين للوظائف المختلفة واستعادة هذه المعلومات عند الحاجة في اسرع وقت ممكن؛
- اجراء مقارنة بين مؤهلات المرشحين لاختيار المرشح المناسب الذي يؤدي الي سرعة في اتخاذ القرارات وتخفيض التكاليف المكتبية .

ث. **برامج تعداد المهارات:** يساعد استخدام الحاسوب انظمة اعداد المهارات في عملية تحديد اهدافها وتوفير الوسائل اللازمة والذي تكون نتيجته توزيع العاملين في الوظائف اللازمة لهم ومهارته المكتبية الي ان استخدام الحاسوب لا يقتصر علي مجالات السابقة الذكر فقط وانما يمكن استخدامه في مجالات اخري في ادارة الموارد البشرية مثل : نظام تقاعد ، تقييم اداء العاملين وتطوير وتدريب القوي العاملة .

2. **بالتوظيف الالكتروني (e-Recrutement) :** ان ادخال تكنولوجيا الاتصال علي عملية التوظيف داخل المؤسسات الس قضاء الحواجز البيروقراطية وخلق علاقة مباشرة ما بين المؤسسة او المسير المكلف بعملية التوظيف والشخص المتقدم لشغل المنصب من خلال استخدام شبكة الانترنت ، حيث يمكن لهذا الاخير الدخول الي موقع الالكتروني للمؤسسة والاتصال مباشرة بالمسير المسؤول عن عملية التوظيف بطريقة سهلة وسريعة وبالتالي فان التوظيف الالكتروني يعتبر من التطبيقات الاكثر انتشار في المؤسسة حيث يمنح للمسؤولين المكلفين ادلة تساعده في تسيير الكلي لمختلف عمليات التوظيف التقليدية .

المبحث الثاني : مدخل الي ادارة الموارد البشرية واثر استخدام تكنولوجيا الاتصال علي فعاليتها .

يهدف هذا المبحث الي محاولة اعطاء صورة عامة حول ادارة الموارد البشرية واهم الوظائف التي تقوم بها بالإضافة الي اهم الادوار التي تعتمد عليها في تطبيق واستخدام تكنولوجيا الاتصال .

المطلب الاول : مفهوم إدارة الموارد البشرية واهدافها .

الفرع الاول: مفهوم ادارة الموارد البشرية .

تزايد إدراك المؤسسات بأهمية العنصر البشري حيث تعددت تعاريف وظيفة الموارد البشرية بتعدد وجهات النظر، إذ ينظر إليها أصحاب النظرة التقليدية على أنها :

"هي التي تنفذ سياسات الإدارة العليا في مجال تخطيط الموارد البشرية، الاستقطاب، الاختيار، التعيين، التدريب والتنمية، التعويضات وتستخدم قواعد وأصول علمية في هذه المجالات ."²⁵

ومن هذا التعريف: يمكن القول أن إدارة الموارد البشرية تقوم بتحقيق التكامل بين الوظائف الإدارية (التخطيط، تنظيم، توجيه، رقابة) والوظائف التنفيذية (تدريب الموارد البشرية، مكافأتهم، توفير الرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية...) إذ تنظر الإدارة التقليدية للموارد البشرية على أنها تكلفة يجب تدنيها وقيدها يعرقل طريق الإدارة لتحقيق أهدافها .

وبذلك تعد إدارة الموارد البشرية وظيفة أساسية في المؤسسات تعمل على تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية التي تعمل فيها من خلال إستراتيجية تشتمل على مجموعة من السياسات والممارسات المتعددة بشكل يتوافق هذا الاستخدام مع إستراتيجية المنظمة ورسالتها ويسهم في تحقيقها .²⁶

من هذا التعريف نرى انه لابد من تحقيق تكامل الاستراتيجية العامة للمؤسسات وسياسات و ادارة الموارد البشرية للوصول إلى تناسق سلوك الكفاءات البشرية مع الاستراتيجية الموضوعة للمؤسسة .

²⁵ عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة - بعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2005، ص 43.

²⁶ عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص 43، 46.

الفرع الثاني: أهداف إدارة الموارد البشرية:

تعتبر وظيفة الموارد البشرية إحدى الوظائف الهامة في المؤسسة الحديثة والتي تهتم بالمهارات والقدرات والمعارف التي يكتسبها العنصر البشري، والتي تهدف من خلالها إلى تنمية موارد المؤسسة البشرية.

حيث تتمثل أهداف ادارة الموارد البشرية فيما يلي:²⁷

— تحقيق الكفاية الإنتاجية وهذا من خلال الاستخدام الأمثل لدمج الموارد البشرية مع الموارد المادية التي تمتلكها المؤسسة لضمان تحقيق مستوى أداء جيد للإفراد؛

— الاعتناء بصفة مستمرة لمواردها البشرية بالطريقة التي تستغل وتنمي بها هذه الموارد ،سواء بتكوين سياسات الأفراد أو بالطرق و الإجراءات فيما يتعلق بقوة العمل.

المطلب الثاني: وظائف الموارد البشرية

تعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم وظائف الإدارة لتركيزها على العنصر البشري والذي يعتبر أثمن مورد لدي الإدارة والأكثر تأثيرا في الإنتاجية على الإطلاق، حيث تهدف إلى تعزيز القدرات التنظيمية وتمكين المؤسسات من استقطاب وتأهيل الكفاءات اللازمة والقادرة على مواكبة التحديات الحالية والمستقبلية .

اولا : تخطيط الاحتياجات : يعتبر تخطيط الموارد البشرية حجر الأساس لكل وظائف إدارة الموارد البشرية حيث تتضح أهميته من خلال توفير القوى العاملة الملائمة والضرورية لتحقيق الأهداف التنظيمية في الوقت المناسب وبالتكلفة المناسبة.

يعرف تخطيط الموارد البشرية: "على إنها عملية التنبؤ باحتياجات المؤسسة من القوى العاملة كما ونوعا ولكل وحدة إدارية في المؤسسة."²⁸

كما تعرف: " بأنها عملية الحصول على العدد الصحيح من الأفراد المؤهلين للوظائف المناسبة وفي الوقت المناسب."²⁹

ومنه يتضح أن وظيفة التخطيط هي عملية التنبؤ باحتياجات المؤسسة من العمالة في المستقبل والاستعداد لذلك من خلال وضع الأهداف والسياسات والبرامج والإجراءات والقواعد التي تمكن المؤسسة من تحقيق التوازن الكمي والنوعي وما تحتاج إليه المنظمة وبين ما هو معروض أو يمكن توفيره مستقبلا³⁰ .

²⁷عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص46،43.

²⁸محمد صالح فالج، مرجع سابق، ص83.

²⁹د، زاوية حسن، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية الإسكندرية، 2003، 2002، ص71.

³⁰محمد اسماعيل بلال، ادارة الموارد البشرية، دار الحامد، عمان، الاردن، 2004، ص135.

ثانياً: التوظيف: بعد الانتهاء من عملية تخطيط الموارد البشرية بتحديد أنواع الوظائف المطلوبة وعدد العاملين بكل منها والشروط والمواصفات الواجب توافرها لشاغلها، تبدأ الخطوة التالية وهي المبحث عن انسب الأشخاص لهذه الوظائف لجذبهم و توظيفهم.

عملية التوظيف هي الامتداد الطبيعي لعملية التخطيط ، والأداة الأساسية التي يمكن من خلالها استخدام الأفراد وإجراء المفاضلة بينهم وفقاً للمعايير العلمية ، والتعرف على من تتوفر فيهم الشروط اللازمة للأداء العمل وتحمل المسؤولية على أكمل وجه .

- وتتضمن عملية التوظيف ثلاث عناصر :لاستقطاب، الاختبار والتعيين.

1. **استقطاب الموارد البشرية:** يعرف الاستقطاب بأنه استمالة وجذب مجموعة كافية من الأفراد يكونون القاعدة التي يمكن منها اختيار أو انتقاء أفضل الأفراد لشغل الوظائف الشاغرة.³¹

— حيث يوفر الاستقطاب الفرصة للمؤسسة وللمتقدمين لكي يختار بعضهم بعضاً وفقاً لمصالحهم واهتماماتهم.

ويمكن تقسيم المصادر التي تلجأ إليها المؤسسة للحصول على الأيدي العاملة اللازمة إلى مصادر داخلية ومصادر خارجية:

أ. **المصدر الداخلي للاستقطاب:** تتمثل المصادر الداخلية في الأفراد المتوقع ترقيةهم أو نقلهم من وظيفة إلى أخرى إما على شكل ترفيع أو تغيير ، وكذلك الأفراد المجازين والزائدين عن حاجات العمل... الخ، فلاجوء المؤسسة إلى كفاءاتها الداخلية في شغل الوظائف بما يحقق لها ولموظفيها مزايا عديدة.³²

ب. **المصدر الخارجي للاستقطاب:** تلجأ المؤسسة للمصادر الخارجية عند عدم وفاء المصادر الداخلية لحاجتها من العاملين المطلوبين للعمل أو عندما ترغب في إضافة وتنويع الكفاءات والمهارات فيها.

2. **اختيار الموارد البشرية:** يقصد بعملية الاختيار انتقاء الأفراد الذين تتوفر لديهم المؤهلات الضرورية والمناسبة لشغل وظائف معينة في المؤسسة، عن طريق جمع المعلومات اللازمة بهدف تقييمهم واتخاذ القرارات المناسبة بشأن توظيفهم تحت سقف التشريعات والقوانين المتبعة.

³¹عادل حرحوش صالح، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، عمان الاردن، الطبعة الأولى، ص61

³²حسين إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، الطبعة الأولى، دار النهضة، بيروت لبنان، 2002، ص195.

3. **التعيين:** يعتبر التعيين الخطوة الأخيرة في عملية التوظيف حيث يتضمن أربع نقاط أساسية: إصدار قرار التعيين والتهيئة المبدئية، التقويم أثناء فترة التجربة، وأخيرا التمكين بعد مرور الفترة المحددة للتجربة وثبات صلاحية الموظف.

— **إصدار قرار التعيين:** تتولى عادة الجهة المختصة قرار التعيين بعد الانتهاء من عملية الاختبار والاتفاق مع المرشح على مقدار الراتب ومزايا؛

— **قرار التهيئة المبدئية:** المقصود بها تعريف الموظف الجديد بالمنظمة والوظيفة والعاملين معه؛

— **متابعة وتقويم الفرد خلال فترة التجربة:** أي أن يبقى الفرد تحت الاختبار والملاحظة من قبل رئيسه المباشر، وفي نهاية الفترة يعد الرئيس تقريرا نهائيا يحدد فيه مدى كفاءة الموظف، ومنه يحدد تثبيته أو فصله أو تحويله؛

— **تثبيت الموظف وتمكينه:** بعد ان يمضي الموظف الجديد الفترة التجريبية المحددة له بنجاح وتبيت كفاءاته ويفيد تقرير رئيسه المباشر انه جيد في عمله، يعين بصورة نهائية؛

ثالثا : التدريب وأهميته في الموارد البشرية : يمثل التدريب مجموعة الطرق المستخدمة في تزويد الموظفين الجدد او الحاليين بالمهارات اللازمة لأداء وظائفهم بنجاح ،³³ ومنه نستطيع أن نصف التدريب بأنه محاولة لتغيير سلوك الأفراد يجعلهم يستخدمون طرق وأساليب تختلف عما كانوا يتبعونه في أداء أعمالهم قبل التدريب وتكون محصلة هذا التغيير هو تحقيق نتائج ايجابية للمؤسسة تتمثل في إنتاجية أعلى وأداء أفضل أكثر تميز .³⁴

— اذ تمر عملية التدريب بخطوات أساسية تتمثل:³⁵

1. **تحليل الاحتياجات التدريبية:** وتتمثل هذه المرحلة في معرفة وتحديد الاحتياجات التدريبية، التي تهتم بجمع كافة المعلومات التي تنطلق منها وتبنى عليها خطط وتكتيكات البرامج التدريبية.

2. **الإعداد للتدريب:** وتعرف مرحلة الإعداد للتدريب على أنها مرحلة تأسيس لبرنامج تدريبي بهدف استقطاب الأفراد الذين يحتاجون للتنمية والتدريب ويشمل كذلك أسس وإجراءات وقواعد التدريب الواجب معرفتها والتقيد بها .

³³ جاري ديسلر ،ادارة الموارد البشرية ،دار المريخ للنشر الرياض السعودية ،ص162.ترجمة محمد سيد احمد عبد الغفار ،عبد المحسن جودة

³⁴ صلاح الدين عبد الباقي، ادارة الموارد البشرية مدخل تطبيقي ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، مصر ، 2004،ص17 ،ص209،210.

³⁵ جاري ديسلر ،ادارة الموارد البشرية،مرجع سابق ،163.

3. اختبار مدى صحة محتوى البرامج التدريبية:³⁶ من خلال طرح البرنامج التدريبي على عينة من المتخصصين للمراجعة وضمان فعالية البرنامج.

4. تنفيذ البرنامج التدريبي: وترتكز هذه الخطوة على اختيار طرق التدريب وعلى تطوير كافة الأسس التدريبية واستخدامها في تنمية معرفة ومهارات الموارد البشرية وتعتمد مرحلة تنفيذ برنامج التدريب على اختيار أسلوب التدريب المناسب ومن بين هذه الأساليب نذكر:

– **التدريب أثناء العمل** : وفقا لهذه الطريقة يتم التدريب في مكان العمل عن طريق المشرف او احد العاملين القدامى؛

– **التلمذة الصناعية** : يتضمن برنامج التلمذة الصناعية تعليما نظريا وعلميا لفترة معينة يعقبه تدريب على العمل ذاته بأحد المؤسسات تهدف هذه الطريقة الى تحسين مهارة الفرد وإعداده للعمل في مهنة معينة؛

– **التدريب خارج العمل** : تلجأ المنظمة إلى إرسال موظفيها للتدريب في أماكن بعيدة عن عملهم عندما تقتضي بعض الأعمال مستويات من المهارة لا يمكن توفيرها عن طريق كادرها المتقدم؛

– **الندوات و المؤتمرات وحلقات العمل**: هذه الطريقة التدريبية تسمح بالحركة والتفاعل داخل قاعة الندوة والمؤتمر بين المتدربين أو المشاركين أنفسهم فهي اذن وسيلة اتصال متعددة الاتصالات ،وتطرح في هذه اللقاءات موضوعا في المشاكل التنظيمية والسياسات الإدارية والعلاقات العامة أو أي موضوعات أخرى لها علاقة بطبيعة عمل المنظمة واهتماماتها المستقبلية؛

– **الوسائل السمعية البصرية**: تستخدم هذه الطريقة الوسائل السمعية والبصرية الحديثة مثل الفيديو والدوائر التلفزيونية المعلقة والوسائل التقليدية مثل السبورة و الأفلام، آلات عرض الشرائح، ويتأكد نجاح هذا الأسلوب التدريبي جنبا إلى جنب مع طرق التدريب الأخرى كالمحاضرات والندوات؛

5. **تقييم التدريب** :وتهدف هذه الخطوة الى تحديد مدى مطابقة النشاطات التدريبية للأهداف المحددة سابقا من خلال الأسئلة التقييمية التالية:

– هل احدث التدريب تغيرا ؟

– هل اتى التغيير نتيجة التدريب ؟

– هل تساهم التدريب ايجابيا لتحقيق المؤسسة لأهدافها المرجوة منه؟

– هل يمكن حدوث نفس التغيير في حال وضعت المؤسسة مشاركين جدد في نفس البرنامج التدريبي ؟

³⁶جاري ديسلر، مرجع سابق، ص.266.

رابعا : تقييم الموارد البشرية: إن الفروق و الاختلافات التي تميز الأفراد عن بعضهم البعض لها تأثيرها على صلاحية الفرد للعمل و حجم العمل وجودة أداءه و أخيرا استمرارية الفرد في العمل أو تركه، ونظرا لوجود هذه الفروق كان من الواجب تقييم أداء الموارد البشرية للعمل و سلوكهم و تصرفاتهم، ويقصد بتقييم الموارد البشرية دراسة و تحليل العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم و تصرفاتهم أثناء العمل للحكم على مدى نجاحهم و مستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم، و أيضا للحكم على إمكانيات النمو التقدم للفرد في المستقبل و تحمله لمسؤولية أكبر أو ترقية لوظيفة أخرى.³⁷

- من خلال هذا التعريف نستنتج بأن تقييم الموارد البشرية في المؤسسة يكون على أساس كفاءة أداءهم لأعمالهم الحالية و تصرفاتهم أثناء العمل من جهة و من جهة أخرى على أساس إمكانية العامل على أداء وظيفة أكثر تعقيدا و أهمية من وظيفته الحالية وبالتالي دراسة إمكانية ترقيته في المستقبل.

المطلب الثالث : دور تطبيق تكنولوجيا الاتصال في فعالية ادارة الموارد البشرية

لقد احدثت تكنولوجيا الاتصال الحديثة للمؤسسة اثر كبير وتغيرات عميقة فيما يتعلق بتنظيم المؤسسات وطرق الانتاج وكذا الموارد البشرية ، ويكمن كما يلي :

اولا: الدور الايجابي :

- تحقيق تكامل عالمي بين الاسواق راس المال من خلال وضع ترتيبات واجراءات اكثر مرونة لضمان حركة راس المال علي المستوي العالمي؛
- تطبيق التجارة الالكترونية التي تشمل تبادل اشياء ذات قيمة بين طرفين او اكثر من خلال الوسائل الالكترونية غالب ما تكون الانترنت مما يحقق الميزة التنافسية ، وتحسين مستوى الخدمة المقدمة للعملاء وتحسين العلاقات موردين؛
- تغير اساليب العمل ، في استخدام تكنولوجيا الحديثة يسمح بالعمل عن بعد (e-working) وكذلك اعطاء التوجيه عن بعد مما ينعكس علي كل من عنصري الزمن والتكلفة؛
- سرعة تداول المعلومات ضمن المؤسسة وبالتالي المساعدة في اتخاذ القرارات السليمة؛
- تحرير العنصر البشري من قيود الاعمال الروتينية وتوجيهها الي الاعمال الابداعية والفكرية؛
- زيادة اهمية سرية المعلومات واتخاذ الاجراءات اللازمة لحمايتها.

³⁷صلاح الدين محمد عبد الباقي، مرجع سابق، ص 367.

ثانيا : الدور السلبي قد تنتج بعض الاثار السلبية عن استخدام تكنولوجيا الاتصال يمكن تلخيصها فيما يلي :

- في كثير من المؤسسات يتقلص الانتاج لتوظيف الموارد البشرية ، وبما ان لاتصال مفيدة بالنسبة للمؤسسات التي تستخدمها ، يؤدي ذلك الي وجود اشخاص لم يسعفهم الحظ في الحصول علي منصب عمل بسبب تكنولوجيا الحديثة مما يزيد من معدل البطالة؛
- سمحت تكنولوجيا الحديثة بظهور النقود الالكترونية والتي تمثل تهديد لسيادة النقدية؛
- يري البعض بان السيادة الوطنية اصبحت مهددة نظرا لحرية تحرك المعلومات واتصالات والاموال عبر الحدود الوطنية.³⁸

ثالثا : تأثير تكنولوجيا الاتصال علي ادارة الموارد البشرية :

1. **اثرها علي التوظيف :** سواء كان توظيف داخليا او خارجيا فان التكنولوجيا تلعب دور هام اذ تقف امام المسير وتساعد في انتقاء المور البشري الملائم المؤهل وذلك بالرجوع الي قاعدة المعطيات المتوفرة لدي المؤسسة كما تساعد في مختلف مراحل عملية التوظيف الخارجي واجراء الاختبارات للمتشحين وتتم من خلال نشر الاعلان في الشبكة (الشبكة المحلية internet) في لحظات وتلقي الرغبات في اللحظات المولية من مختلف انحاء الوطن او خارجه اذ انه توجد برمجيات خاصة لمعالجة ملفات الترشيح لمناصب العمل في المؤسسات وكذا اجراءات الاختبارات وهي برمجيات النظم الخبيرة .
2. **تأثيرها علي التكوين :** مكنت هذه التكنولوجيا من اتاحة فرصة لتعلم عن بعد بواسطة الحاسوب والشبكات كإمكانية حضور دروس في اماكن العمل وامكانية استعمال انظمة خبيرة دون اللجوء الي الانسان المكون .
3. **اثرها علي المورد البشري :** لاشك في ان لهذه التكنولوجيا اثار ايجابية وسلبية علي المورد ومنصبه فآثاره الايجابية انها تفتح له المجال لاكتساب المهارات وخبرات ومعارف جديدة من اجل الحفاظ علي منصبه وتساعد في عملية المراقبة فالاكتشاف الاخطاء وتصحيحها في حينها باستعمال البرمجيات والشبكات . كما تقف الي جانب المسير في عملية الاشراف المباشر علي المرؤوسين في اماكن عملهم مما يتطلب مؤهلات متجددة علي المورد البشري حتي لا يمكن الاستغناء عنه، من خلال الاثار المترتبة عن هذه التكنولوجيا الحديثة للمعلومات والاتصال والتي استطاعت ان تندمج في مختلف المجالات سواء علي مستوي الموارد البشرية والحكومات والمؤسسات برغم من

³⁸ محمد منصف تطار ، النظام المصرفي في الجزائر الصيرفة الالكترونية ،مجلة العلوم الانسانية جامعة بسكرة ، جوان 2002،ص188.

بعض السلبيات الا انها تساعد في رفع مستوى الاداء وكذا الاستخدام الامثل لطاقات البشرية مع تقليص الاجراءات الادارية وتنظيمها تنظيمًا دقيقًا .

خلاصة:

تعتبر وظيفة الموارد البشرية من بين الوظائف الأكثر إستراتيجية، فهي تهتم بالمهارات و المعارف و القدرات التي يكتسبها العنصر البشري و تختص في تنميتها و استخدامها بكفاءة و فعالية في تحقيق أهداف المؤسسة مما يكسبها ميزة تنافسية في بيئة ديناميكية سريعة التغير. حيث تسعى إلى تحقيق عدة أهداف في مجالات مختلفة، فهي تقوم بمجموعة من الأنشطة تتعلق بعملية التخطيط، الاستقطاب، الاختيار و التوظيف بالإضافة إلى تقييم أداء و سلوك الموارد البشرية داخل المؤسسة نظرا لوجود فروق و اختلافات تميز الموارد البشرية عن بعضهم البعض، عن طريق تحليل عملهم للحكم على مدى نجاحهم و مستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم و على إمكانيات تنمية مهاراتهم في المستقبل من خلال عملية التدريب الملائمة لمستوى تعليمهم، خبراتهم، مهاراتهم و توجهاتهم، كما تسعى المؤسسة للاحتفاظ بأفضل موظفيها و خاصة الذين يتمتعون بقدرات و مهارات عالية من خلال تنمية مساهمهم الوظيفي بما يحقق لهم الرضا و الحافز في العمل، فتنمية المسار الوظيفي تساعد العامل على مواجهة التغير السريع و التكيف مع مختلف مجالات الأعمال كما تربط بين الأهداف الفردية و التنظيمية في المؤسسة.

تنشأ علاقة العمل عن طريق عقد التوظيف و الذي هو عبارة عن اتفاقية يتعهد من خلالها الموظف على العمل في إطار ما يسمح به القانون مقابل تقاضيه أجرا، ولقد ساهمت تكنولوجيات الاتصال من التخلص من الأعمال الروتينية للإدارة التي تتطلب وقتا وجهدا كبيرين و التوجه نحو الأعمال الاستراتيجية ذات القيمة المضافة الأكبر.

الفصل الثاني : الادبيات

التطبيقية للدراسة

تمهيد :

تعد الدراسات السابقة من أهم الركائز العلمية التي اعتمدنا عليها، و ذلك بعد تحديد واختيار مشكلة البحث، ففي الاول قمنا بالاطلاع على الكثير من الدراسات قبل البدء بالبحث، وهذا بمجد ذاته وفر لنا العديد من الفوائد والتي تمثلت اغلبها فيما يلي:

بلورة مشكلة البحث وتحديد أبعادها ومجالاتها: وذلك من خلال الاطلاع الواسع على ما قد كُتب من دراسات وأبحاث حول المشكلة التي اخترتها وهو ما ابعدها عن تكرار بحث ، ويخلصنا من صعوبات قد وقع فيها، الكثير وبالتالي قادتنا الدراسات السابقة إلى الاتجاه السليم والصحيح لبحث جدير بالدراسة والتمحيص.

من خلال إغناء مشكلة بحثنا بالمعارف والدراسات والفرضيات والمسلمات والنتائج التي توصل إليها الآخرون و قمنا بالتزود بها: وهذا يعني بالضرورة إثراء معلوماتنا معرفياً حول البحث وأخذ خبرة واسعة من أجل تحقيق مستوى طموح بحثنا.

المبحث الاول : عرض الدراسات السابقة

تعتبر الدراسات السابقة اهم عنصر لإعطاء قيمة ذات معني واثراء الموضوع المراد دراسته ولذا وجب علينا التطرق الي حيثيات بعض الدراسات السابقة .

المطلب الاول: دراسات ذات علاقة بالمتغير المستقل " اثر استخدام تكنولوجيا الاتصال " .

1. دراسة غودمان تحت عنوان : **the impact of communication technologies on life****and Relationship satisfaction 2016**¹

هدفت هذه الدراسة التي اجريت في جامعة كامبريج المملكة المتحدة الي ان الدراسات السابقة اظهرت وجود علاقة بين استخدام تكنولوجيا الاتصالات والرفاه ، ولاسيما بواسطة تأثيره علي العلاقات الشخصية ومع ذلك هناك بعض الجدل حول ما اذا كان هذا التأثير ايجابيا ام سلبيا وقد استكشفت هذه الدراسة هذه المسألة اكثر فاکثر بدراسة ما اذا كان الاختلاف باختلاف نوع تكنولوجيا الاتصالات وطبيعة العلاقة الشخصية.

بحيث تم اجراء استطلاع عبر الانترنت والتي تعد استمارة الكترونية مع 3421 مشاركا في ثلاثة بلدان (استراليا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة) وذلك باختبار مجموعة من ابعاد الرضا العام عن الحياة والرضا عن اربعة انواع مختلفة من العلاقات العائلية المقربة والممتدة من الاصدقاء المقربين والبعيدون وللخروج بنتائج تم الاعتماد

¹ Joy Goodman-, Engineering Design Centre, Department of Engineering, university of Cambridge, truminton street faculty Queensland university of technology, Brisbane, Australia.

علي البرنامج الاحصائي SPSS اصدار 2003 و تشير النتائج المتوصل اليها الي ان اساليب الاتصال الاكثر ثراء , والتي تشمل الاشارات غير اللفظية, كانت مرتبطة بشكل ايجابي مع كل من الرضا العام عن الحياة والرضا عن العلاقات , وشملت هذه الاساليب الاتصال وجها لوجه ومكالمات الهاتف والفيديو والعكس من ذلك ارتبطت طرق اكثر تقييدا مثل الرسائل النصية , والمراسلة الفورية سلبا بكل من المتغيرين ارتبط التواصل الاجتماعي بشكل سلبي مع الرضا العام ولكن ليس مع الارتياح مع العلاقات تفاوتت قوة الارتباط بين طريقة الاتصالات والرضا عن العلاقة تبعا لنوع العلاقة ولكن سواء كانت ايجابية او سلبية لم تتغير .

2. دراسة شادلي 2008 تحت عنوان : " اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال علي اداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية الجزائر" حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية - الجزائر - مذكرة تدخل ضمن متطلبات شهادة الماجستير² .

هدفت الدراسة الي تبين مدى اهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومدى استخدامها من قبل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والوقوف علي مدى مساهمة هذه التكنولوجيات في الرفع من مستويات الاداء من خلال قياس اثرها علي التكاليف جودة الخدمات المقدمة للزبائن ومدى الوصول الي الاسواق الجديدة سواء كانت محلية او دولية او زيادة مبيعاتها بالإضافة الي كون هذه الدراسة تتعرض الي فئة معينة من المؤسسات وهي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية ، بحيث تمثلت ابعاد دراسة في محور الاول والذي ضم مستوي تبني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال من خلال ابعاد متمثلة في الاجهزة والبرامج والشبكات اما المحور الثاني فقد تمثل في استخدامات تكنولوجيا المعلومات والاتصال وهي عبارة عن اسئلة مغلقة تتطلب الاجابة بنعم او لا اما المحور الثالث والذي خصص لقياس مدى تأثير هذه التكنولوجيات علي مستويات مختلفة من اداء المؤسسة وبالأخص الاداء التجاري وقصد الاجابة علي الاشكالية المطروحة تم اختيار المنهج الوصفي باء استخدام اسلوب دراسة الحالة في شقه التطبيقي اما الادوات المستعملة فتتمثل في برنامج معالج الجداول (MS-EXCELE) اصدار 2003 لتجميع المعطيات الخام من الاستبيان والحصول علي قاعدة معطيات بالإضافة الي استخدام برنامج SPSS.16 لاستخدامه في حساب بعض المؤشرات الاحصائية؛ وخرجت الدراسة بتوصيات من ابزها العمل علي تعزيز موقع المؤسسة الالكتروني بلغات متعددة الي جانب اللغة العربية لجلب شركاء وزبائن جدد للمواقع الالكترونية ، كما يجب التركيز علي تطوير المؤسسات لمواقع الويب علي الانترنت ، وجعلها اكثر ديناميكية واكثر

(²) شادلي شوقي ، اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال علي اداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية الجزائر، حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية - الجزائر - مذكرة تدخل ضمن متطلبات شهادة الماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2008/2007 .

قدرة علي جذب المستفيدين ، وتحقيق انجاز عمليات تجارية بشكل فعال، و الذي عالج فيه تقييم كثافة و طرق استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال مع التركيز على التكنولوجيات المرتبطة بالانترنت المستخدمة من قبل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية، للتعرف على مدى تأثر أداء المؤسسات هذه التكنولوجيات باستخدام مجموعة من المؤشرات، و قد توصل الباحث إلى أن مجموع هذه التكنولوجيات تتباين درجة كثافتها على حسب حجم المؤسسات، كما أن هذه التكنولوجيات لها اثر مهم و فعال في تحسين أدائه.

3. دراسة بولعويدات 2008 تحت عنوان : "استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في المؤسسة

الاقتصادية الجزائرية " دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز فرع تسيير شبكة نقل الغاز بالشرق - GRTG - قسنطينة - مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في الاتصال والعلاقات العامة.³

هدفت الدراسة الي دراسة الاتصال والاستخدام الفعلي للتكنولوجيات الاتصالية الحديثة وآثار هذا الاستخدام على الاتصال المؤسسي وعلى مستوى أداء المؤسسة و محاولة إثراء البحوث العلمية في هذا الميدان خصوصا لحداثة الموضوع، ويطماشى مع هذين الهدفين هدف عملي تلخص في التدريب والتعود على القيام بالبحوث الميدانية، وكذا التحكم في تطبيق الإجراءات المنهجية وتقنيات البحث في العلوم الاجتماعية، ولتحقيق هذه الأهداف تم الاعتماد في إجراء هذه الدراسة الوصفية على منهج المسح، وضمن منهج المسح تم استخدام " المسح التحليلي " الذي يفيد تحليل النتائج الكمية، حيث لا يكتفي بالتكميم بل يضيف له التفسير الكيفي، ونظرا لمحدودية عدد مفردات مجتمع البحث، فقد تم تفضيل أن يكون المسح شاملا لجميع الموظفين العاملين في المكاتب والمزودين بتكنولوجيا الاتصال الحديثة المدروسة (جهاز الحاسوب والشبكات الاتصالية)، مستعينين في جمع المعلومات بأداتين ثانويتين هما: الملاحظة في عين المكان وذلك لكشف بعض الحقائق كظروف الاستخدام وعاداته، وكذا المقابلة حيث تم الاعتماد في بداية الدراسة "المرحلة الاستكشافية" على المقابلة نصف المهيكلة، بهدف جمع معلومات عن تاريخ المؤسسة نشاطاتها، وكذا التكنولوجيات المستخدمة والأفراد المستخدمين لها، ومن خلاله تم بناء أداة البحث الأساسية " استمارة الاستبيان "، وكذا المقابلة المهيكلة في مراحل متقدمة من الدراسة، للتعرف على بعض المعلومات التي توفرها هذه التقنية والتي كما تم الاستعانة بأداة رئيسية، وهي استمارة الاستبيان، وبعد جمع المعلومات ميدانيا وتحليلها توصلت إلى جملة من النتائج والتوصيات ملخصة في أن هناك استخداما

⁽³⁾ حورية بولعويدات , استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز فرع تسيير شبكة نقل الغاز بالشرق قسنطينة GRTG " , جامعة متنوري قسنطينة , 2007 / 2008.

متباينا لتكنولوجيا الاتصال الأربعة المدروسة ، أن العوامل الذاتية للمبحوثين تؤثر في نسبة استخدامهم لتكنولوجيا الاتصال الحديثة فيما يخص المستوى التعليمي، المنصب ، الاستفادة من التدريب، فيما لم يكن للاهتمام بمتابعة وسائل الاتصال الجماهيرية (صحافة مكتوبة ،إذاعة ،تلفزيون) أثر على ذلك كما أدى استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة إلى تحسين مستوى أداء المؤسسة المدروسة، حيث ساهمت في تفعيل الاتصال بشقيه الداخلي والخارجي، وكذا تحسين الإنتاجية ومحيط العمل؛ بحيث تمثلت ابعاد ومحاور الدراسة في محورين الاول خاص بمدى استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في المؤسسة وثاني خاص باثر استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة علي مستوي اداء المؤسسة .

4. دراسة بالقيدم 2013 بعنوان: " أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة (NTIC) علي التسيير الاستراتيجي للمؤسسات الاقتصادية رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير .⁴

هدفت هذه الدراسة الي تقديم اطار نظري علمي ومنظم من خلال دراسة اهمية التسيير الاستراتيجي للمنظمات واهمية استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وكذا تحقيق المؤسسة الاقتصادية للميزة التنافسية ؛ مرتبط بشكل رئيسي بالتسيير الاستراتيجي في ظل تنامي الواسع لتطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مع ابراز اهم الادوار الاستراتيجية والوقوف علي واقع المؤسسة الجزائرية ومدى استفادتها من تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ؛ بحيث تم الاعتماد في دراسة هذا الموضوع علي منهج متنوع ليتوافق مع فصول الموضوع المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري من دراسة فيما يتعلق بظهور الاقتصاد الجديد (الاقتصاد المعرفي) واهمية التسيير الاستراتيجي للمنظمات ؛ ودور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تمكين هذه الاخيرة امن تحقيق مزايا تنافسية ؛ اما الجانب التطبيقي من الدراسة فتمثل في دراسة الحالة لواقع تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات علي التسيير الاستراتيجي لمؤسسة اتصالات الجزائر لخدمات الهاتف النقال Mobilise .

ولقد تم جمع المعلومات من عدة مصادر اهمها سلطة الضبط اتصالات الجزائر موقع موبيليس جرائد وطنية

مواقع مختلفة لتقارير بالإضافة الي المقابلة مع كل من مدير التسويق ومدير الاعلام بالمديرية العامة باب الزوار

وكذلك بالمديرية الجهوية بقسنطينة الاطار الزمني فقد كان سنة فتح سوق الهاتف النقال امام المنافسة سنة 2004

(⁴) بالقيدم صباح، أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة (NTIC) على التسيير الاستراتيجي للمؤسسات الاقتصادية رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير ، جامعة قسنطينة، 2013/2012 .

اما الاطار المكاني فقد شمل الهاتف النقال و أحيانا مؤسسات أخرى بغرض المقارنة بحيث لم يتم ذكر ابعاد الدراسة واهم محاورها .

5. دراسة كاوجة 2013 بعنوان : " دور تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في تحسين الاتصال الداخلي

في المؤسسات الاستشفائية العمومية لجزائرية - دراسة حالة مستشفى محمد بوضياف بورقلة ⁵ .

هدفت الدراسة الي محاولة معرفة خصائص قطاع الصحة عموما و المؤسسات الاستشفائية العمومية الجزائرية خصوصا، و المساهمة في الدراسات المتعلقة بهم للرفع من مستواهم، وكذا محاولة دراسة الاتصال الداخلي و إبراز أهم خصوصياته في قطاع الصحة لدى المستشفيات العمومية الجزائرية .

لدراسة موضوع البحث، تم الاعتماد علي الأسلوب الوصفي مناسبا لتقرير الحقائق و التعريف بمختلف المفاهيم ذات الصلة بالموضوع، أما في الجانب التطبيقي فقد تم الاعتماد على منهج دراسة الحالة -دراسة حالة مستشفى محمد بوضياف بورقلة - الذي يعتمد الدراسة التطبيقية، بغية تحليل واقع استخدام وسائل الاتصال المتطورة في الاتصال الداخلي للمؤسسة الاستشفائية المختارة، و استخلاص النتائج التي تخدم أغراض البحث أما فيما يخص أدوات البحث و الدراسة فقد اعتمد في الجزء النظري من هذا البحث على المسح المكتبي لمجموعة ، المراجع المتنوعة ما بين الكتب و المقالات و الرسائل و الملتقيات، إضافة إلى استخدام مواقع حديثة و متنوعة لشبكة الانترنت، أما عن أدوات الدراسة الميدانية، فتمت باعتمادنا أداة جمع البيانات، من خلال الاستبيان و المقابلات و الملاحظة و تحليل الوثائق، كما تمت الدراسة التطبيقية بالمؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة في الفترة الممتدة من جوان إلى سبتمبر 2012 ، و تقوم هذه الدراسة على أسلوب دراسة الحالة، من خلال الاستعانة بتصميم استبيان يحوي مجموعة من المعلومات و المؤشرات تساعد في دراسة الحالة بالإضافة إلى المقابلة و التي يتم من خلالها طرح أسئلة على أصحاب القرار بالمؤسسة اما من ناحية ابعاد الدراسة فتمثلت في 7 ابعاد رئيسية تمثلت في البعد الاول الذي تحدث عن الاتصال الداخلي والبعد الثاني متمثل في اهمية الاتصال الداخلي والثالث تطرق الي وسائل وطرق الاتصال اما الرابع فأشار الي بعد الشبكات اما الخامس تحدث عن التدريب علي وسائل الاتصال اما البعد السادس والسابع فقد كانا علي التوالي ما هو المتوقع من استخدام وسائل الاتصال الحديثة ومزايا وعيوب وسائل الاتصال الحديثة ومن خلال هذه الدراسة خرجت بتوصيات التالية الاتصال الداخلي بالمستشفيات يعتبر عامل رئيسي مهم لنجاح هذه المستشفيات لأداء مهامها و الوصول إلى الأهداف المسطرة و

(⁵) بشير كاوجة ، دور تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في تحسين الاتصال الداخلي في المؤسسات الاستشفائية العمومية لجزائرية - دراسة حالة مستشفى محمد بوضياف بورقلة ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، 2012/2013 .

متابعة الأزمات و الأوبئة ضرورة عمل المستشفى على تطوير نظم الاتصال به، من خلال الاستغلال الأمثل لتطور تكنولوجيا المعلومات و الاتصال العمل على اعتماد إستراتيجية اتصالات ذات كفاءة عالية مع إعطاء الأولوية للنوع و الكم، و الحرص على استخدام التطبيقات المتقدمة للشبكات.

6. دراسة تركي 2016 تحت عنوان: "دور التكنولوجيا في تفعيل وظيفة الموارد البشرية دراسة ميدانية بمقر وكالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء" مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في علم الاجتماع تخصص إدارة وعمل⁶

هدفت الدراسة الي اعتبار أن المورد البشري له دور أساسي في المؤسسة، وماله من دور أساسي داخلها وحاولت الكشف عن المنافع التي يمكن أن تحصل عليها إدارة الموارد البشرية من خلال استخدام تكنولوجيا الاتصال في إدارة وظيفتها، بحيث اجريت هذه الدراسة علي عينة مكونة من 160 عامل مقر الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء باءعتبار انهم اكثر استعمالا لتكنولوجيا الاتصال والمتمثلة في الاطارات واعوان تنفيذ أجريت هذه الدراسة بمقر وكالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء ببسكرة أنشئت الوكالة سنة 1983 حيث كانت من قبل عبارة عن مركز دفع تابع لوكالة قسنطينة والذي تم إنشاؤه سنة 1978 ، التي كانت تضم كل ولايات الناحية الشرقية آنذاك وتقع وكالة الصندوق شمال شرق الولاية وهي مصنفة في الدرجة الثالثة وذلك لنقص المصانع والشركات في الولاية، وتربع على مساحة قدرها 7288 م تضم 2 الوكالة 07 مراكز للدفع و 13 فرعا، ومركز للتشخيص والعلاج إضافة إلى صيدلية وروضة أطفال؛ وخرجت بتوصيتين مفادها إعطاء صورة عن واقع استخدام تكنولوجيا الاتصال في إدارة الموارد البشرية ، تفعيل وترشيد طرق البرامج التدريبية للموارد البشرية.

⁽⁶⁾ لامية تركي , "دور التكنولوجيا في تفعيل وظيفة الموارد البشرية دراسة ميدانية بمقر وكالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء" , جامعة محمد خيضر بسكرة , 2015/2016.

المطلب الثاني : دراسات ذات علاقة بالمتغير التابع " فعالية ادارة الموارد البشرية".

1. دراسة ماندي 2007 تحت عنوان " The Contribution of e-HRM to HRM: Effectiveness: Results from a Quantitative Study in Dutch Ministry" Hub Ruel, Tanya

Mandy Van Der Velde, employee relation, Vol (29), Issue (3), pp280- Bondarouk, 291,2007.⁷

هدفت الدراسة الي تناول و قياس مدي مساهمة تكنولوجيا المعلومات في ادارة الموارد البشرية e - HRM في كفاءة اداء الموارد البشرية من خلال دراسة كمية اجريت علي وزارة الداخلية في هولندا وهل كانت عملية التحول مفيدة ام لا وتوصلت الدراسة الي ان التطبيق الفعلي لتكنولوجيا المعلومات في ادارة الموارد البشرية e - HRM مرتبط بكفاءة اداء الموارد البشرية ومن خلال تحليل الانحدار توصل الباحث الي وجود تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في ادارة الموارد البشرية من حيث المحتوي والمضمون هي العامل التفسيري الاكثر اهمية في كفاءة استراتيجية المورد البشري واوصت الدراسة بإجراء المزيد من البحوث الكمية المتعلقة بقياس كفاءة تكنولوجيا المعلومات في ادارة الموارد البشرية وباء دخال المزيد من المتغيرات للنموذج الذي توصل اليه الباحث .

2. دراسة الفزار 2009 : " اثر الثورة التكنولوجية المعاصرة علي تقييم برامج وسياسات ادارة الموارد

البشرية نموذج وزارة التربية والتعليم سلطنة عمان " .⁸

تهدف هذه الدراسة الي التعرف علي سياسات ادارة الموارد البشرية ومحاور وتحديات الثورة التكنولوجية المعاصرة واثرها علي تلك السياسات تحليل برامج وسياسات ادارة الموارد البشرية (التعليم - التدريب البحث العلمي) في وزارة التربية بسلطنة عمان ومدي مواكبتها لمحاور وتحديات الثورة التكنولوجية المعاصرة بحيث تم استخدام المنهج الوصفي التقويمي باستخدام المسح الاجتماعي كما تم استخدام المنهج الاحصائي لاختبار ادوات القياس والتحقق من صحة الفروض ؛ وقد اعتمد الباحث علي اسلوبين من الدراسة المكتبية النظرية تجميع المعلومات من المراجع والدوريات والدراسات الاجنبية بالغات وكذلك الدوريات والنشريات والتقارير وكذا الدراسة التحليلية باء استخدام الاساليب الاحصائية ، بحيث قام الباحث بتوزيع 140 استمارة علي مفردات مجتمع الدراسة وقد بلغ عدد الاستمارات المرتدة والصالحة للمعالجة 100 استمارة ، وقد اعتمد الدراسة علي دراسة المسح المكتبية والدراسة الميدانية بحيث تشكلت ابعاد الدراسة في اثر بناء خطط وبرامج التعليم والتدريب والبحث العلمي اما الثاني

(⁷) Mandy Van Der Velde ,The Contribution of e-HRM to HRM" Effectiveness: Results from a Quantitative Study in Dutch Ministry" Hub Ruel, Tanya Bondarouk , employee relation, Vole (29), Issue (3), pp280-291,2007.

(⁸) محمد بن احمد بن محمد الفزاري اثر الثورة التكنولوجية المعاصرة علي تقييم برامج وسياسات ادارة الموارد البشرية نموذج وزارة التربية والتعليم سلطنة عمان ، جامعة تشرين كلية الاقتصاد قسم ادارة الاعمال ، سوريا ، 2009.

فتضمن قياس اثر تنسيق خطط وبرامج التعليم والتدريب والبحث العلمي المواكبة للثورة العلمية التكنولوجية مع القطاعات الانتاجية الخدمية اما البعد الخير فتضمن اعادة صياغة برامج وسياسات ادارة الموارد البشرية مع تضمينها العناصر المرتبطة بالتفاعل مع معطيات الثورة العلمية والتكنولوجية.

وخرجت الدراسة بتوصيات متمثلة في النظر الي الافراد كعنصر استراتيجي لنجاح وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان وكذا تطوير الوضع التنظيمي الادارة الموارد البشرية بحيث تكون ادارة مستقلة ومتخصصة في ادارة الموارد البشرية وفي مستوي الادارات الرئيسية الاخرى واشراك المسؤولين عنها في وضع وصياغة برامج وسياسات اتخاذ القرار وكذا اعادة النظر في سياسات وبرامج ادارة الموارد البشرية التي بدورها ستعمل علي احداث التغيير الحقيقي في القدرات البشرية وضرورة اعتبار التعليم والتدريب والبحث العلمي والتنمية التكنولوجية اهم وسائل تحقيق سياسات ادارة الموارد البشرية وتم الاعتماد علي الاستبانة وتحليل نتائجها عن طريق برنامج الاحصائي SPSS.

3. دراسة جلود الرويلي 2014 تحت عنوان : " دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية دراسة ميدانية في وزارة الداخلية بمملكة البحرين " رسالة مقدمة إلى كلية العلوم الإدارية بجامعة العلوم التطبيقية كجزء مكمل لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الموارد البشرية.⁹

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بإعتباره المنهج المناسب لتغيرات البحث واهدافه وفروضه وذلك للكشف عن اثر استخدام نظم معلومات الموارد البشرية علي فاعلية ادارة الموارد البشرية بحيث تم الاعتماد علي الاستبانة كمصدر لجمع المعلومات والتي تعد من المصادر اولية من افراد عينة البحث التي تضمنت 97 سؤالا اضافة الي مصادر اخري ثانوية الكتب العربية والاجنبية والدوريات ورسائل الدكتوراء والماجستير بالإضافة الي مواقع الكترونية لها صلة تناول البحث موضوعي نظم معلومات الموارد البشرية واداء إدارة الموارد البشرية والربط بينهما لمعرفة دور نظم المعلومات في زيادة فاعلية اداء ادارة الموارد البشرية ومرتکز علي عينة متمثلة في كل العاملين بإدارة الموارد البشرية بوزارة الداخلية بمملكة البحرين. ويمثل في جميع العاملين بإدارة الموارد البشرية بوزارة الداخلية لمملكة البحرين العينة الاستطلاعية للبحث : تمثلت العينة الاستطلاعية للبحث في 38 من العاملين بالموارد البشرية لوزارة الداخلية حيث قام الباحث بتوزيع الاستبيان علي 45 من العاملين واستعاد الباحث 41

(⁹) عماد صفوك جلود الرويلي ، دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية دراسة ميدانية في وزارة الداخلية بمملكة البحرين " رسالة مقدمة إلى كلية العلوم الإدارية بجامعة العلوم التطبيقية كجزء مكمل لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الموارد البشرية ، جامعة العلوم التطبيقية كلية العلوم الادارية ،البحرين ، 2014 .

استبيان من بينهم استبيانات غير مكتملة في حين تكونت عينة البحث الاساسية النهائية من 217 من العاملين بالموارد البشرية لوزارة الداخلية ممن تتراوح اعمارهم بين 18 و60 سنة مع اختلاف مؤهلاتهم العلمية ووظائفهم ، اما عن الدراسة في حين كانت ابعاد المتغير المستقل والمتمثل في نظم معلومات البشرية وكان بعده الاول النظام الفرعي للأجور والحوافز والاجازات اما البعد الثاني فتمثل في النظام الفرعي للاختيار والاستقطاب والثالث تمثل في النظام الفرعي للتدريب والرابع والآخر تمثل في 4 ابعاد مرتبة علي توالي بعد جودة الاداء بعد فاعلية الاداء بعد التواصل والبعد الاخير تمثل في بعد اتخاذ القرارات .

4. دراسة باسي 2016: "دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين ادارة الموارد البشرية في مصحة

الفارابي (دراسة ميدانية في مصحة الفارابي)¹⁰ .

هدفت هذه الدراسة الي ابراز اهمية ادارة الموارد البشرية بالمؤسسة والعمل علي زيادة فعاليتها بالإضافة الي تسليط الضوء علي واقع تطبيق الصحة لتكنولوجيا المعلومات وبالتالي التعرف علي مدي ادراك اهميتها ومحاولة التعرف علي الدواعي التي قادت بالمؤسسة محل الدراسة الي تبني تكنولوجيا المعلومات وتوضيح الدور الفعال الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات في اضافة قيمة لإدارة الموارد البشرية عبر تحسينها وكذا تقديم توصيات مناسبة في هذا المجال وبغرض دراسة الدور الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات في ادارة الموارد البشرية قد اختيرت مصحة الفارابي وذلك لما هذا القطاع من اهمية كونه ,يقوم علي تقديم الموارد البشرية بخدمات لأفراد المجتمع بحيث اجريت في الفترة الممتدة من 2013/01/15 الي 2013/06/20 وكمنهج لدراسة تم الاعتماد علي المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق الهدف العام من الدراسة عبر عرض النتائج ثم تحليلها وتفسيرها واختبار مدي صحة الفرضيات وهذا بالاستعانة بالاستبانة وفي تحليل استخدام نظام SPSS.

استندت الدراسة علي اراء مديري وموظفي ادارة الموارد البشرية بالمصحة البالغ عددهم 26 عامل وتم توزيع الاستبانات بقدرهم ؛ بحيث ان ابعاد الدراسة تمثلت في المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات والذي اخذ 6 ابعاد مرتبة علي توالي المكونات المادية الاجهزة والحواسيب، مهارات الموارد البشرية ، البرمجيات ، شبكات الاتصال الاجراءات ،قاعدة البيانات في حين ان المتغير التابع والمتمثل في ادارة الموارد البشرية وانشطتها فقد اخذت هي اخري ستة ابعاد مرتبة علي توالي بعد تخطيط الموارد البشرية ،توظيف ، تصميم انظمة الحوافز واجور ،اعداد خطط التدريب ،تقييم الاداء ، ترقية وصيانة الموارد ،وفي الاخير خرجت الدراسة بتوصيتين مفادهما حث المصحة علي

(¹⁰ الهام باسي ، دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين ادارة الموارد البشرية في مصحة الفارابي (دراسة ميدانية في مصحة الفارابي)،مجلة علوم الانسان والمجتمع ، العدد 07 سبتمبر 2016 .

القيام بدورات تكوينية في مجال المعلوماتية لتطوير كفاءة ومواردها لمواجهة التغيرات وكذا توسيع الاعتماد علي الشبكات والبرمجيات في مجال ادارة الموارد البشرية .

5. دراسة الهزام 2016: "تسيير الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات واقتصاد المعرفة مع

الاشارة للمؤسسة الجزائرية" . اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص تسيير الموارد البشرية .¹¹

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره المنهج الأنسب لهذا النوع من الدراسات ؛ والذي يقوم على جمع وتحليل وعرض المادة العلمية من خلال استخدام مختلف أدوات التحليل المتوفرة للإلمام بكل الجوانب النظرية للموضوع.

ومن بين أدوات الدراسة المستخدمة في هذا المنهج المسح المكتبي وذلك من خلال الاستعانة بكل البحوث والدراسات والكتب المتوفرة، من أجل الإلمام بالموضوع من خلال المراجع العربية والأجنبية من كتب، دراسات، بحوث رسائل، مجلات ومقالات المواقع الالكترونية تم الاعتماد المواقع الالكترونية، لما لها من أهمية في مواكبة التطورات التكنولوجية وكذا التجدد المستمر للمعلومات التقارير والمنشورات ومختلف الوثائق التي تحتوي على المعلومات ذات الصلة بموضوع الدراسة، وكذا المنهج التطبيقي تم الاعتماد في إعداد الدراسة على جمع البيانات من مفردات العينة باستخدام استبيان بغرض إتمام الدراسة الميدانية ، حيث تم تصميم الاستبيان بعد الاطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة والمراجع ذات الصلة بالموضوع. حيث تتكون الاستبانة في قسمها الأول من مجموعة من الأسئلة التي توضح الخصائص الشخصية و الوظيفية لأفراد عينة الدراسة من مؤهل علمي، و سنوات الخبرة.... الخ ، و قد تمت صياغة أبعاد الاستبانة على أساس تخصيص المحاور التالية المحور الأول خصص للخصائص الشخصية و الوظيفية لعينة الدراسة، في حين ان المحور الثاني خصص لتكنولوجيا المعلومات وفق الأبعاد الآتية البرمجيات - الشبكات والبيانات - الأجهزة و الوسائل؛ بحيث يتكون مجتمع الدراسة من جميع المنظمات المتواجدة بولاية بشار أو دوائرها والمسجلة بسجل الهيئات الرسمية للولاية و تم اخذ عينة تتكون من 130 بالطريقة القصدية (العمدية).

اعتمدت الدراسة على مجموعة من المؤشرات الإحصائية لاختبار الفرضيات حيث تم للتأكد من مصداقية الاستبيان ، استخدام اختبار ألفا كرو نباخ كما تم استخدام بعض الأدوات مثل: النسب المئوية، الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري وتحليل الانحدار المتعدد ، تحليل التباين، ومعامل الارتباط وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي

⁽¹¹⁾ محمد الهزام ، تسيير الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات واقتصاد المعرفة مع الاشارة للمؤسسة الجزائرية" . اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص تسيير الموارد البشرية , جامعة ابي بكر بلقايد ، تلمسان ، 2015 / 2016 .

SPSS ، وخرجت الدراسة بالكثير من توصيات نوجزها في إعادة النظر في الهياكل التنظيمية التقليدية ومحاولة استبدالها بالهياكل الحديثة التي تميل إلى الأفقية أكثر من الهرمية بما يفسح المجال أمام الأفراد لإدراك قدراتهم ومهاراتهم في السيطرة على طرق العمل ضرورة مراعاة العنصر البشري عند الاختيار و التوظيف ، من حيث التخصص والمؤهلات، وذلك لضمان وضع ملائمة الفرد لوظيفته و تزويد المنظمات بكافة الوسائل التكنولوجية الحديثة اللازمة و الكفاءات البشرية المناسبة للتعامل مع كل جديد ينبغي أن تدرك المنظمات أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال وخاصة في ظل التحول نحو اقتصاد المعرفة والتطور السريع للتكنولوجيا، مما يتطلب إيلاء الاهتمام بهذه التكنولوجيا لما لها من تأثيرات في عدة جوانب مهمة وذات مساس مباشر باستمرار المنظمة ونموها.

المطلب الثالث: دراسات ذات علاقة بالمتغيرين معا.

1. دراسة كريمزاده برده: « An sasements of the affect of information communication

technologie on humane ressources productivity of mobarekehs, Esfahan, Iran, 2010¹²

هدفت الدراسة الي دراسة تقييم التأثير لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات علي انتاجية الموارد البشرية لمجمع الصلب مباركه في اصفهان ايران وتوصلت الي ان العالم اليوم تغيرت اعدادات اعماله الي جانب تحسين الاقتصاد القائم علي المعرفة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) فأصبحت المكون الحيوي للإنتاجية التنظيمية بحيث اعتبرت تكنولوجيا الاتصال المعلوماتية احد العوامل الاستراتيجية نحو تحسين الاعمال وانتاجية الموارد البشرية، تهدف الدراسة الحالية الي دراسة تأثير ابعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات علي انتاجية قوة العمل لشدة الصلب في مباركه في اصفهان كانت عينة الدراسة الاحصائية متمثلة في جميع المديرين والموظفين العاملين في مجالات مختلفة تتعلق بتكنولوجيا الاتصالات المعلوماتية لمجمع الصلب مباركه تم الاعتماد علي الاستبيان كأداة رئيسة في جمع المعلومات والبيانات وكان معامل الفاكرو نباخ بنسبة (75%) وهي نسبة مرتفعة تمكن الدراسة من دراسة الفرضيات وخرجت بتوصيات من نتائج الدراسة الي ان ابعاد تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات المتمثلة في كل من تكنولوجيا المعلومات ، نظام ادارة المعلومات ، الانترنت ، أتمته المكاتب والانترنت انها تؤثر علي انتاجية الموارد البشرية لمجمع مباركه ستيل في لمستوي تعليمي ونوع الوظائف المتاحة لها اثار علي بعد الانترنت في انتاجية الموارد البشرية للشركة .

¹² Mohsen karimzadeh bardeh , An sasements of the affect of information communication technologie on humane ressources productivity of mobarekehs, faculty of Administrative sciences & Economics ,university of Esfahan, Iran, 2010

2. دراسة علوطي 2008 بعنوان " اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال علي ادارة الموارد البشرية " اطروحة دكتوراه في علوم التسيير ، فرع ادارة اعمال ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر، 2008/2007.¹³

توصل الطالبة من خلال هذا البحث ان تعزيز عملية استيعاب تكنولوجيا المعلومات والاتصال توصل الطالب من خلال هذا البحث ان تعزيز عملية استيعاب تكنولوجيا المعلومات والاتصال للاستخدام الذي يهدف التميز في الاداء ومواكبة عمليات التحديث الاداري، يقتضي التحول نحو الادارة الالكترونية من خلال تبني عمليات التحول واليات التنفيذ وصياغة الرؤية التي من شأنها ان تعكس استراتيجيات الاعداد لهذا التحول ومستلزمات تنفيذ ، وتوفر المنطلقات الفكرية والنماذج التطبيقية التي ترشد القائمين علي تخطيط استراتيجيات التحول وتنفيذها واستنباط معايير تقويم التحول ، كما ويتطلب التحول الي مجتمع المعلومات قيام علاقة جديدة تركز علي النزاهة والشفافية تحكم علاقة الفرد والادارة والمؤسسة والدولة في المجتمع بإتباع منهج المسح المكثي واسلوب دراسة حالة بالاعتماد علي الملاحظة المقابلة ، اعتمدت الدراسة على كل من المنهجين الاستقرائي والاستنباطي مع استخدام لأساليب الدراسة التحليلية والوصفية، وذلك من خلال الاستفادة من الرسائل العلمية والدوريات والكتب التي تناولت موضوعات تكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية كما تمّ الاعتماد كذلك على بعض الأمثلة التطبيقية لتأكيد الجوانب النظرية لهذه الدراسة، وخرجت هذه الدراسة بتوصيات مفادها ينبغي أن يركّز المستعمل لتكنولوجيا المعلومات و الاتصال دوماً على الهدف الرئيسي الذي استخدم من أجله تطبيقات هذه التكنولوجيا. فمن الخطأ أن نعتبر أن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال هو الغاية في عصر المعلومات والمعرفة، بل ينبغي أن نعتبر أن تكنولوجيا المعلومات والاتصال أداة ممكنة لإحداث التطوير والتحسين وتحقيق أهداف المؤسسة، كما أنه لا ينبغي أن تقتصر برامج التحول إلى المعلوماتية على تطوير المؤسسة فحسب، بل ينبغي اعتبارها منظومات متكاملة لتطوير بيئة المؤسسة بكافة جوانبها المادية والبشرية.

(¹³) علوطي لمين ، اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال علي ادارة الموارد البشرية اطروحة دكتوراه في علوم التسيير ، فرع ادارة اعمال ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر ، 2008/2007.

3. دراسة العتيبي 2010 تحت عنوان : " اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال علي اداء

الموارد البشرية دراسة ميدانية علي الأكاديمية الدولية الاسترالية " .¹⁴

تهدف هذه الدراسة الي التعرف علي انظمة الموارد البشرية المستخدمة حاليا في المؤسسات التعليمية وانظمة الخدمات التعليمية الالكترونية لما لها من دور كبير في التوجه نحو استخدام التكنولوجيا في ادارة الموارد البشرية ، وقد تكون مجتمع الدراسة من المستويات الإدارية والاكاديمية المختلفة في الاكاديمية حيث بلغ عددهم نحو (72) موظفا ، واستخدمت الباحثة استبيان مكون من 73 فقرة كأداة للدراسة والمنهج الوصفي التحليلي لتحقيق اهداف الدراسة ، توصلت الي ان هناك وضوح لدي عينة الدراسة لأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في ادارة الموارد البشرية وادراك تام من قبلهم لفوائدها المتعددة ، تدعم ادارة الاكاديمية عملية التحول الي استخدام تكنولوجيا المعلومات في ادارة الموارد البشرية ، تتوفر بنية تحتية لدي مركز تكنولوجيا المعلومات في الاكاديمية المعنية بالدراسة تعتبر كافية عمليا للتحول الي استخدام تكنولوجيا المعلومات في ادارة الموارد البشرية وتعلل الباحثة ذلك بسبب ازدياد الاعتماد بشكل كبير علي استخدام التقنيات المعاصرة في كافة مجالات العمل ، نظام الاكاديمية في تقديم الخدمات التعليمية الالكترونية له تأثير علي وظائف ادارة الموارد الالكترونية وخاصة في مجالات التدريب والتطوير الاتصال والتعلم الالكتروني لا توجد فروق ذو دلالة احصائية في استجابة افراد العينة تعزي المتغيرات الشخصية بسبب وجود تقارب بين مواصفات الافراد العينة الخدمات التعليمية الالكترونية هي واقع العصر الحالي وهي راد مهم للتعليم النظامي في عصر تكنولوجيا الانترنت وثورة المعلومات ويمكن الاستفادة من مزاياها بشكل واسع في بعض أنشطة ادارة الموارد البشرية كالتعلم الالكتروني والتعلم عن بعد .

4. دراسة بوحسان 2012 بعنوان : " الآثار الفعلية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال علي تطبيقات

تسيير الموارد البشرية في المؤسسة دراسة حالة مؤسستي mobilis, nedjma بقسنطينة¹⁵

هدفت هذه الدراسة الي التعريف بالمفاهيم الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وكيفية بناء هيكل معلوماتي خاص بالموارد البشرية بطريقة تسمح لهذه الأخيرة بلعب دور استراتيجي إبراز الدور المهم للموارد البشرية في ظل التطورات التكنولوجية السريعة؛ محاولة دراسة المواضيع الحينية التي تخص مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال وكيفية الاستفادة منها في تسيير الموارد البشرية ، بحيث اعتمدت علي مناهج البحث وفق ما يلي المنهج

⁽¹⁴⁾ عزيزة عبد الرحمان العتيبي، "اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال علي اداء الموارد البشرية"، دراسة ميدانية علي الاكاديمية الدولية الاسترالية"، دراسة ميدانية علي الأكاديمية الدولية الاسترالية، 2010 .

⁽¹⁵⁾ بوحسان زهرة ، الآثار الفعلية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال علي تطبيقات تسيير الموارد البشرية في المؤسسة ، دراسة حالة مؤسسة نجمة وموبيليس قسنطينة ، 2012/2011 .

الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الأنسب لهذا النوع من البحوث؛ والذي يقوم على جمع وتحليل وعرض المادة العلمية من خلال استخدام مختلف أدوات التحليل المتوفرة للإلمام بكل الجوانب النظرية للموضوع، ومن بين أدوات الدراسة المستخدمة في هذا المنهج المسح المكتبي وذلك من خلال الاستعانة بكل البحوث والدراسات والكتب المتوفرة، من أجل تكوين قاعدة علمية ونظرية لموضوع البحث من خلال المراجع العربية والأجنبية من كتب، دراسات، بحوث، رسائل، مجلات ومقالات المواقع الإلكترونية: تم الاعتماد في هذا المنهج بشكل كبير على المواقع الإلكترونية، لما لها من أهمية في مواكبة التطورات التكنولوجية وكذا التجدد المستمر للمعلومات، وأيضا الموقع الإلكتروني الخاص بالمؤسسة "موبيليس" و"نجمة"، وسلطة الضبط والمواصلات السلوكية واللاسلكية.

التقارير والمنشورات ومختلف الوثائق: التي تحتوي على المعلومات التي تتعلق بالموضوع سواء من المديرية الجهوية لموبيليس ونجمة أو من المواقع الإلكترونية و أيضا من سلطة الضبط للبريد والمواصلات السلوكية واللاسلكية بالإضافة الي المنهج التطبيقي يمكن الاعتماد في الجانب التطبيقي المتمثل في دراسة حالة مؤسستي - موبيليس، نجمة- على المنهج الإحصائي الذي يسمح بتحليل البيانات والوصول إلى النتائج والحلول المفيدة من خلال استخدام الطرق والأدوات الإحصائية، كما يتم الاستعانة في هذا المنهج على الأدوات المتمثلة في المقابلة وكذا الاستبيان والذي استخدم في الدراسة الميدانية المكتملة لدراسة الحالة في كل من مؤسستي موبيليس ونجمة.

إذ تم تصميم هذا الاستبيان وتوزيعه على عينة من موظفي مؤسسة موبيليس ونجمة المديريتين الجهويتين "قسنطينة"، المستخدمة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال يتمثل مجتمع هذه الدراسة في جميع عمال مؤسسة موبيليس ومؤسسة نجمة، ونظرا للإمكانيات المادية والبشرية المتاحة للدراسة ومحدودية الوقت المخصص لإعداد البحث، تم اختيار عينة من هذا المجتمع لتكون محل الدراسة تشمل العينة المدروسة وهي عينة غير احتمالية على 19 موظف والذي يمثل أكثر من 27 من مجتمع الدراسة في المديرية الجهوية موبيليس ، وعلى 20 موظف الذي يمثل 20 % من المجتمع الدراسي في المديرية الجهوية لنجمة، وتم اختيار أفراد العينة بشكل عشوائي تضمن هذا الاستبيان مجموعة من الأسئلة المصممة للوصول لهدفين أساسيين تشخيص مدى إدماج واستخدام المؤسسة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال توضيح أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تسيير الموارد البشرية في المؤسسة.

5. دراسة طويهري 2015 بعنوان: " أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية دراسة حالة شركة إنتاج الكهرباء بتيارت"¹⁶.

هدفت الدراسة إلى بحث أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء المورد البشري لدى شركة إنتاج الكهرباء بتيارت بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ، بحيث ركزت الدراسة على 189 عاملا من أصل 230 عاملا في الشركة، باستجابتهم على استبيان كأداة أولى في جمع البيانات، وتدعيما لذلك تم الاعتماد ببطاقة فنية للشركة لتحديد مدى اعتمادها على تكنولوجيا الجديدة ، وبعد معالجة المعطيات ببرنامج ال SPSS نسخة 17.00 توصلت الي نتائج من ابرزها يعد استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال شركة إنتاج الكهرباء بتيارت العامل المحفز في تنمية قدرات المورد البشري وتحسين أدائه وانه يوجد تباين في أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في أداء المورد البشري في الشركة وفقا لمتغيري الجنس والمستوى التعليمي، لصالح كل من الذكور وحاملي شهادة ليسانس و عدم وجود الأثر على الأداء بالنسبة للأقدمية والدرجة الوظيفية .

توصلت الدراسة الي توصيات متمثلة في توسيع البنية التحتية للاتصالات وتطويرها بشكل أكبر لتتلاءم ومتطلبات العصر، باعتبار أن دورة حياة تكنولوجيا المعلومات والاتصال قصيرة جدا تعميم استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في كل المؤسسات بمختلف نشاطاتها على المستوى الوطني ، سواء الخدماتي منها أو التعليمي ، وعدم الاكتفاء بالجانب الاقتصادي فحسب، وكذا 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 .

¹⁶ طويهري فاطمة أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية دراسة حالة شركة إنتاج الكهرباء بتيارت-، جامعة وهران , 2014/2015 .

المبحث الثاني: موقع الدراسة الحالية في ظل الدراسات السابقة.

في هذا المبحث سنتطرق الى عكس واقع الدراسات السابقة ومحاولة اسقاط اهم النقاط المشتركة والمختلفة مع دراستنا الحالية وهذا من اجل تكوين اطار هام يوضح لنا النقاط الواجب التركيز عليها ومحاولة التعمق فيها اكثر وهذا من اجل تتمين موضوع دراستنا الحالية .

المطلب الاول : اوجه التشابه .

لقد تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في تكوين فكرة عن الإطار النظري للدراسة الحالية ، والاطلاع على المناهج المستخدمة في هذه الدراسات وأدوات جمع البيانات بها، تتشابه هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة في تناولها لأثر تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على إدارة الموارد البشرية من ناحية اعتماد تكنولوجيا الاتصال كمتغير مستقل وفعالية ادارة الموارد البشرية كمتغير تابع ومحاولة إيجاد العلاقة التي تربط بين المتغيرين في المؤسسة محل الدراسة والخروج بتوصيات حول الموضوع كما هو بارز في كل من دراسة " العتيبي 2010، ودراسة علوطي 2007/2008 ، ودراسة طويهي 2015/2014، وايضا دراسة بوحسان 2012/2011 ودراسة زاده برده 2010 " بالإضافة الي تشابها مع دراسات اخري من ناحية المنهج المستخدم والمتمثل في المنهج الوصفي التحليلي وبالاعتماد علي منهج دراسة الحالة وكذا في الاداة المستخدمة لجمع المعلومات والمتمثلة في الاستبيان وتحليل نتائجه عبر البرنامج الاحصائي " SPSS.16, SPSS.17" اضافة الي المسح المكتبي المتمثل في الكتب المراجع المقالات الرسائل المنشورات والملتقيات وغيرها وهذا بارز في كل من دراسة:" تركي 2016/2015، بولعويادات 2008/2007، شادلي 2008/2007، بالقيدوم 2012، عماد صفوك جلود الرويلي 2014، باسي 2013، الهزام 2016/2015، طويهي 2015/2011 ، العتيبي 2010 ودراسة زاده برده 2010 .

المطلب الثاني : اوجه الاختلاف

بحيث تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في عدة أمور منها موضوع ومشكلة الدراسة حيث إن الدراسة الحالية ستتناول اثر استخدام تكنولوجيا الاتصال علي فعالية ادارة الموارد البشرية لدى شركة سونطراك البترولية وبالأخص بالمديرية الجهوية للإنتاج قاعدة ايرارا بجاسي مسعود وهو نادر ما تم القيام بدراسة حالة بمؤسسة بترولية بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ، ركزت الدارسة على 107 عاملا من أصل 189عاملا بالمديرية ، باستجابتهم على استبيان كأداة أولى في جمع البيانات ومقابلة مع مسؤول ادارة الموارد البشرية بالمؤسسة ، حيث ركزت على إدارة الموارد البشرية كوظيفة من وظائف المؤسسة او تناولت احد وظائف ادارة الموارد البشرية بالإضافة الى الاختلاف في مجال التطبيق .وزمان ومكان التطبيق، وأهداف الدراسة، وأخيراً، النتائج وتوصيات ،

بحيث اختلفت دراستنا عن دراسة علوطي 2008/2007 فقد قام علي الاعتماد علي المنهج الاستقرائي الاستنباطي مع استخدامه لأساليب الدراسة التحليلية الوصفية كما اختلفت دراستنا عن دراسة الفزاري 2009 من ناحية اعتماده علي المنهج الوصفي التقويمي باءستخدام المسح الاجتماعي كما تم استخدام المنهج الاحصائي لاختبار ادوات القياس من صحة الفرضيات وكذا اختلاف الدراسة الحالية عن دراسة تارك مان 2003 من ناحية اعتمادها علي الملاحظة كأداة جمع المعلومات .

المطلب الثالث: مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

بعد استعراضنا للدراسات السابقة التي تم إجراءها نجد أنه هناك أوجه تشابه وأوجه اختلاف في عدة جوانب يمكن عرضها

في الجدول التالي:

جدول رقم (01-02): يوضح المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

الدراسات السابقة	الدراسة الحالية	
معظم الدراسة السابقة تمت في بيئة عربية واجنبية وكانت في السنوات التالية : 2003-2007-2008-2009-2010-2011-2012-2014-2015. واختلفت من دراسة الي اخري حيث تمت بعض الدراسات السابقة علي مستوي مؤسسات سواء كانت : اقتصادية ، خدمتية ، أكاديمية ، انتاجية، مستشفيات ، مصحات وغيرها من مؤسسة التي لم اذكرها	تمت الدراسة الحالية في مؤسسة سونطراك علي مستوي المديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود قاعدة ارارة ، خلال الفترة الزمنية الممتدة من 08-01-2018 الي غاية 09-02-2018	من حيث المكان و الزمان
تناولت الدراسات السابقة عينات مختلفة اختلفت باختلاف مكان الدراسات الذي تم فيه انجاز الدراسة علي مستواه	تناولت الدراسة 100 عامل من مديرية الانتاج وبالضبط علي مستوي مديرية الموارد البشرية	من حيث العينة
تنوعت الدراسات السابقة بين قطاع عام والقطاع الخاص.	تمت الدراسة في قطاع عام و المتمثلة في المديرية الجهوية للإنتاج	من حيث نوع القطاع
تناولت الدراسات السابقة متغيرات مختلفة ،تصب في مجملها الي مدى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في حين تطرقت الاخرى الي توضيح اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال علي تسيير الموارد البشرية في المؤسسة والبعض هدف الي توضيح تثير تكنولوجيا الاتصال علي ادارة الموارد البشرية فقد تشابهت دراستنا مع دراسة محمد الهزام من حيث الابعاد المتمثلة في استخدام تكنولوجيا الاتصال باعتماده كمتغير مستقل والمتمثلة في كل من الشبكات وقواعد البيانات الاجهزة والوسائل كأبعاد للمتغير المستقل..... الخ	هدفت الدراسة الي ابراز أثر استخدام تكنولوجيا الاتصال علي فعالية ادارة الموارد البشرية	من حيث نوع المتغيرات

المصدر: من إعداد طالبة اعتمادا على الدراسات السابقة.

خلاصة :

استطعنا من خلال الدراسات السابقة تحديد الأدوات التي استخدمناها في بحثنا ، كما تزودنا بالأفكار والإجراءات والاختبارات التي تمكننا من الاستفادة منها في إجراءاتنا لحل مشكلة البحث دون الرجوع لأحد تزودنا أيضا من خلالها بالكثير من المراجع والمصادر ودراسات الماجستير والدكتوراه الهامة لبحثنا مما وفرت علينا الكثير من الجهد والوقت.

تعد الدراسات السابقة نقطة قوة في البحث وانطلاقة جيدة لدراسة جديدة وخاصة عند تحديد المشكلة لأنها مبررات وحجج قوية للبحث العلمي تبين الفجوة العلمية الناقصة في البحث العلمي والتي من شأنها سوف تُعد الدراسة البحثية الجديدة.

الفصل الثالث : اجراءات

الدراسة الميدانية

تمهيد :

بعد تطرقنا لمختلف المفاهيم النظرية حول موضوع استخدام تكنولوجيا الاتصال بصفة عامة، وفعاليتها علي وظائف ادارة الموارد البشرية بصفة خاصة و ذلك بعد تسليط الضوء علي موضوع وعكسه علي الارض الواقع وذلك من اجل اعطاء واقعية أكثر حول موضوع وتقديم اضافة وتحويلها من نظرية الي تطبيقية وذلك لإبراز عمق الاشكالية المطروحة فمن خلال هذا الفصل سنحاول الانتقال بالبحث الي شقه الميداني وذلك بربط اثر استخدام تكنولوجيا الاتصال علي فعالية ادارة الموارد البشرية بالمديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود ، ارتأينا أن نسلط الضوء على ادارة الموارد البشرية بحكم انها العنصر الهام في المؤسسة والمستفيد الوحيد من تطور تكنولوجيا الاتصال، لذلك سوف نحاول في هذا الفصل عرض مجتمع وعينة الدراسة، أداة الدراسة من حيث الهيكل وكيفية بنائها وصياغة فقرات النموذج الذي سثنى عليه الدراسة، إلى جانب تقديم توضيح لمختلف أساليب التحليل الإحصائي التي سيتم استخدامها.

المبحث الاول :المديرية الجهوية للإنتاج.

قبل محاولة التعرف علي مجالات استعمال تكنولوجيا الاتصال في المديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود واثراها علي تسيير مواردها البشرية , لابد من اعطاء نبذة علي المؤسسة محل الدراسة من خلال التعرف علي وظائفها ونشاطاتها الاساسية بالإضافة الي تلخيص الطرق التي تتبعها في تسيير مواردها البشرية واهم تكنولوجيات الاتصال المستعملة بها .

المطلب الاول : تقديم المديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود ومهامها .

اولا: تقديم قسم الانتاج : تعتبر وظيفة الإنتاج من أهم الوظائف التي تقوم بها المديرية ، و تكتسي هذه الوظيفة أهمية كبرى باعتبارها النشاط الأساسي في مؤسسة سوناطراك ؛ بحيث ظهر قسم الإنتاج بعد إعادة تنظيم و تحويل لنشاطات الإنتاج من المديرية السابقة للأبحاث و الإنتاج سوناطراك ، و قد ظهر أثر تكامل 16 مؤسسة وطنية منذ 1971/04/24 و يتواجد المقر الرئيسي لقسم الإنتاج في 08 شارع خزان حيدرة الجزائر العاصمة إن قسم الإنتاج يهتم بإنتاج المحروقات السائلة(البترو و مشتقاته)و الغازات(الغاز الطبيعي و الغاز البترولي المميع) ؛ يتمثل نشاطه الاساسي في انتاج المحروقات السائلة والغازية وهما يتكونان من قسمين رئيسين حسب الهيكل التنظيمي وهما:

- مديريات وظيفية مقرها في شمال في المقر الاجتماعي للشركة (حيدرة)؛

- مديريات عملية تقع في الجنوب الجزائري عددها تسع مديريات.

تنشط المديرية الجهوية لقسم الإنتاج ناحية حاسي مسعود بأكبر و أقدم منطقة بترولية حيث أول بئر أكتشف بها في 1956/01/16، و يعمل بها حاليا 6349 عامل، و تشرف على مركبين صناعيين أحدهما الشمالي (CINA) و الآخر الجنوبي (CIS) و هو الأكبر تقدر مساحة خصاص المديرية بـ 2500 كلم² يبلغ احتياطها 7 ملايين متر، أما عدد الآبار فوصل في 2008 الى 1300 بئر يتراوح عمقها ما بين 3100 الى 3380 متر؛ بحيث تقع المديرية الجهوية لقسم الإنتاج بحاسي مسعود على بعد 850 كلم جنوب شرق الجزائر العاصمة و على بعد 85 كلم من الجنوب الشرقي لولاية ورقلة و هي إحدى أهم مديريات إنتاج البترول الخام على المستوى الوطني حيث تشرف على الإنتاج في الحقل البترولي لحاسي مسعود بمساحة 280000 كلم² وبما يفوق 1000 بئر منتج للبترول الخام و الزيوت و تظم المديرية الجهوية في تعدادها 3747 عاملا و عاملة بحسب معطيات 30 أبريل 2012 و هي تتركب من تسعة مواقع هي:

قاعدة وادي إرارة؛ CISP، المركب الصناعي الجنوبي، قاعدة 24 فيفري؛ CINA المركب الصناعي الشمالي، UTBS وحدة معالجة و إقرار الخام، و تقع على بعد 5 كلم شمال المركب الصناعي الشمالي؛ ZCINA، البرمة؛ حوض بركين.

بحيث يتمثل نشاطه الاساسي في انتاج المحروقات السائلة والغازية وهما يتكونان من قسمين رئيسيين حسب الهيكل التنظيمي وهما:

- مديريات وظيفية مقرها في شمال في المقر الاجتماعي للشركة حيدرة؛
- مديريات عملية تقع في الجنوب الجزائري عددها تسع مديريات.

ثانيا : مهام المديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود .

- التحقيق و المتابعة الدقيقة لمختلف برامج الإنتاج و لاستغلال؛
- تسيير عمليات الإنتاج طبقا للقواعد و النصائح الأجنبية؛
- تحقيق الأشغال لتطوير الإنتاج و الخدمات و هذا من أجل الحصول على إنتاج أسرع؛
- استغلال و تشييد المساحات الكبرى للحقول الهيدروكربونية السائلة و الغازية.
- دراسة و متابعة برامج الإنتاج في إطار البرامج المسطرة من طرف قسم الهندسة البترولية؛
- إدارة عمليات الإنتاج بشكل الذي يتوافق مع قواعد السلامة؛

- دراسة الأعمال و تطويرها بكل المتطلبات قبل انطلاق الإنتاج السريع للبئر و تثبيته؛
- التموين بالعتاد في الوقت المناسب و بأقل التكاليف؛
- الاستخدام العقلاني للوسائل و الموارد؛
- صيانة الآبار؛
- القيام بعملية الاستكشاف و التنقيب و الاستخراج و إنتاج و تصفية البترول.

المطلب الثاني: مدخل لمديرية الموارد البشرية.

اولا: التعريف بمديرية الموارد البشرية : تعد مديرية الموارد البشرية الإدارة المسؤولة على تسيير الموارد البشرية و تسيير الوسائل في إطار الصلاحيات المخصصة لها ، و تعتبر مديرية الموارد البشرية و الإدارة أيضا مسؤولة عن تطبيق التوجيهات المنصوص عليها وذلك لتحقيق أهداف المؤسسة في تطوير الوظائف الإدارية و العمال، و تنقسم مصالحها إلى قسمين هما: المصالح الإدارية و مركبة من: (مصلحة الرواتب؛ مصلحة الموظفين؛ مصلحة التسيير؛ مصلحة الصحة) المصالح العامة و الوسائل و هي مركبة من: (مصلحة الاتصالات؛ مصلحة الإدارة العامة؛ مصلحة الرياضة و الترفيه ؛ مصلحة الجدولة).

ثانيا: مهام مديرية الموارد البشرية: و تتمثل فيما يلي:

- ضمان التسيير الإداري لجميع مستخدمي المديرية الجهوية؛
- مساعدة مختلف أقسام و مديريات المديرية الجهوية في مجالي التوظيف و التكوين؛
- تحقيق أهداف المديرية الجهوية فيما يخص التقويم و التثمين و تنمية العامل البشري؛
- الاستغلال العقلاني للوسائل المادية للمديرية الجهوية؛
- الحرص على تطبيق القوانين، المعاهدات، الاتفاقيات الجماعية و المناهج المعمول؛
- الحفاظ على جو اجتماعي لائق؛
- مراقبة تحركات الأفراد في الإطار التنظيمي؛
- تنظيم و تسهيل الندوات و ورش العمل و المنتديات و غيرها من الظواهر العلمية التي تجرى.

ثالثا: وظائف ادارة الموارد البشرية بالمديرية الجهوية للإنتاج قاعدة ارارة بحاسي مسعود

1. **وظيفة التخطيط :** يقوم مسؤول ادارة الموارد البشرية بوضع مخطط يحدد فيه كل الاحتياجات من كل قطاع ونشاط داخل المديرية ويتم صياغته علي شكل جدول يتم ارساله الي العاصمة تم تخطيط الموارد البشرية في المؤسسة عن طريق وضع خطة لبرامج العمل و أسلوب تنفيذه حيث تكون هناك رقابة من المسؤول المباشر للعامل كما يراعي عدم تزامن فترة التكوين مع فترة إجازة العامل حيث أن العمال يعملون بنظام التناوب 4 X 4 و بالتالي يراعى التناوب على العمل و ذلك وفق الملحق رقم (01) الذي يوضح خطة برنامج العمل بحيث يوجد نوعيين من تخطيط : مخطط متوسط المدى (5 سنوات) و مخطط طويل المدى ويتم صياغة الاهداف طويلة المدى التي تسعى المؤسسة الي تحقيقها.

2. **وظيفة التوظيف :** التوظيف يكون مركزي علي مستوى العاصمة بحيث تتعاقد مؤسسة سوناطراك مع مؤسسات توظيف مثل " TRC,GCB,SAFIR,ENACT,YA " بحيث تساعد في اتمام عملية التوظيف علي اكمل وجه .

3. **وظيفة التدريب والتطوير (التكوين) :** بعد تحضير خطة التكوين السنوية التي تأتي مرحلة التنفيذ حيث يلتحق الأفراد المعنيون بذلك إلى أماكن التكوين سواء داخل المؤسسة أو خارجها التكوين: لكل مصلحة تكوين مخصص حسب المتغيرات من الناحية العلمية أو أدوات العمل سواء كان خلال دورة أو عدة دورات و هذا التكوين يكون لصالح المؤسسة حيث تقوم بزيادة كفاءة مواردها البشرية لكي تساهم في تحقيق الكفاءة الإنتاجية؛ و يوجد تكوين يرتبط بطموحات العامل في تطوير معارفه مما يسمح له بالترقية و هذا حسب إمكانية اية المؤسسة و يتم التسجيل على مستوى المؤسسة لتحمل كل أعباء التكوين و يتم تشجيع العامل في كل مرحلة من التكوين في حالة النجاح بالزيادة في سلم التنقيط.

- **تكوين داخلي:** و هو النشاطات التي تتم على مستوى مركز التكوين 24 فيفري؛

- **تكوين خارجي:** و ينقسم إلى نوعين:

أ. **تكوين بالجزائر:** و هو مجموعة الأنشطة التي تتم في مراكز التكوين خارج المؤسسة و بالجزائر.

ب. **تكوين خارج الجزائر:** و هو مجموعة النشاطات التي تمارس في مراكز التكوين خارج الجزائر و نشير إلى أن

التكوين الذي يتعدى 3 أشهر يعتبر تكوين طويل المدى كما أن الندوات تدخل و فق النافذة المخصصة له

في إطار التكوين و يتم إدراج هذا التكوين في نظام **RESHUM**.

كما هو مبين في الملحق 02: ادراج التكوين في برنامج RESHUM والملحق 03: تحديد احتياجات العاملين لتكوين انطلاقا من برنامج RESHUM.

و من الهيئات المستقبلية نذكر:

- CIFI Oran: وهو مركز متخصص في التسيير المالي و الإداري؛

- EGIC Oran Ibn Sina: مركز متخصص في المحاسبة؛

- Establishment Informatique Gazaout: مركز خاص بالتكوين في الإعلام الآلي؛

- B E A C: مركز خاص بالتكوين في مناجمت الجودة و عمليات التدقيق؛

- B L M C: مركز متخصص في تكوين التقنيين في الصيانة.

ويتم متابعة المتكونين بالزامهم بالحضور و ذلك بمراقبتهم حيث يتم استعمال ورقة الحضور التي يجب على كل فرد إمضاؤها في بداية و نهاية الحصة التكوينية.

المطلب الثالث: واقع تكنولوجيا الاتصال المستخدمة في إدارة الموارد البشرية بالمديرية الجهوية للإنتاج

اولا : انواع الاتصالات المستخدمة في ادارة الموارد البشرية .

تتوفر المديرية على الكفاءات البشرية التي تقوم بوضع و تطوير البرامج و تطبيقات أنظمة المعلومات لمختلف أقسام المديرية و مركز التكوين لغرض تسهيل إنجاز المهام الموكلة ، كما تلجأ المديرية في بعض الأحيان إلى شراء هذه تكنولوجيا متطورة و مستحدثة بصفة تلائم و متطلبات أقسام المديرية بما في ذلك مركز التكوين البرامج و الأنظمة من بين البرامج و الأنظمة سواء المشتريات أو المطورة داخلي.

أ. **الاتصال داخل المؤسسة:** ومن أهم وسائل الاتصال المستعملة والتطبيقات الروتينية (اليومية) في

المؤسسة منذ نشأتها نجد الوسائل التقليدية:

- العرض ، علبة الأفكار، الاستجواب الداخلي ، كتاب الاستقبال ، وهو كتاب تضعه المؤسسة في متناول

المورد البشري لإعطاء رايه لنتائج العمل المنجز كل يوم وكذي تذكيره بالهدف المرغوب انجازه؛

- الجريدة الداخلية، وهي جريدة سنوية تصدرها المؤسسة للاتصال وتمكين الموارد البشرية من معرفة

إمكانيات المؤسسة ووضعه في الصورة عما حوله؛

- سبورة المعلقات، وهي سبورة تضعها المؤسسة لتمكين المورد البشري من إعطاء رايه والمشاركة في إيجاد الحلول لبعض المشاكل التي تواجه المؤسسة كذلك لتمكينه من إعطاء آراء واقتراحات وافكار جديدة لتشبيب روح العمل.

ب. **الاتصال خارج المؤسسة:** حيث استطاعت أن تحقق اتصال شامل ومتكامل داخل وخارج المؤسسة ومع جمهورها الخاص من: عملاء، ممولين، شركاء، البنوك الجماعات المحلية، والجمعيات من خلال:

- e-mail .contact @sonatrach -dz.com

- Fax /213(0)29738406

- Tel .213(0)2973.88.50255

- Http//www. Sontrach .dz.com

وبظهور مختلف التطورات سعت المؤسسة إلى تطوير نفسها باقتناء تقنيات متطورة تهدف إلى جمع المعلومات من آلات الحفر البترولية البعيدة. حيث نجد: **data st rem / Out look / oracle** كما تحتوي على جهاز راديو **UHF** موضوع في جميع النقلات والمركبات التي تتحرك خارج المؤسسة، وتمتلك هاتف داخلي يضم أربعة أرقام مسخرة للاتصال بين العمال والرؤساء.

ثانيا: تكنولوجيا الاتصال الحديثة المستخدمة في إدارة الموارد البشرية بالمديرية الجهوية للإنتاج.

1. **SYSTEM OUT LOOK (Messenger)**: هي شبكة اتصال داخلية تربط جميع مراكز القيادة في المؤسسة والتي تسهل توصيل المعلومات والقرارات والتعليمات عبر مختلف الاتجاهات (صاعد، نازل) مثبت في نظام **Windows** يستعمل لنقل الرسائل السريعة **express**.

مزايا **system out look**:

- توفير الجهد المادي؛
 - سرعة نقل المعلومات والأخبار والأوامر (التعليمات)؛
 - إمكانية اتصال الجميع في نفس الوقت وفي وقت ضيق مع بعد المسافة؛
 - يساعد على التحكم الجيد في الإعلام الآلي؛
 - تسهيل متابعة أنشطة المؤسسة؛
 - حجم حفظ المعلومات كبير، وسرعة استرجاعها (الأرشيف).
- وبالإضافة الي كل ذلك نجد :

- **GMAO** نظام تسيير الصيانة الموجه بالحاسوب ؛
- **GFAO** نظام التسيير المالي الموجه بالحاسوب؛
- **RESHUM** نظام تسيير الموارد البشرية؛
- **MIS\TRESOR** نظام تسيير الخزينة؛
- **SGS** نظام تسيير المخزون؛
- **Désistions point** لوحة القيادة لتسيير و متابعة الإنتاج اليومي من المحروقات من كل القطاعات الإنتاج التابعة للمديرية.

2. برنامج **RESHUM** نظام تسيير الموارد البشرية: نأخذ على سبيل المثال نظام تسيير الموارد البشرية **RESHUM** بعد انتقاء العامل وانتهاءه مرحلة التكوين يؤخذ ملف العامل وكل معلوماته الشخصية كالاسم واللقب تاريخ دخوله للمؤسسة وتاريخ خروجه لعمال خلية الاعلام الي لكي يقوم بفتح حساب خاص بالعامل الجديد ونسخ بياناته ووضعها في الارشيف الورقي وهو الاكثر استعمال لكي يتواصل المدير مع رؤوسيه وكذا تلقي الاوامر وتوجيهات وغيرها كما هو مبين في الملحق (02-09) واجهة برنامج **RESHUM**، فهو عبارة عن برنامج مدمج و متكامل يحتوي على كل المعطيات المطلوبة حول أي عامل من عمال المؤسسة منذ أن تم توظيفه حتى يوم تقاعده بما في ذلك من الحوافز و الترقيات و الإجازات المقدمة له حيث يقوم العامل بمجرد توظيفه بتقديم ملف معنوي إلى مصلحة تسيير الموظفين و من ثم يحول هذا الملف إلى مصلحة التسيير المهني حيث يتم إدخاله إلى النظام بإعطائه ترقيم معين حيث يقوم النظام بثمانية مجموعات من المعطيات في ملف كل عامل و هي:

الإجازات، مخطط الحضور و الغياب، المسار المهني للعامل، الأجرة الشهرية، السكن سواء أ على مستوى قاعدة الحياة إذا كان غير مقيم بالمنطقة أو السكنات العائلية الوظيفية، الدورات التكوينية، الملف العائلي ؛ فيمكن ببعض النقرات فقط أن تتطلع على الملف الكامل للعاملين هذا بطبيعة الحال إذا كنت مخول ؛ يحوي على قياسات مختلفة لذلك، حيث يلاحظ في نظام تسيير الموارد البشرية ان كنت تعمل في مصلحة الأجور يخول لك الاطلاع على النوافذ التي تخص أجور العمال فقط و يمكنك بإجراء تغييرات عليها و تحديثها أي إدخال معلومات المتعلقة بأجرة العامل بينما لا يمكنك الاطلاع على مخطط العامل و التكوين الذي قام به على مستوى المؤسسة، و انطلاقا من نظام التسيير تتم طباعة شهادات العمل الشاملة لمختلف تفاصيل العقود المبرمة مع العامل، شهادات الأجر الشهرية، تصاريح الإجازات و غيرها من الوثائق، بالإضافة لكل هذا يعمل هذا النظام دور لوحة القيادة بحيث يقدم إحصائيات مفصلة حول معدل دوران العمال و غيرها من الإحصائيات التي تساعد متخذي القرار

؛ كما يسجل المبرمج لهذا النظام كل معلومة كتبت في أي ملف كان و متى كتبت و الشخص الذي قام بإدخالها في النظام لمزيد من الرقابة و لتحميل المسؤولية الشخصية للفرد المعني بذلك عند أي خطأ صادر.

3. الرقابة: يشكل نظام تسيير البشرية **RESHUM** نظام رقابة آلي للمؤسسة حيث أنه صمم بدرجة عالية من الكفاءة تمنع من اختراقه أو تسريب أية معلومات مهما كانت و بالتالي فإن أي حوادث أو أخطاء يكون هناك مسؤول مباشر عليها و كذلك يضمن هذا النظام بقاء العامل تحت وصاية و رقابة المؤسسة إلى غاية تقاعده و حتى بعد التقاعد لأنه يكون مسؤول عن تقديم معلومات لمصالح أخرى لحساب الأجر التقاعدي إضافة إلى هذا لتوفير رقابة شاملة فإن المؤسسة تقدم تكوين متطور لرفع مستوى العمال في استعمال هذا النظام و تحديث معارفهم في مركز التابع للمؤسسة الام «CPE» .

4. الجانب التنظيمي: يتم استخدام البريد الإلكتروني لتبادل المراسلات و نقل الملفات الرقمية بين العمال داخل المؤسسة و المركز بسرعة و سهولة، حيث يتم تفادي التنقل الشخصي و ما ينجر عنه من تأخير الأعمال إلا أنه لا توجد تعليمة مشرعة وموجهة للتعامل بالبريد الإلكتروني بين الموظفين ؛ إن شراء أي نظام أو تجهيزات إلكترونية يستوجب مرور الموردين المنافسين لنيل الصفقة على العديد من الشروط و الإجراءات الحامدة و غير المتساهل فيها و المفروضة من وزارة الطاقة و المناجم لتفادي المشاكل الكثيرة التي عرفها منح العروض في القطاع البترولي على المستوى الوطني، و لضمان شفافية توزيعها فإن احترام هذه الشروط يستغرق وقتا طويلا حتى يتم استيفاء كل الإجراءات و منح المشروع لعارض واحد .

5. نظام تسيير الصيانة الموجه بالحاسوب GMAO: وهي شبكة داخلية سلكية تربط بين مصالح الانتاج تقوم بمتابعة نشاط الانتاج حيث تسجل فيه:

- إحصاء الآلات وكتابة الرقم التسلسلي وقطاع الغيار المناسب لها؛
- ساعة العمل للآلات؛
- إصدار أوامر العمل الخاصة بإنتاج الآلة O T؛
- برمجة دورية لصيانة العتاد؛
- كتابة التقارير لأنشطة الانتاج؛

6. ORACLE: شبكة داخلية تقوم بتسيير المخزن الرئيسي لقطع الغيار ،وتسهيل معرفة وضع قطع الغيار.

أهدافه:

- تعريف المعطيات؛

- التحكم في المعلومات؛
- تشفير وترميز المعلومات؛
- الرجوع بسرعة بعد التعطل.

مزاياها:

- صيانة سهل؛
- ممارسة سريعة؛
- اقتصاد كبير في الذاكرة؛
- تشفير مؤمن.

و تسعى المؤسسة في جلب نظام اتصال حديث **RTOC** الذي تعمل به الشركة الأجنبية **SCHLUM**

BERGE كما هو موضح في الملحق 02-04 نظام اتصال حديث **RTOC**

و هو نظام جلب وإرسال المعلومات الرقمية وصور فيديو من منصات آلات الحفر إلى مركز القيادة في القاعدة

كما هو موضح في الملحق (02-04) نظام اتصال حديث **RTOC** ومهمته الأساسية:

- إظهار المعلومات لتطبيقات الإعلام الآلي؛
- مراقبة **RSS**؛
- شبكة تلفاز؛
- قدرة الاتصال مع العناصر الأخرى؛
- له استعمال شخصي ؛
- له القابلية لاستخدام شاشات كبيرة؛
- استقبال معلومات كثيرة وإظهار صور فيديو مدققة ومباشرة من آلات الحفر **SMART**.

المبحث الثاني: تصميم الدراسة الميدانية

تتمحور الدراسة الميدانية بشكل أساسي على دراسة أثر استخدام تكنولوجيا الاتصال علي فعالية ادارة الموارد البشرية ، وذلك من وجهة نظر عينة من عمال ادارة الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة ، حيث سيتم التطرق في هذا المبحث إلى كل من منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، وكذا نموذج ومتغيرات الدراسة، جمع بيانات الدراسة، أداة الدراسة، أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة، الطريقة المستخدمة في القياس، صدق أداة الدراسة، ثبات أداة الدراسة، تحديد الطريقة والأدوات المستعملة في جمع البيانات المتعلقة بالدراسة الميدانية.

المطلب الأول: منهجية الدراسة:

الفرع الأول: منهج وجمع بيانات الدراسة:

1. **منهج الدراسة:** إن أهم ما يميز الدراسة الحالية هو العمل على قياس أثر استخدام تكنولوجيا الاتصال علي فعالية ادارة الموارد البشرية بالمديرية الجهوية للإنتاج ، ولغرض الوقوف على مستويات هذا الأثر، تقوم هذه الدراسة على تبني المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على تحديد خصائص الظاهرة، ووصف طبيعتها ونوعية العلاقة بين متغيراتها واسبابها واتجاهاتها وهذا لأجل التعرف على حقيقتها في ارض الواقع، وهو يعبر عن الظاهرة كيفيا بوصفها وبيان خصائصها، وكما بإعطائها وصفا رقميا من خلال أرقام وجداول توضح مقدار هذه الظاهرة، أو حجمها أو درجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى.

2. **جمع بيانات الدراسة:** تم الاعتماد علي الملاحظة كأداة اولي وبالاعتماد علي اسلوب الاستبيان في الجانب الميداني إذ أننا قمنا بإجراء المسح المكتبي لمختلف المراجع التي استطعنا الوصول إليها من كتب و مجلات، و مقالات وتقارير ودوريات ورسائل وأطروحات الدكتوراه التي لها علاقة بموضوع الدراسة ككل، أو لها علاقة بأحد المتغيرين، بالإضافة إلى البحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة، أما البيانات الأساسية فتتشكل من الاستبيان الذي تم بناؤها انطلاقا من الأسئلة المغلقة، و التي نعتقد انها تتلاءم مع طبيعة الدراسة متغيراتها أهدافها وهذا طبعا بعد تحكيمها من قبل عدد من المختصين .

الفرع الثاني :مجتمع وعينة الدراسة

1. **مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع هذه الدراسة من جميع مديري ومسؤولي المصالح و إدارات المديرية الجهوية للإنتاج ، وهذا حتى يتسنى لنا إجراء دراسة حول اثر استخدام تكنولوجيا الاتصال علي فعالية ادارة الموارد البشرية بقاعدة ايرارا بحاسي مسعود .

2. **عينة الدراسة:** حاولنا بلوغ الحد الاقصى من حجم العينة الكلية المقدره بـ 189 عامل بإدارة الموارد البشرية بقاعدة ايرارا وقمنا بتوزيع استبيانات بلغ عددها بـ 107 استبيان وواجهنا صعوبة في توزيعها بحكم طبيعة عمل العاملين المتمثلة في عمل شهر وعطلة شهر بحيث لم نستطع تغطية حجم العينة الكلية ومع فقدان بعض الاستثمارات التي لم تجب علي كل الاسئلة اصبح عدد الاستثمارات النهائية مقدره بـ 100 كما هو موضح في الجدول ادناه :

الجدول رقم 03-01: يوضح عدد الاستثمارات المستخدمة في الدراسة.

عدد	عدد	عدد	عدد	اسم المؤسسة
الاستثمارات	الاستثمارات	الاستثمارات	الاستثمارات	
الصالحة	الملغاة	المسترجعة	الموزعة	
100	07	107	107	المديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود قاعدة ايرارا "سوناطراك"
93, 45%	6,55%	100%	%100	النسبة

المصدر : من اعداد الطالبة بناء علي نتائج توزيع الاستبيان.

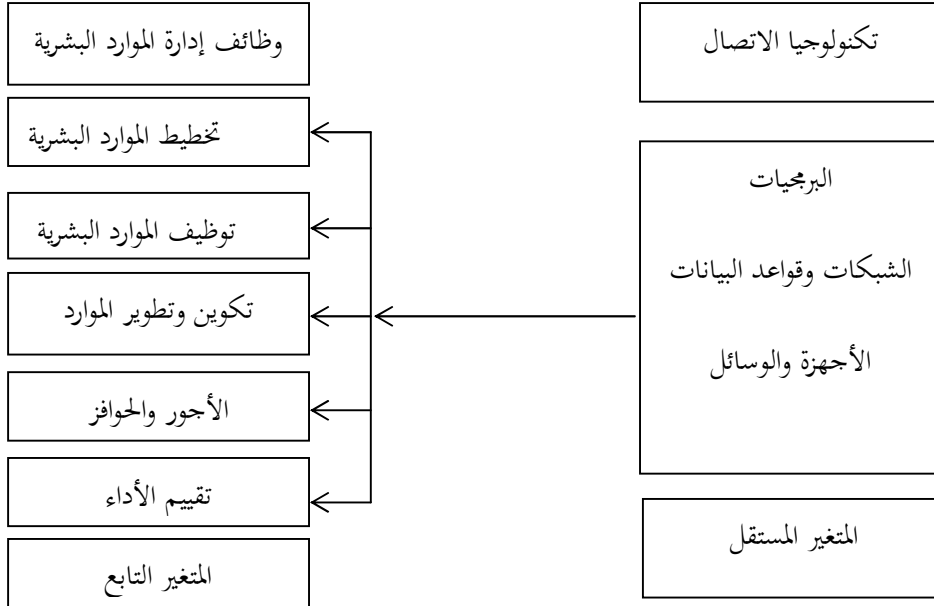
الفرع الثالث :متغيرات ونموذج الدراسة.

1. **المتغير التابع:** يتمثل في فعالية ادارة الموارد البشرية ومدى تأثرها بالمتغير المستقل واهم انعكاساتها علي نتائجها ووظائف ادارة الموارد ، ولقياسه تم الاعتماد على مقياس متكون من خمسة أبعاد، تمثل في مجملها مؤشرات قياس فعالية ادارة الموارد البشرية تخطيط الموارد البشرية ،توظيف ،تكوين وتطوير الموارد البشرية ، الاجور والحوافز ، تقييم الاداء .

2. **المتغير المستقل:** يتمثل في متطلبات تطبيق واستخدام تكنولوجيا الاتصال التي تساعد وتسهل من مهام العاملين بالمؤسسة والتي تعمل علي مساعدة المديرية في تحقيق الترابط بين مختلف اقسامها ومصالحها وتوفير كافة البيانات والمعلومات نظام، ولقياس هذا المتغير تم اعتماد مقياس وعمليات المؤسسة؛ دعم موردي النظام؛ دعم متكون من ثلاث ابعاد، تتمثل في كل من البرامج الشبكات وقواعد البيانات وكذا الاجهزة والوسائل .

3. نموذج الدراسة: يشير الشكل إلى النموذج المعتمد في الدراسة، و الذي يتكون من متغيرين يتمثلان في المتغير التابع والمتغير المستقل، ولكل متغير مجموعة من الأبعاد، حيث تظهر في هذا النموذج علاقات الارتباط والأثر والاختلاف الذي يعود لخصائص المديرية.

الشكل رقم : 01-03 : يوضح نموذج الدراسة.



المصدر : من اعداد الطالبة بناء علي الدراسات السابقة .

المطلب الثاني: الاداة والاساليب الاحصائية وطريقة القياس .

الفرع الأول : الأداة والأساليب الإحصائية المستخدمة

1. أداة الدراسة : يعود السبب وراء استخدام الاستبيان كأداة أولية لجمع المعلومات لما لها من فعالية في جمع المعلومات حول أي موضوع كان وباعتبار ان اجابات العاملين هي التي توضح وتكشف الغموض في بعض النقاط الهامة حول الدراسة حيث ان المشرفين والرؤساء يقومون احيانا بإعطاء صورة جيدة حول العمل وطرق تأدية المهام في حين ان المورد البشري العامل هو الذي سيعكس صورة العمل وكيفية تأديته لمهامه واعطاء مصداقية لدراستنا اعتمدنا علي استمارة تتضمن مجموعة من التساؤلات موجهة للعاملين فقط .

الجدول رقم (03-02): الأوزان المقترحة لخيارات الإجابة الجدول رقم (03-03): المتوسطات المرجحة والاتجاهات الموافقة لها. حسب مقياس لكارث الثلاثي

الاتجاه	الراي
منخفض	(01,66-01,00)
متوسط	(02,33-01,67)
مرتفع	(03,00-02,34)

الراي	الوزن
غير موافق	01
محايد	02
موافق	03

المصدر من اعداد الطالبة بناء علي الدراسات السابقة . المصدر من اعداد الطالبة بناء علي الدراسات السابقة .

2. اساليب التحليل الاحصائي : سيتم استخدام مجموعة من أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي، للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، وذلك بالاستعانة بحزمة البرامج التطبيقية الإحصائية في مجال العلوم الاقتصادية والتسيرية (SPSS Version 20) وتشمل هذه الأساليب على ما يلي :

- تحليل الانحدار الخطي البسيط للوقوف على اثر المغير المستقل على المتغير التابع؛
- نموذج الانحدار التدريجي (Stepwise Régression)؛
- معامل الثبات ألف كرو نباخ Cronbach's Coefficient Alpha للتأكد من ثبات اداة الدراسة؛
- استخدام المتوسط الحسابي المرجح لمعرفة اتجاهات أفراد الدراسة نحو كل فقرة أو بعد من فقرات وأبعاد الدراسة، حيث يقدم لنا ترتيب الفقرات حسب أعلى متوسط مرجح لمعرفة الفقرات أو الأبعاد المهمة؛
- استخدام الانحراف المعياري لمعرفة مدى انحراف استجابة أفراد الدراسة نحو كل فقرة، وهو أيضا يوضح التشتت الحاصل في الإجابات، حيث انه كلما اقتربت قيمته من الصفر، كلما دل ذلك على عدم تشتت الإجابات، أما إذا كانت قيمته تساوي أو تفوق الواحد، فان ذلك يعني عدم تركيز الإجابات وتشتتها؛
- استخدام التكرارات والنسب المئوية لمعرفة خصائص العينة، باعتباره مقياس يمكننا من التعرف على كل من الصفات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة المستهدفة؛
- مصفوفة الارتباط لبيرسون Pearson لغرض اختبار العلاقة بين المتغيرين.

3. صدق وثبات اداة الدراسة :

- اولا: صدق اداة الدراسة :الصدق معناه أن تقيس فقرات الاستبيان الظاهرة التي يفترض أن تقيسها، وسنستعرض في هذه الدراسة نوعين من الصدق يتمثلان في كل من الصدق الظاهري وصدق الاتساق الداخلي.
- الصدق الظاهري :تم عرض أداة الدراسة على عدد من المحكمين الأكاديميين المختصين في جامعة قاصدي مرباح ورقلة للتحقق من مدى صدق فقرات استخدام تكنولوجيا الاتصال ، ومعرفة مدى ملائمة

ووضوح الفقرات المستخدمة لقياس فعالية ادارة الموارد البشرية، وقد تم الأخذ بملاحظات المحكمين حول إجراء التعديلات، التي اتفق عليها أغلبهم، والتي كانت تصب في جانب صياغة و حذف أو إضافة بعض العبارات، لتتوصل في الاخير الى 37 فقرة موزعة على محورين كما هو مبين في الملاحق.

– **صدق الاتساق الداخلي للاستبيان**: قمنا بحساب درجة ارتباط كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية لجميع فقرات هذا البعد، ثم درجة ارتباط كل بعد من أبعاد المحور بالدرجة الكلية لجميع فقرات المحور الذي تنتمي إليه، حيث يوضح الجدول رقم (03-04) الاتساق الداخلي لأبعاد الدراسة و تحليل معاملات الارتباط للأبعاد المكونة لكل من المتغيرين التابع والمستقل من جهة، وارتباط هذين المتغيرين بنموذج الدراسة من جهة أخرى، إذ تبين بأن معاملات الارتباط بين أبعاد المحور الأول المتمثلة في فعالية ادارة الموارد البشرية ما بين 0.585 و 0.859، وكانت أكبر قيمة لبعد تخطيط الموارد البشرية وأدني قيمة لبعد الاجور والحوافز ، أما معاملات الارتباط بين أبعاد المحور الثاني تتراوح بين 0.861 و 0.960 ، وكانت أكبر قيمة لكل من بعدي البرامج وبعد الشبكات وقواعد البيانات ب 0.960 وأدني قيمة لبعد الاجهزة والوسائل ب 0.861 ، وبصفة عامة كان معامل الارتباط لمحور فعالية ادارة الموارد البشرية 0.967 و 0.978 لمحور استخدام تكنولوجيا الاتصال، ونشير بان كل معاملات ارتباط دالة إحصائيا عند مستوي دلالة $\alpha = 0.01$ ، وبذلك تعد فقرات المحورين صادقة لما وضعت لقياسه، مما يؤكد الصدق البنائي لأداه الدراسة.

الجدول رقم (03-04) : الاتساق الداخلي لأبعاد الدراسة .

المحور	الرقم	البعد	مستوي المعنوية	معامل الارتباط
المتغير التابع : فعالية ادارة الموارد البشرية	01	تخطيط الموارد البشرية	0,000	0,859
	02	التوظيف	0,000	0,770
	03	تكوين وتطوير الموارد البشرية	0,000	0,766
	04	الاجور والحوافز	0,000	0,585
	05	تقييم الاداء	0,000	0,640
محور فعالية ادارة الموارد البشرية				
المتغير المستقل: استخدام تكنولوجيا الاتصال	01	البرامج	0,000	0,960
	02	الشبكات وقواعد البيانات	0,000	0,960
	03	الاجهزة والوسائل	0,000	0,861
محور استخدام تكنولوجيا الاتصال				
			1	0,978

المصدر : من اعداد الطالبة بناء علي مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS .

ثانيا : ثبات اداة الدراسة: يقيس الثبات مدى استقرار أداة الدراسة وعدم تناقضها، حيث يوضح ما إذا كانت قائمة الاستقصاء ستعطي نفس النتائج باحتمال مساوي لقيمة المعامل المحسوب في حالة ما إذا تم إعادة توزيعها على نفس أفراد العينة، وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على معامل الثبات الفا كرو نباخ والذي يعتبر احد أهم طرق قياس الثبات، و الجدول الموالي يوضح ذلك .

الجدول رقم: (03-05) : معاملات ثبات الأداة حسب المعامل الفا كرو نباخ حجم العينة N=100

المحور	البعد	عدد الفقرات	معامل الثبات
استخدام تكنولوجيا الاتصال	البرامج	5	0,940
	الشبكات وقواعد البيانات	5	0,940
	الاجهزة والوسائل	4	0,945
	مجموع ابعاد المحور الاول	14	0,938
وظائف ادارة الموارد البشرية	تخطيط الموارد البشرية	5	0,940
	التوظيف	4	0,945
	تكوين وتطوير الموارد البشرية	4	0,945
	الاجور والحوافز	5	0,944
	تقييم الاداء	5	0,948
	مجموع ابعاد المحور الثاني :	23	0,940
اجمالي فقرات الاستبيان			0,950

المصدر : من اعداد الطالبة بناء على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS .

يتبين لنا من الجدول (03- 05) أن قيمة معامل الثبات قريب من الواحد الصحيح لكل بعد من أبعاد الدراسة، حيث يتراوح بين 0,940 لبعدى البرامج و الشبكات وقواعد البيانات وبعد تخطيط الموارد البشرية و بنسبة 0,945 لكل من بعد التوظيف وتكوين وتطوير الموارد البشرية وبعد الاجهزة والوسائل وبنسبة 0,944 لبعد الاجور والحوافز في حين احتل بعد تقييم الاداء نسبة 0,948 ، وعموما فان معامل الثبات لمجموع أبعاد الاستبيان ككل هو 0.950 وهو مقبول إحصائيا، مما يعني ثبات أداة الدراسة وصلاحيتها للإجابة على الأسئلة واختبار الفرضيات.

المطلب الثالث: تحليل خصائص عينة الدراسة.

تم تقسيم خصائص عينة الدراسة إلى قسمين، حيث يشير القسم الأول إلى خصائص عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية، أما القسم الثاني فيوضح خصائص عينة الدراسة حسب طبيعة المؤسسات، وسنتعرض فيما يلي خصائص كل قسم.

الفرع الاول : التحليل حسب المتغيرات الشخصية: تشير خصائص عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية إلى كل من الجنس والعمر ومستوى التعليم و خبرة الفرد و منصب العمل وتكوين في استخدام تكنولوجيا الاتصال.

اولا : التحليل حسب متغير الجنس.

الجدول رقم 03-06: خصائص عينة الدراسة حسب الجنس.

المتغير / المؤسسة	المجموع	النسبة
الجنس	29	29%
انثي	71	71%
ذكر		

المصدر : من اعداد الطالبة بناء علي نتائج الاستبيان.

يظهر من الجدول أعلاه بان عدد الذكور بلغ 71 بنسبة 71 %، بينما بلغ عدد الإناث 29 بنسبة 29% ، والسبب في ذلك يعود لكون المؤسسة المعنية بالدراسة تزاوّل نشاطها في قطاع المحروقات بحاسي مسعود من جهة، ومن جهة أخرى يعود هذا الاختلاف إلى طبيعة نظام العمل السائد في هذه المؤسسة والبيئة التي تتواجد فيها، وبما ان الظروف الطبيعية التي تزاوّل فيها المؤسسة نشاطها تعتبر قاسية نوعا ما لذلك فان العنصر الذكوري يميل الى العمل في مثل هذه الظروف مقارنة بالإناث، بالإضافة الى ان معظم اشغال هذه المؤسسة تتسم بالخطورة والتعقيد كما انها تزاوّل بعيد عن مكان تواجد المؤسسة، وهذا العمل ملائم للذكور أكثر ومن هنا نستنتج ان فئة الذكور هي الغالبة علي الاناث في المديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود وذلك حسب حجم العينة المؤخوذة و المقدرة ب 100 شخص فقط .

ثانيا : التحليل حسب متغير المستوى التعليمي :

الجدول رقم 03-07: خصائص عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي:

البيان	المجموع	النسبة
بكالوريا	16	16%
ليسانس	36	36%
مهندس	21	21%
تقني سامي	11	11%
ماجستير	14	14%
دكتوراه	2	2%

المصدر : من إعداد الطالبة بناءً على نتائج الاستبيان.

يظهر من الجدول أعلاه بان كل أفراد المؤسسة محل الدراسات لهم شهادات عليا، وهو ما يفسر اتجاه المؤسسة إلى الاهتمام بخرجي الجامعات وتحويل معارفهم النظرية إلى معارف تطبيقية، خاصة إذا علمنا بان المؤسسة وظفت فردين بشهادة دكتوراه وبنسبة 2 %، كما بلغ عدد الأفراد الذين لهم مستوى ماجستير 14 فردا أي ما نسبته % 14 حسب الجدول اعلاه، أما عدد الأفراد المتحصلين على شهادة ليسانس هم 36 فرد بنسبة 36 % وهم الفئة الغالبة وشهادة مهندس فيقدر بـ 21 فردا، بنسبة 21% وهذا بدوره ما ينعكس إيجابا على أداء هذه المؤسسة باعتبارها تعتمد على الأفراد المتعلمين وذوي الشهادات العليا خصوصا ان كل عاملي ادارة الموارد البشرية ذوي الشهادات العليا وهذا مؤشر يدل علي ان بالمديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود تعطي اهمية للمستوي العلمي بسب طبيعة العمل الذي يحتاج الي افراد مواكبين لمختلف التطورات التقنية ، ليسهل الاتصال والتواصل والتفاعل معهم كما يؤكد علي حرص المؤسسة في استقطابها للطبقة المثقفة والواعية .

ثالثا : تحليل خصائص العينة حسب المنصب .

الجدول رقم 03-08: خصائص عينة الدراسة حسب المنصب:

النسبة	المجموع	البيان	
11%	11	عون تنفيذ	الدرجة العلمية
16%	16	عون تحكم	
58%	58	اطار	
15%	15	اطار سامي	

المصدر : من إعداد الطلبة بناءً على نتائج توزيع الاستبيان.

يتبين من خلال الجدول أعلاه بان ما نسبته 11% متمثلة في اعوان تنفيذ الذين ليست لهم سلطة اعطاء الاوامر، بل هم مكلفون بتأدية المهام الموكلة اليهم، وكذا تلقي الاوامر والتوجيهات في المنصب الذي يعملون فيه، إلا أن هذا لا يعني بأنهم ليسوا على دراية بما يقع في مؤسستهم، باعتبارهم حاملين لشهادات عليا، ويعرفون ما هو استخدام تكنولوجيا الاتصال وفي ماذا تكمن فعاليتها على اداء المورد البشري، لأنهم يعتمدون عليها في تأدية مهامهم اليومية، أما اعوان تحكم فتمثل نسبتهم 16% من اجمالي الافراد وهم يعملون ايضا على تنفيذ الاوامر والتوجيهات الصادرة من مسؤولي المؤسسة، كما تمثلت نسبة الاطارات في 58 % وهي النسبة الاكبر مقارنة بالفئات الاخرى اما الاطارات السامية فقد تمثلت نسبتها 15% فهذا يعني أن لديهم من الخبرة ما يؤهلهم لتولي مهام اكبر ذو تحديات كبيرة ، هذا ما يجعلهم قادرين على فهم تكنولوجيا الاتصال من جهة وعليه نستنتج بان غالبية العاملين ذوي مناصب عليا ولهم القدرة علي العمل بها.

رابعاً : تحليل خصائص العينة حسب الوضعية القانونية

الجدول رقم 03-09: خصائص عينة الدراسة حسب الوضعية القانونية

النسبة	المجموع	البيان	
		دائم	مؤقت
80%	80	دائم	مؤقت
20%	20	مؤقت	دائم

المصدر : من اعداد الطالبة بناء علي نتائج الاستبيان .

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان عدد العاملين بالمؤسسة متناسب وتختلف وضعياتهم القانونية من دائم الي مؤقت بحيث نستنتج ان غالبية العمال موظفين دائمين بنسبة 80 % في حين بقية الموظفين هم من العمال المؤقتين سواء التابعين لفروع التكوين المهني او حتي عمال سوناطراك المؤقتين وهذا حسب المجتمع الذي تم مسحه ، ويرجع اهتمام المؤسسة بمثل هذا النوع من التوظيف الي سماح بدخول افكار ومهارات وخبرات جديدة ، وهذا لحاجة المؤسسة التي تفرض عليها اللجوء الي افراد مؤقتين في الاعمال .

خامساً : تحليل خصائص العينة حسب الاقدمية في الوظيفة.

جدول رقم 03-10 : خصائص عينة الدراسة حسب الاقدمية في الوظيفة

النسبة	المجموع	البيان	
		اقل من 4 سنوات	من 5 الي 10 سنوات
19%	19	اقل من 4 سنوات	من 5 الي 10 سنوات
37%	37	من 5 الي 10 سنوات	من 10 الي 20 سنة
25%	25	من 10 الي 20 سنة	اكثر من 20 سنة
19%	19	اكثر من 20 سنة	من 5 الي 10 سنوات

المصدر : من اعداد الطالبة بناء علي نتائج الاستبيان .

نستنتج من خلال الجدول اعلاه ان عدد العاملين في المؤسسة ذوي الاقدمية الوظيفية المحصورة بين الفئة التالية الممثلة من 10 الي غاية اكثر من عشرين سنة تتراوح بين 19 % و 25 % بحيث كان مجموع العاملين المحصورين في هذه الفئة و المتمثلين في 44 عامل اما البقية المتمثلة في 56 عامل والمحصورة بين الفئة التالية من 4 سنوات الي غاية 10 سنوات وبغض النظر عن عدد العاملين ذوي الخبرة العالية فانه يمكن القول أن عنصر الخبرة متوفر في المؤسسة محل الدراسة، وهو ما سينعكس إيجاباً على أداء هذه المؤسسات ، وهذا مؤشر عن مدي نضج الموارد البشرية في المؤسسة ، كما انها تشجع الخبرات والمهارات المؤهلة حيث نلاحظ ان ما نسبتهم 44 % ، لديهم خبرة جيدة فهذا لا يعني ان المؤسسة لا تشجع الخبرات البسيطة فهي تطمع لاستراتيجياتها لان يكونوا هم الفعالين مستقبلاً .

سادسا : تحليل خصائص العينة حسب التكوين في استخدام تكنولوجيا الاتصال.

الجدول رقم 03-11: خصائص عينة الدراسة حسب التكوين في استخدام تكنولوجيا الاتصال.

النسبة	المجموع	البيان	
		70	نعم
30%	30	لا	

المصدر : من اعداد الطالبة بناء علي نتائج الاستبيان .

من خلال الجدول اعلاه نستنتج ان المؤسسة تقوم بتدريب العاملين في مجال استخدام تكنولوجيا الاتصال سواء بمراكز التدريب التابعة للمؤسسة وغير التابعة لها، حيث اثبتت النتائج المبينة في الجدول اعلاه ان اغلب العمال كلهم استفادوا من ادوات تكنولوجيا الاتصال وهذا ما سيكون له اثر ايجابي علي فعالية اداء الموارد البشرية .

خلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل الى التعريف بالمديرية الجهوية للانتاج، لاسيما بواقع تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في هذه المؤسسة، كما اشرنا الى إدارة الموارد البشرية بالمديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود، حيث تظهر أهميتها في اختصار أوقات إنجاز الأعمال لتسريع معاملات حفظ و الأمن للمعلومات و الأرشيف و الوثائق و غير ذلك من المهام، كما أن القضاء على المعوقات التي تواجه أنظمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال وكذا التطبيق الجيد لها يؤدي لتحصيل المكاسب وتوفير الجهد والوقت في ذات الوقت ، وكذا المزايا الشاملة وتعزيز مكانة المؤسسة في أسواق المنافسة.

ومن خلال هذا الفصل ايضا حاولنا الإجابة على تساؤلين مهمين، حيث كان التساؤل الأول يهتم بالإطار المنهجي لهذه الدراسة، بينما كان التساؤل الثاني يعالج خصائص عينة الدراسة، لذلك تطرقنا في هذا الفصل الى دراسة وتحليل البيانات الخاصة بتوزيع الاستبيان، وتم استعراض المنهج الذي تم استخدامه والذي يتناسب مع أهداف الدراسة، ثم مجتمع الدراسة وعينتها وأداة الدراسة، والأساليب الإحصائية التي سيتم استخدامها في معالجة البيانات، كما تم القيام بالتحليل حول خصائص العينة.

الفصل الرابع : واقع دور

استخدام تكنولوجيا الاتصال في

فعالية ادارة الموارد البشرية

تمهيد :

لدراسة نتائج اجابات المستجوبين حول متطلبات استخدام تكنولوجيا الاتصال وفعالية ادارة الموارد البشرية قمنا بتحليل نتائج الاجابات كل بعد من الابعاد علي حد ثم جميع نتائج متغيرات الابعاد معا وهذا لاستخلاص المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجاباتهم، وبعدها قمنا لدراسة العلاقة والأثر بين استخدام تكنولوجيا الاتصال وفعالية ادارة الموارد البشرية في المديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود ، ففي البداية سنقوم بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل إجابات المستجوبين، وهذا حسب كل فقرة من فقرات الاستبيان الخاصة بكل بعد من الأبعاد المكونة له، وبعدها سيتم حساب الاتجاه الإجمالي للمتغيرين المستقل و التابع .

ثم سنقوم بتحليل العلاقة بين المتغيرين باستعمال معامل الارتباط بيرسون، حيث سنحلل العلاقة الموجودة بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير ككل، ثم العلاقة بين كل بعد من أبعاد المتغير المستقل بالمتغير التابع، وأي من هذه الأبعاد لها علاقة أكثر بالمتغير التابع، لنستنتج في الأخير العلاقة بين المتغيرين، ثم ننتقل بعدها إلى تحليل الأثر الموجو ، إذ سنحاول استخراج معدلة خط الانحدار، حيث سنستخدم طريقة الانحدار التدريجي واختبار التباين المسموح به (VIF) .

المبحث الاول : تحليل الاتجاه في اجابات المستجوبين حول متطلبات استخدام تكنولوجيا الاتصال وفعالية ادارة الموارد البشرية.

يهتم هذا المبحث بتحليل الاتجاه و العلاقة بين استخدام تكنولوجيا الاتصال وفعالية ادارة الموارد البشرية ، وهذا التحليل يفيد في دراسة العلاقة الموجودة بين المتغير المستقل وكل بعد من أبعاده من جهة، والعلاقة الموجودة بين كل بعد من أبعاد المتغير المستقل مع المتغير التابع من جهة أخرى، لنصل في الأخير إلى العلاقة بين المتغير المستقل و المتغير التابع، حيث سنحاول في هذا المطلب اختبار فرضية العلاقة الطردية القوية الموجودة بين استخدام تكنولوجيا الاتصال وفعالية ادارة الموارد البشرية.

المطلب الاول: تحليل الاتجاه في الإجابات حول متطلبات استخدام تكنولوجيا الاتصال

1. البعد الاول: البرامج: يظهر الجدول (04-01) نتائج إجابات المستجوبين المتعلقة ببعد البرامج في المديرية الجهوية للإنتاج وعليه نفترض ما يلي:

H0 : لا تهتم المؤسسة محل الدراسة بدرجة كبيرة بالبرامج كمتطلب ضروري لاستخدام تكنولوجيا الاتصال.

H1 : تهتم المؤسسة محل الدراسة بدرجة كبيرة بالبرامج كمتطلب ضروري لاستخدام تكنولوجيا الاتصال.

الجدول رقم 04-01 : نتائج اجابات المستجوبين الخاصة ببعء البرامج .

رقم	الفقرة	الترتيب	\bar{x}	σ	النتيجة
1	البرامج التي تستخدمها المؤسسة تناسب وطبيعة العمل	1	2,7300	0,61718	مرتفع
2	تساعد البرامج المستخدمة في فصل المهام وتحديد الصلاحيات	4	2,5800	0,69892	مرتفع
3	تعمل المؤسسة علي تحديث البرامج باستمرار	5	2,5600	0,72919	مرتفع
4	تستعمل المؤسسة برامج خاصة لحماية البرمجيات والحواسيب من الفيروسات	3	2,7000	0,64354	مرتفع
5	تساعد البرمجيات المستخدمة في تسهيل انجاز المهام	2	2,7100	0,65590	مرتفع
البعء الاول : البرامج					
			2,6560	0,49079	مرتفع

المصدر : من اعداد الطالبة بناء علي مخرجات نظام SPSS

يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لفقرات بعد البرمجيات ، تراوحت ما بين 2,7300 و 2,5800 و بانحرافات معيارية تراوحت ما بين 0,61718 و 0,72919 وهذا يدل على أن هناك اتفاق حول بعء البرمجيات، كما تقدر قيمة المتوسط الحسابي العام لبعء البرامج ب 2,6560 و بانحراف معياري مقدر ب 0,49079، وهو يدل على أن إجابات أفراد العينة تدرك بان هناك اهمية كبيرة لاستخدام البرامج ، وعليه نرفض الفرضية العدمية ونقبل بالفرضية البديلة ، مما يعني أن المؤسسة محل الدراسة تهتم باستخدام البرامج كمتطلب لاستخدام تكنولوجيا الاتصال ، كما يتضح من الجدول أعلاه بان العبارة رقم 01 تأتي في الترتيب الأول، تليها العبارة رقم 05 في الترتيب الثاني، وبعدها العبارة رقم 04 في الترتيب الثالث، ثم العبارة رقم 02 في الترتيب الرابع، وأخيرا العبارة رقم 03 في الترتيب الخامس، وبالتالي من خلال النتائج أعلاه نستنتج بان المؤسسة محل الدراسة تحرص على الآتي:

- اجراء عمليات تحديثية علي كافة برمجياتها لمواكبة طرق العمل وتسهيلها؛
 - استخدام برامج خاصة لحماية الاجهزة والبرامج من الفيروسات وضمان سير العمل بشكل الامثل؛
 - الاعتماد علي جملة من البرامج التي تناسب و طبيعة العمل.
- ومنه يمكن القول أن المؤسسة محل الدراسة تعتمد علي البرامج كمتطلب ضروري لاستخدام تكنولوجيا الاتصال، وعليه توصلنا إلى ما يلي:

أفراد المؤسسة محل الدراسة يرون ان هناك اهتمام كبير لوجود البرامج، مما يعني إثبات الفرضية التي تقول:
تهتم المؤسسة محل الدراسة بدرجة كبيرة بالبرامج كمتطلب ضروري لاستخدام تكنولوجيا الاتصال

2. البعد الثاني: الشبكات وقواعد البيانات: يظهر الجدول (04-02) نتائج إجابات المستجوبين المتعلقة ببعد الشبكات وقواعد البيانات في المديرية الجهوية للإنتاج وعليه نفترض ما يلي:
- H₀** : لا تهتم المؤسسة بدرجة كبيرة بالشبكات وقواعد البيانات كمتطلب ضروري لاستخدام تكنولوجيا الاتصال.
- H₁** : تهتم المؤسسة بدرجة كبيرة بالشبكات وقواعد البيانات كمتطلب ضروري لاستخدام تكنولوجيا الاتصال.

الجدول رقم 04-02: نتائج اجابات المستجوبين الخاصة ببعد الشبكات وقواعد البيانات

رقم	الفقرة	الترتيب	\bar{x}	σ	النتيجة
1	تستعمل المؤسسة الادارة الالكترونية في ادارة الموارد البشرية	1	2,7300	0,61718	مرتفع
2	تساهم الادارة الالكترونية في التقليل من الوثائق وزيادة دقة المعلومات وسهولة استخدامها	4	2,5800	0,69892	مرتفع
3	تتوفر المؤسسة علي شبكة اتصال تربط بين مختلف الاقسام والمصالح	5	2,5600	0,72919	مرتفع
4	يوفر نظام معلومات المؤسسة كل البيانات والمعلومات التفصيلية الضرورية	3	2,7000	0,64354	مرتفع
5	تعمل المؤسسة علي تحديث قواعد بياناتها باستمرار	2	2,7100	0,65590	مرتفع
البعد الثاني: الشبكات وقواعد البيانات					
			2,6560	0,490790	مرتفع

المصدر : من اعداد الطالبة بناء علي مخرجات نظام SPSS.

يظهر من الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لفقرات بعد الشبكات وقواعد البيانات تراوحت ما بين 2,5600 و 2,7300 وبانحرافات معيارية تراوحت ما بين 0,61718 و 0,72919، وهذا يدل على أنه يوجد توافق لبعد الشبكات وقواعد البيانات في المديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود و بدرجة مرتفعة.

كما يشير المتوسط الحسابي العام 2,6560 وبانحراف معياري 0,490790 بأن هناك موافقة بين افراد عينة الدراسة على هذا البعد، وهو يدل على أن إجابات أفراد العينة تدرك بان هناك اهتمام بالشبكات وقواعد البيانات ، وعليه نرفض الفرضية العدمية ونقبل بالفرضية البديلة ، كما يتضح من الجدول أعلاه بان العبارة رقم 01 تأتي في الترتيب الأول، تليها العبارة رقم 05 في الترتيب الثاني، وبعدها العبارة رقم 04 في الترتيب الثالث، ثم العبارة رقم 02 في الترتيب الرابع، وأخيرا العبارة رقم 03 في الترتيب الخامس، وبالتالي من خلال نتائج الجدول أعلاه نستنتج بان المؤسسة محل الدراسة تحرص على الآتي :

- العمل علي تقليل من الملفات و الوثائق الورقية واستبدالها بقواعد بيانات الكترونية؛
- توفير شبكة اتصال داخلية تسعي الي ربط كافة الاقسام والمصالح؛
- احتواء نظام معلومات المؤسسة علي كافة البيانات و المعلومات التفصيلية الضرورية التي تحتاجها؛
- سعي المؤسسة الي القيام بعمليات تحديثية علي قواعد بياناتها باستمرار.

وعموما يمكن القول أن المؤسسة محل الدراسة ترى بان الشبكات وقواعد البيانات متطلب ضروري لاستخدام تكنولوجيا الاتصال وعامل مهم لنجاحه، وعليه توصلنا إلى ما يلي:

افراد المؤسسة محل الدراسة يرون ان هناك اهتمام كبير لوجود الشبكات وقواعد البيانات، وبالتالي إثبات الفرضية التي تقول: تهتم المؤسسة بدرجة كبيرة بالشبكات وقواعد البيانات كمتطلب ضروري لاستخدام تكنولوجيا الاتصال.

3. البعد الثالث : الاجهزة والوسائل : يظهر الجدول (04- 03) نتائج إجابات المستجوبين المتعلقة ببعد

الاجهزة والوسائل في المديرية الجهوية للإنتاج، وعليه نفترض ما يلي:

H0 : لا تهتم المؤسسة محل الدراسة بدرجة كبيرة بالأجهزة والوسائل كمتطلب ضروري لاستخدام تكنولوجيا الاتصال.

H1 : تهتم المؤسسة محل الدراسة بدرجة كبيرة بالأجهزة والوسائل كمتطلب ضروري لاستخدام تكنولوجيا الاتصال.

الجدول رقم (04- 03) : نتائج اجابات المستجوبين الخاصة ببعد الاجهزة والوسائل .

رقم	الفقرة	الترتيب	\bar{x}	σ	النتيجة
1	تتوفر المؤسسة علي الاجهزة والحواسيب بشكل كافي	2	2,6000	0,69631	مرتفع
2	الاجهزة المتوفرة في المؤسسة تساعد في المعالجة السريعة والدقيقة للبيانات	4	2,3700	0,77401	مرتفع
3	يتوفر بالمؤسسة مختصين في صيانة الاجهزة والوسائل	1	2,6700	0,60394	مرتفع
4	تساهم الاجهزة والوسائل في تسهيل ظروف الجاز العمل	3	2,6000	0,69631	مرتفع
	البعد الثالث : الاجهزة والوسائل		2,5600	0,54370	مرتفع

المصدر : من اعداد الطالبة بناء علي مخرجات نظام SPSS

يظهر من الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لفقرات بعد الأجهزة و الوسائل تراوحت ما بين 2,37 و 2,67 وبانحرافات معيارية تراوحت ما بين 0,60394 و 0,77401 ، وهذا يدل على أنه يوجد توافر لبعد الأجهزة و الوسائل في المديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود و بدرجة مرتفعة.

كما يشير المتوسط الحسابي العام 2,5600 وبانحراف معياري 0,54370 بأن هناك موافقة بين افراد عينة الدراسة على هذا البعد، وهو يدل على أن إجابات أفراد العينة تدرك بان هناك اهتمام لاستخدام الاجهزة والوسائل ، وعليه نرفض الفرضية العدمية ونقبل بالفرضية البديلة ، كما يتضح من الجدول أعلاه بان العبارة رقم 03 تأتي في الترتيب الأول، تليها العبارة رقم 01 في الترتيب الثاني، وبعدها العبارة رقم 04 في الترتيب الثالث، ثم

العبارة رقم 02 في الترتيب الرابع، وبالتالي من خلال نتائج الجدول أعلاه نستنتج بان المؤسسة محل الدراسة تحرص على الآتي:

- توفير الاجهزة والحواسيب بالقدر الكافي وذالك لتسهيل من ظروف انجاز العمل؛

- توفير مختصين في صيانة الاجهزة والوسائل وحمايتها من التلف؛

وعموما يمكن القول أن المؤسسة محل الدراسة ترى بان الاجهزة والوسائل متطلب ضروري لاستخدام تكنولوجيا الاتصال وعامل مهم لنجاحه ، وعليه توصلنا إلى ما يلي:

افراد المؤسسة محل الدراسة يرون ان هناك اهتمام كبيرة لوجود الاجهزة والوسائل ، وبالتالي إثبات الفرضية التي تقول: تهتم المؤسسة محل الدراسة بدرجة كبيرة بالأجهزة والوسائل كمتطلب ضروري لاستخدام تكنولوجيا الاتصال

4. جميع الابعاد الخاصة بالمتغير المستقل (استخدام تكنولوجيا الاتصال): يُظهر الجدول رقم (04-04)

(نتائج إجابات المستجوبين المتعلقة بجميع أبعاد استخدام تكنولوجيا الاتصال، وعليه فإننا نفترض ما يلي:

H_0 : لا تهتم المؤسسة محل الدراسة بدرجة كبيرة بمتطلبات استخدام تكنولوجيا الاتصال.

H_1 : تهتم المؤسسة محل الدراسة بدرجة كبيرة لاستخدام تكنولوجيا الاتصال.

الجدول رقم (04-04): نتائج إجابات المستجوبين الخاصة بأبعاد استخدام تكنولوجيا الاتصال.

رقم	الفقرة	الترتيب	\bar{x}	σ	النتيجة
1	البرمجيات	2	2,6560	0,49079	مرتفع
2	الشبكات وقواعد البيانات	3	2,6560	0,490790	مرتفع
3	الاجهزة والوسائل	1	2,6700	0,60394	مرتفع
	استخدام تكنولوجيا الاتصال		2,5600	0,54370	مرتفع

المصدر : من اعداد الطالبة بناء علي مخرجات نظام SPSS.

من خلال نتائج الجدول رقم (04-04) لتحديد الاتجاه العام للإجابات عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، يتبين لنا أن قيمة الوسط الحسابي للمحور مرتفعة، إذ تقدر بـ 2,56 وانحراف معياري يقدر بـ 0,54370، وهو يدل على أن إجابات أفراد العينة تدرك بان هناك اهتمام لاستخدام تكنولوجيا الاتصال ، وعليه نرفض الفرضية العدمية ونقبل بالفرضية البديلة، مما يعني أن المؤسسة محل الدراسة تهتم باستخدام تكنولوجيا الاتصال، أما بالنسبة للأبعاد هذا المحور فإنها تقع في درجة مرتفع، و بمتوسط حسابي محصور بين 2,65 و 2,67، وانحراف معياري محصور بين 0,49 و 0,60 ، كما يتضح من الجدول أعلاه بان البعد رقم 03 يأتي في الترتيب الأول، يليه البعد رقم

01 في الترتيب الثاني، وبعدها البعد رقم 02 في الترتيب الثالث ، وبالتالي من خلال النتائج في الجدول أعلاه نستنتج بان المؤسسة محل الدراسة تدرك جيدا أهمية استخدام تكنولوجيا الاتصال ، وهذا من خلال الحرص الذي توليه إدارة هذه المؤسسة على كل من التوافق بين استخدام تكنولوجيا الاتصال وكل من البرامج والشبكات وقواعد البيانات والاجهزة والوسائل لضمان تحقيق الفعالية .

و خلاصة القول وبالعودة إلى اتجاهات إجابات أفراد العينة في كل أبعاد استخدام تكنولوجيا ، وبالتالي نرفض الفرضية العدمية ونقبل بالفرضية البديلة، أي أن هناك توفر لاستخدام تكنولوجيا الاتصال ، مما يعني بان المؤسسة محل الدراسة ترى بان استخدام تكنولوجيا الاتصال يعد ضروري و لا بد منه ، وعليه فإننا توصلنا إلى أن:

أفراد المؤسسة محل الدراسة يرون ان هناك اهتمام كبير لوجود استخدام لتكنولوجيا الاتصال ، وعليه فقد تم إثبات الفرضية الرئيسية الأولى التي نصها كما يلي: تهتم المؤسسة محل الدراسة بدرجة كبيرة لاستخدام تكنولوجيا الاتصال.

المطلب الثاني : تحليل الاتجاه لأبعاد فعالية ادارة الموارد البشرية (المتغير التابع).

1. البعد الاول : تخطيط الموارد البشرية: يظهر الجدول (04-05) نتائج إجابات المستجوبين المتعلقة

بالتخطيط الموارد البشرية في المديرية الجهوية للإنتاج وعليه نفترض ما يلي:

H0 : لا تهتم المؤسسة محل الدراسة بدرجة كبيرة بالتخطيط الموارد البشرية كمتطلب ضروري لفعالية ادارة الموارد البشرية.

H1 : تهتم المؤسسة محل الدراسة بدرجة كبيرة بالتخطيط الموارد البشرية كمتطلب ضروري لفعالية ادارة الموارد البشرية.

الجدول رقم (04-05) : نتائج اجابات المستجوبين الخاصة ببعد تخطيط الموارد البشرية

رقم	الفقرة	الترتيب	\bar{x}	σ	النتيجة
1	تعتمد المؤسسة في عملية التخطيط للموارد البشرية علي استعمال معلومات الكترونية	1	2,7300	0,61718	مرتفع
2	تخطط المؤسسة الي تعميم استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال علي مستوي جميع اداراتها	4	2,5800	0,69892	مرتفع
3	تتواكب عملية التخطيط للموارد البشرية المتغيرات التكنولوجية	5	2,5600	0,72919	مرتفع
4	يتوفر لدي المنظمة مختصين في التخطيط للموارد البشرية	3	2,7000	0,64354	مرتفع
5	الاستقطاب الالكتروني يفيد اكثر المؤسسة في سد الاحتياج من الخبرات والكفاءات والمهارات	2	2,7100	0,65590	مرتفع
	البعد الاول : تخطيط الموارد البشرية		2,6560	0,49079	مرتفع

المصدر : من اعداد الطالبة بناء علي مخرجات نظام SPSS .

- من خلال نتائج الجدول رقم (04- 05) لتحديد الاتجاه العام للإجابات عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، يتبين لنا أن قيمة الوسط الحسابي للمحور مرتفعة، إذ تقدر بـ 2,6560 وانحراف معياري يقدر بـ 0,49079، وهو يدل على أن إجابات أفراد العينة تدرك بان هناك اهتمام لبعده تخطيط الموارد البشرية، وعليه نرفض الفرضية العدمية ونقبل بالفرضية البديلة، مما يعني أن المؤسسة محل الدراسة تهتم بتخطيط الموارد البشرية كمتطلب ضروري لفعالية ادارة الموارد البشرية، كما يتضح من الجدول أن الفقرة 01 قد احتلت المرتبة الأولى وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة 05 وجاءت في المرتبة الثالثة الفقرة 04 في حين احتلت الفقرة 02 المرتبة الرابعة وكانت الفقرة 03 في المرتبة الاخيرة، مما يدل على تقارب إجابات عينة الدراسة، وبالتالي من خلال نتائج الجدول أعلاه نستنتج بان المؤسسة محل الدراسة تحرص على الآتي:

- استعمال معلومات الكترونية وكذا توفير مختصين في عملية التخطيط للموارد البشرية؛
- التخطيط لتعميم استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال علي مستوي جميع اداراتها؛
- السعي الي مواكبة عملية التخطيط للموارد البشرية المتغيرات التكنولوجية؛
- سد الاحتياج من الخبرات والكفاءات والمهارات تعتمد المؤسسة علي عملية الاستقطاب الالكثروني.

وعليه توصلنا إلى ما يلي:

أفراد المؤسسة محل الدراسة يرون ان هناك اهتمام كبير لوجود التخطيط للموارد البشرية، وبالتالي إثبات الفرضية التي تقول: أن المؤسسة محل الدراسة تهتم بدرجة كبيرة بالتخطيط للموارد البشرية كمتطلب ضروري لفعالية ادارة الموارد البشرية .

2. البعد الثاني: التوظيف: يظهر الجدول (04-06) نتائج إجابات المستجوبين المتعلقة بالتوظيف الموارد

البشرية في المديرية الجهوية للإنتاج وعليه نفترض ما يلي:

H0: لا تهتم المؤسسة محل الدراسة بدرجة كبيرة بالتوظيف كمتطلب ضروري لفعالية ادارة الموارد البشرية.

H1: تهتم المؤسسة محل الدراسة بدرجة كبيرة بالتوظيف كمتطلب ضروري لفعالية ادارة الموارد البشرية.

الجدول رقم (04-06) : نتائج اجابات المستجوبين الخاصة ببعد التوظيف .

رقم	الفقرة	الترتيب	\bar{x}	$\hat{\sigma}$	النتيجة
1	ساهم استعمال تكنولوجيا الاتصال في التخفيض من تكاليف التوظيف	3	2,5300	0,68836	مرتفع
2	تشتت المؤسسة المهارة والخبرة الكافية والتمكن من تكنولوجيا كشرط اساسي في توظيف	4	2,5000	0,73168	مرتفع
3	يساهم نظام المعلومات المطبق من تحسين عملية التوظيف في المؤسسة	2	2,5900	0,75338	مرتفع
4	تخصص المؤسسة ميزانية كافية للتوظيف في مجال تكنولوجيا الاتصال	1	2,7200	0,63691	مرتفع
	البعد الثاني: التوظيف				
			2,5850	0,52970	مرتفع

المصدر : من اعداد الطالبة بناء علي مخرجات نظام SPSS.

يظهر من الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لفقرات بعد توظيف الموارد البشرية ، تراوحت ما بين 2,5300 و 2,7200 وبانحرافات معيارية تراوحت ما بين 0,63691 و 0,75338 وهذا يدل على أن هناك اتفاق حول فقرات بعد توظيف الموارد البشرية في المديرية الجهوية بدرجة مرتفعة، كما يشير المتوسط الحسابي العام 2,5850 وانحراف معياري مقدر ب 0,52970 بأن هناك موافقة بين افراد عينة الدراسة على البعد وهو ما يدل على أن إجابات أفراد العينة تدرك بان هناك اهتمام لاستخدام التوظيف كمتطلب ضروري لتحقيق الفعالية ، وعليه نرفض الفرضية العدمية ونقبل بالفرضية البديلة، كما يتضح من الجدول أعلاه بان العبارة رقم 04 تأتي في الترتيب الأول، تليها العبارة رقم 03 في الترتيب الثاني، وبعدها العبارة رقم 01 في الترتيب الثالث، ثم العبارة رقم 02 في الترتيب الرابع، وبالتالي من خلال نتائج الجدول أعلاه نستنتج بان المؤسسة محل الدراسة تحرص على الآتي:

- استخدام تكنولوجيا الاتصال في التخفيض من تكاليف التوظيف؛
- اشتراط المهارة والخبرة الكافية والتمكن من تكنولوجيا كشرط اساسي في توظيف؛
- تخصيص ميزانية كافية للتوظيف في مجال تكنولوجيا الاتصال.

وعموما يمكن القول أن المؤسسة محل الدراسة ترى بان توظيف الموارد البشرية متطلب ضروري لفعالية ادارة الموارد البشرية وعامل مهم لنجاحه، من خلال اساهم تكنولوجيا الاتصال في التخفيض من تكاليف التوظيف وكذا اشتراط المهارة والخبرة الكافية والتمكن من تكنولوجيا كشرط اساسي في توظيف بالإضافة الي تخصيص ميزانية كافية للتوظيف في مجال تكنولوجيا الاتصال، وعليه توصلنا إلى ما يلي:

أفراد المؤسسة محل الدراسة يرون ان هناك اهتمام كبير لوجود التوظيف للموارد البشرية ، وبالتالي إثبات الفرضية التي تقول: أن المؤسسة محل الدراسة تهتم بالتوظيف للموارد البشرية كمتطلب ضروري لفعالية ادارة الموارد البشرية .

3. البعد الثالث: تكوين وتطوير الموارد البشرية: يظهر الجدول (04-07) نتائج إجابات المستجوبين

المتعلقة ببعد تكوين وتطوير الموارد البشرية في المديرية الجهوية للإنتاج وعليه نفترض ما يلي:

H0 : لا تهتم المؤسسة محل الدراسة بدرجة كبيرة بالتكوين كمتطلب ضروري لفعالية ادارة الموارد البشرية.

H1 : تهتم المؤسسة محل الدراسة بدرجة كبيرة بالتكوين كمتطلب ضروري لفعالية ادارة الموارد البشرية.

الجدول رقم (04-07) : نتائج اجابات المستجوبين الخاصة ببعد تكوين وتطوير الموارد البشرية

رقم الفقرة	الترتيب	\bar{x}	σ	نتيجة
1	3	2,6000	0,69631	مرتفع
2	4	2,3700	0,77401	مرتفع
3	1	2,6700	0,60394	مرتفع
4	2	2,6000	0,69631	مرتفع
البعد الثالث: تكوين وتطوير الموارد البشرية				
		2,5600	0,69264	مرتفع

المصدر : من اعداد الطالبة بناء علي مخرجات نظام SPSS.

من خلال نتائج الجدول رقم (04-07) لتحديد الاتجاه العام للإجابات عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$)، يتبين لنا أن قيمة الوسط الحسابي للبعد مرتفعة، وهي تقدر بـ 2.56 وانحراف معياري يقدر بـ 0.69؛ مما يعني أن إجابات أفراد العينة توافق على وجود تكوين وتطوير للموارد البشرية ، وعليه نرفض الفرضية العدمية ونقبل بالفرضية البديلة، مما يدل أن المؤسسات محل الدراسة تهتم المؤسسة محل الدراسة بالتكوين كمتطلب ضروري لفعالية ادارة الموارد البشرية ، أما بالنسبة لفقرات هذا البعد فإنها تقع في درجة مرتفع لكل العبارات الاولي والثانية والثالثة والرابعة والخامسة و بمتوسط حسابي محصور بين 2,37 و 2,60 على التوالي، وانحراف معياري محصور بين 0,69 و 0,77 على التوالي.

كما يتضح من الجدول أعلاه بان العبارة رقم 03 تأتي في الترتيب الأول، تليها العبارة رقم 04 في الترتيب الثاني، وبعدها العبارة رقم 01 في الترتيب الثالث، ثم العبارة رقم 02 في الترتيب الرابع، وبالتالي من خلال نتائج الجدول أعلاه نستنتج بان المؤسسة محل الدراسة تدرك اهمية تطوير وتكوين الموارد البشرية وتحرص علي الاتي :

- سعي المؤسسة لان تكون مركزا لجذب الأجانب والخبرات؛
 - تنشيط دورات تكوينية عند ادخال تكنولوجيا المعلومات والاتصال حديثة وكيفية استخدامها؛
 - توفير ميزانية كافية تسمح لتدريب الافراد علي استخدام تكنولوجيا الحديثة.
- وعموما يمكن القول أن المؤسسة محل الدراسة ترى بان تكوين وتطوير الموارد البشرية متطلب ضروري لفعالية ادارة الموارد البشرية وعامل مهم لنجاحه ، وذلك من خلال سعيها لان تكون مركز لجذب الخبرات ومهارات بتحسينها لأساليب التدريب وتنظيم دورات تدريبية حول استخدام التكنولوجيا الحديثة او عند ادخال تكنولوجيا جديدة ، وعليه توصلنا إلى ما يلي:

أفراد المؤسسة محل الدراسة يرون ان هناك اهتمام كبير لوجود تكوين وتطوير للموارد البشرية ، وبالتالي إثبات الفرضية التي تقول: تهتم المؤسسة بالتكوين بدرجة كبيرة كمتطلب ضروري لفعالية ادارة الموارد البشرية.

4. البعد الرابع : الاجور والحوافز: يظهر الجدول (04-08) نتائج إجابات المستجوبين المتعلقة ببعد الاجور و الحوافز في المديرية الجهوية للإنتاج وعليه نفترض ما يلي:

H0 : لا تهتم المؤسسة محل الدراسة بدرجة كبيرة بالأجور والحوافز كمتطلب ضروري لفعالية ادارة الموارد البشرية.

H1 : تهتم المؤسسة محل الدراسة بدرجة كبيرة بالأجور والحوافز كمتطلب ضروري لفعالية ادارة الموارد البشرية.
الجدول رقم (04-08) : نتائج اجابات المستجوبين الخاصة ببعد الاجور والحوافز.

رقم	الفقرة	الترتيب	\bar{x}	σ	النتيجة
01	يساهم نظام المعلومات المطبق في تسهيل ادارة نظام الاجور والحوافز المطبق	2	2,5100	0,70345	مرتفع
02	تخصص المؤسسة حوافز تشجيعية لأجل الاقبال علي استعمال تكنولوجيا الاتصال	1	2,5100	0,68895	مرتفع
03	تساهم الاجهزة والوسائل وقواعد البيانات في تحقيق الادارة المثلي للأجور	3	2,5100	0,73161	مرتفع
04	يوفر نظام معلومات المؤسسة معلومات تفصيلية تساهم في تحقيق العدالة في الاجور والحوافز	4	2,4400	0,74291	مرتفع
05	يتم تسيير الاجور والحوافز للمؤسسة تسيير الكتروني	5	2,3700	0,71992	مرتفع
البعد الرابع : الاجور والحوافز					

المصدر : من اعداد الطالبة بناء علي مخرجات نظام SPSS.

من خلال نتائج الجدول رقم (04-08) لتحديد الاتجاه العام للإجابات عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، يتبين لنا أن قيمة الوسط الحسابي للبعد مرتفعة، وهي تقدر بـ 2.46 وانحراف معياري يقدر بـ 0.58؛ مما يعني أن إجابات أفراد العينة توافق على وجود الاجور والحوافز ، وعليه نرفض الفرضية العدمية ونقبل بالفرضية البديلة، مما يدل أن المؤسسة محل الدراسة تهتم بالأجور والحوافز كمتطلب ضروري لفعالية ادارة الموارد البشرية ، أما بالنسبة لفقرات هذا البعد فإنها تقع في درجة مرتفع لكل العبارات الاولي والثانية والثالثة والرابعة والخامسة و بمتوسط حسابي محصور بين 2.37 و 2.51، على التوالي، وانحراف معياري محصور بين 0.68 و 0.74 على التوالي.

كما يتضح من الجدول أعلاه بان العبارة رقم 02 تأتي في الترتيب الأول، تليها العبارة رقم 01 في الترتيب الثاني، وبعدها العبارة رقم 03 في الترتيب الثالث، ثم العبارة رقم 04 في الترتيب الرابع، واخيرا العبارة 05 في الترتيب الخامس وبالتالي من خلال نتائج الجدول أعلاه نستنتج بان المؤسسة محل الدراسة تدرك اهمية الاجور والحوافز وتحرص علي الاتي :

- مساهمتها في وضع انظمة المعلومات المطبقة في تسهيل ادارة نظام الاجور والحوافز المطبقة؛

- تخصيص حوافز تشجيعية لأجل الاقبال علي استعمال تكنولوجيا الاتصال؛
 - احتواء انظمة معلومات المؤسسة على بيانات تفصيلية تساهم في تحقيق العدالة في الاجور والحوافز؛
 - تسيير الاجور والحوافز للمؤسسة تسيير الكترونيا.
- وعموما يمكن القول أن المؤسسة محل الدراسة ترى بان الاجور والحوافز متطلب ضروري لفعالية ادارة الموارد البشرية وعامل مهم لنجاحه ، وعليه توصلنا إلى ما يلي :

أفراد المؤسسة محل الدراسة يرون ان هناك اهتمام كبير لوجود الاجور والحوافز ، وبالتالي إثبات الفرضية التي تقول: تهتم المؤسسة محل الدراسة بدرجة كبيرة بالأجور والحوافز كمتطلب ضروري لفعالية ادارة الموارد البشرية

5. البعد الخامس : تقييم الاداء: يظهر الجدول (04-09) نتائج إجابات المستجوبين المتعلقة ببعد تقييم

الاداء في المديرية الجهوية للإنتاج وعليه نفترض ما يلي:

H0: لا تهتم المؤسسة محل الدراسة بتقييم الاداء بدرجة كبيرة كمتطلب ضروري لفعالية ادارة الموارد البشرية.

H1: تهتم المؤسسة محل الدراسة بتقييم الاداء بدرجة كبيرة كمتطلب ضروري لفعالية ادارة الموارد البشرية.

الجدول رقم (04-09) : نتائج اجابات المستجوبين الخاصة ببعد تقييم الاداء.

رقم	الفقرة	الترتيب	\bar{x}	σ	النتيجة
1	تساهم الاجهزة والمعدات المستخدمة في رفع معدلات الاداء	1	2,6100	0,60126	مرتفع
2	تساهم تكنولوجيا الاتصال من تقليل العراقيل المرتبطة بعملية تقييم الاداء	2	2,5800	0,58913	مرتفع
3	يوفر نظام المعلومات معلومات تفصيلية حول تقييم الاداء	3	2,5700	0,67052	مرتفع
4	تساهم الادارة الالكترونية من تخفيض التكاليف المرتبطة بعملية تقييم الاداء	4	2,5100	0,70345	مرتفع
5	يتم تحديد معايير تقييم الاداء مسبقا لتقليل من المشاكل المرتبطة بعملية التقييم	5	2,3300	0,75284	متوسط
البعد الخامس : تقييم الاداء					
			2,5200	0,53182	مرتفع

المصدر : من اعداد الطالبة بناء علي مخرجات نظام SPSS .

من خلال نتائج الجدول رقم (04-09) لتحديد الاتجاه العام للإجابات عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، يتبين لنا أن قيمة الوسط الحسابي للبعد مرتفعة، وهي تقدر بـ 2.52 وانحراف معياري يقدر بـ 0.53؛ مما يعني أن إجابات أفراد العينة توافق على وجود تقييم الاداء ، وعليه نرفض الفرضية العدمية ونقبل بالفرضية البديلة، مما يدل أن المؤسسات محل الدراسة تهتم المؤسسة محل الدراسة بتقييم الاداء كمتطلب ضروري لفعالية ادارة الموارد البشرية ، أما بالنسبة لفقرات هذا البعد فإنها تقع في درجة مرتفع لكل العبارات الاولي والثانية والثالثة والرابعة بمتوسط حسابي محصور بين 2,51 و2,61 فحين كان درجة البعد الخامس تقع في درجة متوسط بمتوسط حسابي 2,33 وانحراف معياري 0,84، كما يتضح من الجدول أعلاه بان العبارة رقم 01 تأتي في الترتيب الأول، تليها

العبارة رقم 02 في الترتيب الثاني، وبعدها العبارة رقم 03 في الترتيب الثالث، ثم العبارة رقم 04 في الترتيب الرابع، واخيرا العبارة 05 في الترتيب الخامس وبالتالي من خلال نتائج الجدول أعلاه نستنتج بان المؤسسة محل الدراسة تدرك اهمية تقييم الاداء وتحرص علي الاتي:

- الاعتماد على الاجهزة والمعدات لرفع من معدلات الاداء وتقليل من العراقيل؛
- توفر نظام المعلومات على نقاط تفصيلية توضح كيفية تقييم الاداء؛
- اساهم الادارة الالكترونية من تخفيض التكاليف المرتبطة بعملية تقييم الاداء؛
- تحديد معايير تقييم الاداء مسبقا لتقليل من المشاكل المرتبطة بعملية التقييم.

وعموما يمكن القول أن المؤسسة محل الدراسة ترى بان تقييم الاداء متطلب ضروري لفعالية ادارة الموارد البشرية وعامل مهم لنجاحه ، من خلال سعيها الي اعتماد علي الاجهزة والمعدات في رفع معدلات الاداء وكذا اسهام الادارة الالكترونية من تخفيض التكاليف المرتبطة بعملية التقييم ، وعليه توصلنا إلى ما يلي:

أفراد المؤسسة محل الدراسة يرون ان هناك اهتمام كبير لوجود تقييم الاداء ، وبالتالي إثبات الفرضية التي تقول: تهتم المؤسسة بدرجة كبيرة بتقييم الاداء كمتطلب ضروري لفعالية ادارة الموارد البشرية.

6. جميع الابعاد لمتغيرات فعالية ادارة الموارد البشرية: يُظهر الجدول رقم (04-10) نتائج إجابات

المستجوبين المتعلقة بجميع أبعاد لمتغيرات فعالية ادارة الموارد البشرية ، وعليه فإننا نفترض ما يلي:

H_0 : لا تهتم المؤسسة محل الدراسة بدرجة كبيرة بفعالية ادارة الموارد البشرية

H_1 : تهتم المؤسسات محل الدراسة بدرجة كبيرة بفعالية ادارة الموارد البشرية

الجدول رقم (04-10) : جميع الابعاد لمتغيرات فعالية ادارة الموارد البشرية

رقم	الفقرة	الترتيب	\bar{x}	σ	النتيجة
1	التخطيط	01	2,6560	0,49079	مرتفع
2	التوظيف	02	2,5850	0,52970	مرتفع
3	التكوين	03	2,5600	0,6926425	مرتفع
4	الاجور والحوافز	05	2,4680	0,58549	مرتفع
5	تقييم الاداء	04	2,5200	0,53182	مرتفع
	فعالية ادارة الموارد البشرية		2,5578	0,5660885	مرتفع

المصدر: من اعداد الطالبة بناء علي مخرجات SPSS.

من خلال نتائج الجدول رقم (04-10) لتحديد الاتجاه العام للإجابات عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، يتبين لنا أن قيمة الوسط الحسابي للمحور مرتفعة، إذ تقدر بـ 2,55 وانحراف معياري يقدر بـ 0,56، وهو يدل على أن إجابات أفراد العينة تدرك بان هناك اهتمام لاستخدام تكنولوجيا الاتصال ، وعليه نرفض الفرضية العدمية ونقبل بالفرضية البديلة، مما يعني أن المؤسسة محل الدراسة تهتم بفعالية ادارة الموارد البشرية كمتطلب ضروري لاستخدام تكنولوجيا الاتصال، أما بالنسبة للأبعاد هذا المحور فإنها تقع في درجة مرتفع، و بمتوسط حسابي محصور بين 0,52 و 0,65، وانحراف معياري محصور بين 0,49 و 0,62، كما يتضح من الجدول أعلاه بان البعد رقم 01 يأتي في الترتيب الأول، يليه البعد رقم 02 في الترتيب الثاني، وبعدها البعد رقم 03 في الترتيب الثالث والبعد 04 في الترتيب الرابع والبعد 05 في الترتيب الخامس ، وبالتالي من خلال النتائج في الجدول أعلاه نستنتج بان المؤسسة محل الدراسة تدرك جيدا أهمية فعالية ادارة الموارد البشرية ، وهذا من خلال الحرص الذي توليه إدارة هذه المؤسسة على كل من التوافق بين التخطيط ، التوظيف و التكوين و الاجور والحوافز وكذا تقييم الاداء. و خلاصة القول وبالعودة إلى اتجاهات إجابات أفراد العينة في كل أبعاد فعالية ادارة الموارد البشرية ، وبالتالي نرفض الفرضية العدمية ونقبل بالفرضية البديلة، أي أن هناك فعالية لإدارة الموارد البشرية ، مما يعني بان المؤسسة محل الدراسة ترى بان فعالية ادارة الموارد البشرية يعد ضروري و لا بد منه ، وعليه فإننا توصلنا إلى أن:

أفراد المؤسسة محل الدراسة يرون ان هناك اهتمام كبير على فعالية ادارة الموارد البشرية ، وعليه فقد تم إثبات الفرضية الرئيسية الأولى التي نصها كما يلي: تهتم المؤسسة محل الدراسة بدرجة كبيرة بفعالية ادارة الموارد البشرية .

المبحث الثاني: تحليل ومناقشة طبيعة العلاقة بين استخدام تكنولوجيا الاتصال وفعالية ادارة الموارد البشرية في المديرية الجهوية للإنتاج.

سنعمل في هذا المبحث الي محاولة تحديد طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع بحيث سنقوم بتحليل العلاقة بين المتغيرين باستعمال معامل الارتباط بيرسون، حيث سنحلل العلاقة الموجودة بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير ككل، ثم العلاقة بين كل بعد من أبعاد المتغير المستقل بالمتغير التابع، وأي من هذه الأبعاد لها علاقة أكثر بالمتغير التابع، لنستنتج في الأخير العلاقة بين المتغيرين، ثم نتقل بعدها إلى تحليل الأثر الموجود ، إذ سنحاول استخراج معادلة خط الانحدار .

المطلب الاول : علاقة استخدام تكنولوجيا الاتصال بأبعاد قياسها .

يظهر الجدول (04 - 11) علاقة كل من البرامج و الشبكات وقواعد البيانات والاجهزة والوسائل باستخدام تكنولوجيا الاتصال ، وعليه فان:

H0 : لا توجد علاقة بين استخدام تكنولوجيا الاتصال بأبعاد قياسها.

H1 : توجد علاقة بين استخدام تكنولوجيا الاتصال بأبعاد قياسها.

الجدول رقم (04 - 11) : العلاقات الارتباطية بين استخدام تكنولوجيا الاتصال و أبعاد قياسها .

المتغير المستقل:	العلاقات الارتباطية بين استخدام تكنولوجيا الاتصال و أبعاد قياسها .			الجدول رقم (04 - 11)	
	استخدام تكنولوجيا الاتصال	الاجهزة والوسائل	الشبكات وقواعد البيانات	البرامج	البعد
1	0,861**	0,960**	0,960**	0,960**	Corrélation de Pearson
	0,000	0,000	0,000	0,000	Sig, (bilatérale)

المصدر: من اعداد الطالبة بناء علي نتائج البرنامج الاحصائي SPSS .

من خلال نتائج الجدول رقم (04-11) يتبين لنا أن جميع قيم معامل الارتباط دالة إحصائية، وعليه نرفض الفرضية العدمية ونقبل بالفرضية البديلة، مما يعني أن هناك علاقة طردية بين استخدام تكنولوجيا الاتصال وأبعاد قياسها، وكما يوضحه الجدول أعلاه فان علاقة الارتباط قوية جدا بين الابعاد والمتغير ككل، حيث كان لبعده البرامج والشبكات وقواعد البيانات أقوى العلاقات مع المتغير المستقل مقدرة ب (96,00%)، ويأتي بعد الاجهزة والوسائل بعلاقة ارتباطية مقدرة ب (86,1%).

المطلب الثاني : علاقة فعالية ادارة الموارد البشرية بأبعاد قياسه.

يظهر الجدول (04-12) علاقة استخدام تكنولوجيا الاتصال بفعالية ادارة الموارد البشرية ، وعليه فان:

H0 : لا توجد علاقة بين ابعاد فعالية ادارة الموارد البشرية بأبعاد قياسه.

H1 : توجد علاقة بين ابعاد فعالية ادارة الموارد البشرية بأبعاد قياسه.

قياسه.

الجدول رقم (04-12) : العلاقات الارتباطية بين فعالية ادارة الموارد البشرية بأبعاد قياسها .

المتغير التابع: فعالية ادارة الموارد البشرية	العلاقات الارتباطية بين فعالية ادارة الموارد البشرية بأبعاد قياسها .					الجدول رقم (04-12)	
	فعالية ادارة الموارد البشرية	تقييم الاداء	الاجور والحوافز	التكوين	التوظيف	التخطيط	البعد
1	0,640**	0,585**	0,766**	0,770**	0,859**	Corrélation de Pearson	المتغير التابع: فعالية ادارة الموارد البشرية
	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	Sig, (bilatérale)	

من خلال نتائج الجدول رقم (04-12) يتبين لنا أن جميع قيم معامل الارتباط دالة إحصائية، وعليه نرفض الفرضية العدمية ونقبل بالفرضية البديلة، مما يعني أن هناك علاقة طردية بين فعالية ادارة الموارد البشرية و أبعاد قياسها ، وكما يوضحه الجدول أعلاه فان علاقة الارتباط قوية جدا بين الابعاد و المتغير ككل ، حيث كان لبعده التخطيط أقوى العلاقات مع المتغير التابع (85,90%)، و يأتي بعد التوظيف بعلاقة ارتباطية مقدرة ب 77%،

يليه التكوين بنسبة (76,6 %)، ثم يأتي بعد تقييم الاداء بعلاقة ارتباطية مقدرة ب 64 % ، في حين كانت علاقة ارتباط بعد الاجور والحوافز بالمتغير التابع مقدرة ب 58,5% .

المطلب الثالث : العلاقة الارتباطية بين استخدام تكنولوجيا الاتصال بفعالية ادارة الموارد البشرية .

يظهر الجدول (13-04) علاقة استخدام تكنولوجيا الاتصال بفعالية ادارة الموارد البشرية ، وعليه فان:

H0 : لا توجد علاقة بين استخدام تكنولوجيا الاتصال بفعالية ادارة الموارد البشرية.

H1 : توجد علاقة بين استخدام تكنولوجيا الاتصال بفعالية ادارة الموارد البشرية.

الجدول رقم (13 - 04) : العلاقات الارتباطية بين استخدام تكنولوجيا الاتصال بفعالية ادارة الموارد البشرية .

المتغير المستقل: استخدام تكنولوجيا الاتصال	المتغير التابع: فعالية ادارة الموارد البشرية	الجدول رقم (13 - 04) : العلاقات الارتباطية بين استخدام تكنولوجيا الاتصال بفعالية ادارة الموارد البشرية .				
		البرامج	الشبكات وقواعد البيانات	الاجهزة والوسائل	استخدام تكنولوجيا الاتصال	فعالية ادارة الموارد البشرية
Corrélacion de Pearson		0,960	0,960	0,861	1	0,893
Sig, (bilatérale)		0,000	0,000	0,000		0,000
Corrélacion de Pearson		0,859	0,859	0,766	0,893	1
Sig, (bilatérale)		0,000	0,000	0,000	0,000	

المصدر: من اعداد الطلبة بناء علي مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS .

من خلال نتائج الجدول رقم (13-04) يتبين لنا أن جميع قيم معامل الارتباط دالة إحصائية، وهي كلها قيم موجبة وعليه نرفض الفرضية العدمية ونقبل بالفرضية البديلة، وهذا يدل على أن هناك علاقة طردية بين استخدام تكنولوجيا الاتصال وفعالية ادارة الموارد البشرية ، وكما يوضحه الجدول أعلاه فان قيمة معامل الارتباط تقدر ب 89,30%، وهي علاقة قوية تؤكد مدى دور استخدام تكنولوجيا الاتصال في فعالية ادارة الموارد البشرية، حيث كان لبعده البرامج والشبكات وقواعد البيانات أقوى العلاقات مع المتغير المستقل (96,00%)، بحيث انعكست على الواقع، وذلك من خلال العلاقة القوية ايضا مع المتغير التابع المتمثل في فعالية ادارة الموارد البشرية والتي بلغت (85,90 %)، ويأتي بعد الاجهزة والوسائل بعلاقة ارتباطية مقدرة ب (76,60%) ، وهي ايضا علاقة قوية مما يدل علي انه انعكس علي الواقع.

المبحث الثالث : تحليل ومناقشة اثر استخدام تكنولوجيا الاتصال علي فعالية ادارة الموارد البشرية .

1. متغيرات النموذج: يوضح الجدول رقم (04-14) المتغيرات المستقلة التي دخلت في النموذج، وذلك باستخدام طريقة تحليل الانحدار التدريجي للتنبؤ باثر استخدام تكنولوجيا الاتصال على فعالية ادارة الموارد البشرية .
الجدول رقم (04-14): المتغيرات المستقلة التي دخلت في النموذج.

Variables introduites/supprimées			
Modèle	Variabes introduites	Variabes supprimées	Méthode
1	البرامج	.	Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire $\leq 0,050$, Probabilité de F pour éliminer $\geq 0,100$).
2	الاجهزة والوسائل	.	Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire $\leq 0,050$, Probabilité de F pour éliminer $\geq 0,100$).
a. Variable dépendante : فعالية ادارة الموارد البشرية المتغير التابع			

المصدر : من اعداد الطالبة بناء علي مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS .

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن المتغيرات المستقلة المتبقية في النموذج النهائي للدراسة هي كل من البرامج (x1) و الاجهزة والوسائل (x2) والجدول ادناه يوضح علاقتها الخطية بالمتغير التابع (y):
الجدول رقم (04-15): علاقة متغيرات النموذج المستقلة بالمتغير التابع في المؤسسة محل دراسة.

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0,859 ^a	0,738	0,735	0,19846
2	0,893 ^b	0,798	0,794	0,17528

المصدر : من اعداد الطالبة بناء علي مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS .

يتبين لنا من الجدول أعلاه أن معامل الارتباط الخطي قوي جدا بين المتغيرات المستقلة المتبقية في النموذج النهائي وفعالية ادارة الموارد البشرية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (89,30%) ، إذ أن هذه المتغيرات المستقلة تتحكم في المتغير التابع بنسبة (79,80%)، والباقي (20,2%) يرجع لعوامل أخرى لم تدخل في النموذج، ويعود الفضل الأكبر في هذا الارتباط الخطي للمتغير المستقل المتمثل في البرامج الذي ضمن لوحده ارتباط خطي مع المتغير التابع بنسبة (85,90%) مما يعني أن إدراك اهمية استخدام البرامج لها اثر كبير على تحسين أداء وفعالية ادارة الموارد البشرية .

2. اختبار الارتباط بين المتغيرات: يوضح الجدول (04-16) قيمة معامل تضخم التباين (VIF) واختبار التباين المسموح به للمتغيرات المستقلة المتبقية في النموذج:

الجدول رقم (04- 16) : اختبار الارتباط بين المتغيرات في المؤسسة محل الدراسة.

Coefficients								
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.	Statistiques de colinéarité	
		A	Erreur standard	Bêta			Tolérance	VIF
1	(Constante)	0,765	0,110		6,966	0,000		
	البرامج	0,675	0,041	0,859	16,613	0,000	1,000	1,000
2	(Constante)	0,634	0,100		6,347	0,000		
	البرامج	0,495	0,049	0,630	10,066	0,000	0,532	1,878
	الاجهزة و الوسائل	0,238	0,044	0,335	5,351	0,000	0,532	1,878

a. Variable dépendante : فعالية ادارة الموارد البشرية :

المصدر : من اعداد الطالبة بناء علي مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS .

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا بأن جميع قيم معامل تضخم التباين (VIF) للمتغيرات المستقلة المتبقية في النموذج أقل من العدد (10) ، وهي تساوي 1,878 قيمة التباين الخاص بها أكبر من 0.05 وتساوي 0.532 ، مما يعني القول انه ليس هناك أي مشكلة في تحليل الانحدار.

3. تباين خط الانحدار: يوضح الجدول الموالي (04- 17) تباين خط الانحدار عند مستوى الدلالة : 0.05 ($\alpha \geq$) ، وعليه فإنه :

H0 : خط الانحدار لا يلائم المعطيات المقدمة.

H1 : خط الانحدار يلائم المعطيات المقدمة.

الجدول رقم (04- 17) : جدول يوضح تباين خط الانحدار في المؤسسة محل الدراسة.

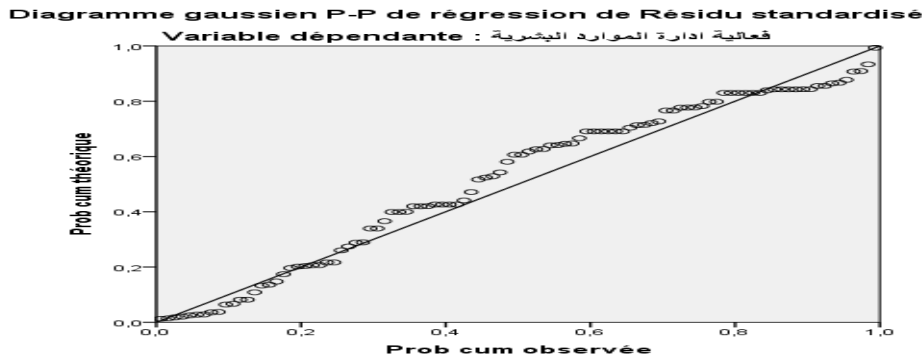
ANOVA ^a						
Modèle	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.	
1	Régression	11,750	2	5,875	191,224	,000 ^b
	Résidu	2,980	97	0,031		
	Total	14,730	99			

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتبين لنا أن خط الانحدار دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $0.05 \geq \alpha$

أن مستوى دلالة الاختبار هو 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 ، وبالتالي نرفض الفرضية العدمية ونقبل بالفرضية البديلة، مما يعني أن خط الانحدار يلائم المعطيات المقدمة، والشكل التالي يوضح ذلك:

شكل رقم (4-1): خط الانحدار



المصدر : من اعداد الطالبة بناء علي نتائج SPSS .

4. صياغة النموذج النهائي لمعادلة خط الانحدار: يقدم الجدول الموالي قيم معاملات خط الانحدار

للمنموذج النهائي بالنسبة للمديرية الجهوية للإنتاج :

الجدول رقم: (04- 18): يوضح قيم معاملات خط الانحدار للمنموذج النهائي.

Coefficients								
Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.	Statistiques de colinéarité		
	A	Erreur standard	Bêta			Tolérance	VIF	
X1	(Constante)	0,634	0,100		6,347	0,000		
	البعد الاول : البرامج	0,495	0,049	0,630	10,066	0,000	0,532	1,878
X3	البعد الثالث : الاجهزة و الوسائل	0,238	0,044	0,335	5,351	0,000	0,532	1,878

a. Variable dépendante

فعالية ادارة الموارد البشرية :

المصدر : من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن جميع قيم معاملات خط الانحدار ذو دلالة إحصائية عند مستوى

الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ، حيث أن مستوى دلالة الاختبار هو 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 ، وبالتالي

يمكن تحديد مقطع خط الانحدار A وميل خط الانحدار بالنسبة لكل من البرامج X1 ، والاجهزة والوسائل X3

وفق المعادلة التالية : $Y=A+B1X1+B3X3$

ومنه النموذج النهائي لمعادلة خط الانحدار للمديرية الجهوية للإنتاج يظهر كما يلي:

$$Y=0,634+0,630x2+0,335 X3$$

من خلال النموذج المتحصل عليه نجد أن هناك تأثير ايجابي لاستخدام تكنولوجيا الاتصال على فعالية ادارة

الموارد البشرية أن كل المتغيرات التي تدخل فيه لها إشارة موجبة، باعتبار أن إشارة كل العوامل الداخلة في النموذج

موجبة، وبالتالي يمكن القول أن فعالية ادارة الموارد البشرية للمديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود تتأثر بجميع

متطلبات استخدام تكنولوجيا الاتصال باستثناء الشبكات وقواعد البيانات، بالرغم من أن لها علاقة قوية بفعالية

ادارة الموارد البشرية كما اشرنا سابقا، ومع ذلك فان هذا البعد لم يؤثر في المتغير التابع، بينما كل من متغير

الاجهزة والوسائل ومتغير البرامج اللذان كانت لها علاقة قوية بفعالية ادارة الموارد البشرية ظهرا في نموذج خط الانحدار كعوامل مؤثرة، مما يعني أن المؤسسة محل الدراسة لم تنتبه جيدا لحقيقة الشبكات وقواعد البيانات ودورها الكبير في فعالية ادارة الموارد البشرية، مما يعني أن هناك اثر ايجابي ، وبالتالي يمكن القول أن إيجابا باستخدام انطلاق من الشبكات وقواعد البيانات و كذا الاجهزة والوسائل ، ونلاحظ وكما اشرنا في المبحث السابق بأن كلا من البعدين الثاني والثالث كانت لهما علاقة قوية بتحسين الفعالية للإدارة الموارد البشرية ، باستثناء البعد الأول المتمثل في البرامج الذي لم تكن له علاقة قوية بتحسين فعالية ادارة الموارد البشرية ، إلا انه ظهر في نموذج خط الانحدار كعامل مؤثر، مما يعني أن تحسين الأداء يتأثر بالبرامج ، وهو ما لم تنتبه له جيدا المديرية الجهوية للإنتاج و لحقيقة أهمية هذا العامل ودوره الكبير في تحسين أدائها.

وبالتالي من خلال هذا الفرع توصلنا إلى النتيجة التالية:

تؤثر إيجابا استخدام تكنولوجيا الاتصال علي فعالية ادارة الموارد البشرية بالمديرية الجهوية للإنتاج ، مما يعني إثبات **الفرضية التي تقول:** يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 \geq \alpha$) لمتطلبات استخدام تكنولوجيا الاتصال علي فعالية ادارة الموارد البشرية بالمديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود .

خلاصة :

من خلال هذه الدراسة وانطلاقا من نتائج اجابات المستجوبين توصلنا الي ان المؤسسة محل الدراسة تدرك جيدا أهمية استخدام تكنولوجيا الاتصال ، وهذا من خلال الحرص الذي توليه إدارة هذه المؤسسة على كل من التوافق بين استخدام تكنولوجيا الاتصال وكل من البرامج والشبكات وقواعد البيانات والاجهزة والوسائل لضمان تحقيق الفعالية .

وبالتالي من خلال النتائج المتوصل اليها نستنتج بان المؤسسة محل الدراسة تدرك جيدا أهمية فعالية ادارة الموارد البشرية ، وهذا من خلال الحرص الذي توليه إدارة هذه المؤسسة على كل من التوافق بين التخطيط ، التوظيف و التكوين و الاجور والحوافز وكذا تقييم الاداء، مما يعني بان المؤسسة محل الدراسة ترى بان فعالية ادارة الموارد البشرية يعد ضروري و لا بد منه.

فمن خلال هذه الدراسة حاولنا الاجابة على تساؤلين بحيث كان التساؤل الاول يهتم بواقع علاقة استخدام تكنولوجيا الاتصال على فعالية ادارة الموارد البشرية ، بينما التساؤل الثاني يعالج تأثير المتغير المستقل علي المتغير التابع في المديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود وبعد الاجابة علي هذه التساؤلات اثبتنا وجود علاقة طردية قوية بين استخدام تكنولوجيا الاتصال و فعالية ادارة الموارد البشرية بالإضافة الي وجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 \geq \alpha$) لمتطلبات استخدام تكنولوجيا الاتصال علي فعالية ادارة الموارد البشرية بالمديرية الجهوية

للإنتاج بحاسي مسعود ، وذل كمن خلال استخراجنا لمعادلة خط الانحدار وقد توصلنا في هذ الفصل الي الادراك الجيد الي العوامل التي تؤثر علي استخدام تكنولوجيا علي فعالية ادارة الموارد البشرية باعتبارها ركزت علي كل من البرامج والاجهزة والوسائل و كنتيجة عامة لهذا الفصل :

قمنا بإثبات كل من الفرضيات المتمثلة في :

- تهتم المؤسسة محل الدراسة بدرجة كبيرة لاستخدام تكنولوجيا الاتصال؛
- تهتم المؤسسة محل الدراسة بدرجة كبيرة بفعالية ادارة الموارد البشرية؛
- توجد علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \geq \alpha$ بين استخدام تكنولوجيا الاتصال وفعالية ادارة الموارد البشرية؛
- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 \geq \alpha$) لمتطلبات استخدام تكنولوجيا الاتصال علي فعالية ادارة الموارد البشرية بالمديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود .



الخاتمة

في ظل التطور الكبير للمحيط الذي فرض على المؤسسات ضرورة التفكير الدائم في المستقبل، وإيجاد آليات تسمح لها بالبقاء ضمن خارطة المؤسسات المتفوقة، وفي ظل زيادة حدة المنافسة سواء محليا أو دوليا التي فرضت منطق البقاء للأقوى، كان لزاما على المؤسسات أن تعمل على تحسين أدائها، و لاشك أن الاهتمام بتكنولوجيا الاتصال والمعلومات هو احد الأساليب التي تضمن بها هذه الأخيرة تحسين أدائها وتحقيق الفعالية وكذا تفوقها، لذلك في نهاية هذه الدراسة حاولنا الإجابة على إشكالية هل هناك اثر لاستخدام تكنولوجيا الاتصال نموذجا علي فعالية إدارة الموارد البشرية بالمديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود قاعدة ايرارة ، وهذا من خلال الإجابة على مجموعة من الأسئلة الفرعية واختبار الفرضيات التي تم صياغتها، وبالتالي للإحاطة بكل جوانب الدراسة، نورد هذه التقسيمات التي من شأنها أن تسهل علينا المتابعة، والتأكد من صحة النتائج على النحو التالي :

أولا. النتائج النظرية للدراسة: توصلنا في الجزء النظري من هذه الدراسة إلى جملة من النتائج تتمثل في الآتي:

- تتفق الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة في كل من الأداة، المنهج، الأدوات المستعملة، اغلب متطلبات استخدام تكنولوجيا الاتصال ، مع بعض مؤشرات فعالية ادارة الموارد البشرية ؛
- تختلف الدراسة الحالية مع كل الدراسات السابقة في مجتمع الدراسة، عينة الدراسة؛
- تكنولوجيا الاتصال هو مجموعة من الموارد المتمثلة في في الأفراد؛ الشبكات وقواعد البيانات؛ الاجهزة والوسائل ؛
- فعالية ادارة الموارد البشرية تكون بالاهتمام بمختلف وظائف مواردها البشرية من تخطيط توظيف تكوين تقييم الاداء .

ثانيا. النتائج الميدانية للدراسة: أظهرت نتائج الدراسة في المؤسسة محل الدراسة الي نتيجتين أساسيتين تتمثلان في الآتي:

- توجد علاقة قوية بين استخدام تكنولوجيا الاتصال وفعالية ادارة الموارد البشرية
- يتأثر فعالية ادارة الموارد البشرية في هذه المؤسسة بمتغيرين مستقلين متمثلين في كل من البرامج والاجهزة والوسائل ، مما يعني أن المتغير المستقل المتبقي والمتمثل في الشبكات وقواعد البيانات لا تؤثر في تحسين فعالية ادارة الموارد البشرية ، وبالتالي فان المتغير المستقل يتحكم في المتغير التابع بنسبة 63,40%، والباقي يعود لعوامل أخرى لا تدخل في النموذج.

ثالثا. نتائج اختبار الفرضيات: تم اختبار كل الفرضيات في الدراسة الميدانية، وكانت النتائج كما يلي:

النتائج الميدانية للدراسة:

1. الفرضية الأولى: توفر المؤسسة محل الدراسة جميع متطلبات استخدام تكنولوجيا الاتصال.

- بالنسبة للبرامج واستخدام تكنولوجيا الاتصال: يتبين من خلال المتوسط الحسابي أن اتجاه نتائج إجابات المستجوبين المتعلقة بالتوافق بين البرامج واستخدام تكنولوجيا الاتصال في المؤسسة محل الدراسة ، كان في اتجاه موافق، مما يعني أن المؤسسة محل الدراسة تهتم بدرجة كبيرة بالبرامج كمتطلب ضروري لاستخدام تكنولوجيا الاتصال.

- بالنسبة لشبكات وقواعد البيانات: يتبين من خلال المتوسط الحسابي أن اتجاه نتائج إجابات المستجوبين المتعلقة بدعم الشبكات وقواعد البيانات في المؤسسة محل الدراسة ، كان في اتجاه موافق، مما يعني أن تهتم المؤسسة بدرجة كبيرة بالشبكات وقواعد البيانات كمتطلب ضروري لاستخدام تكنولوجيا الاتصال.

- بالنسبة للأجهزة والوسائل : يتبين من خلال المتوسط الحسابي أن اتجاه نتائج إجابات المستجوبين المتعلقة بدعم الاجهزة والوسائل ان المؤسسة محل الدراسة ، كان في اتجاه موافق، مما يعني أن المؤسسة محل الدراسة تهتم بدرجة كبيرة بالأجهزة والوسائل كمتطلب ضروري لاستخدام تكنولوجيا الاتصال.

- بالنسبة لاستخدام تكنولوجيا الاتصال: يتبين من خلال المتوسط الحسابي أن اتجاه نتائج إجابات المستجوبين المتعلقة ببعد استخدام تكنولوجيا الاتصال في المؤسسة محل الدراسة، كان في اتجاه موافق، مما يعني أن المؤسسة محل الدراسة تهتم بدرجة كبيرة لاستخدام تكنولوجيا الاتصال.

وعليه تم إثبات الفرضية الأولى: التي تقول أن المؤسسة محل الدراسة تلتزم بتوفير جميع متطلبات استخدام تكنولوجيا الاتصال.

2. الفرضية الثانية: تهتم المؤسسة محل الدراسة بتحسين فعالية ادارة الموارد البشرية .

- بالنسبة لتطوير وتكوين الموارد البشرية : يتبين من خلال المتوسط الحسابي أن اتجاه نتائج إجابات المستجوبين المتعلقة بتكوين وتطوير الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة ، كان في اتجاه موافق، مما يعني أن المؤسسة محل الدراسة تهتم بدرجة كبيرة بالتكوين كمتطلب ضروري لفعالية ادارة الموارد البشرية.

- بالنسبة للأجور والحوافز : يتبين من خلال المتوسط الحسابي أن اتجاه نتائج إجابات المستجوبين المتعلقة بالأجور والحوافز في المؤسسة محل الدراسة ، كان في اتجاه موافق، مما يعني أن المؤسسة محل الدراسة تهتم بدرجة كبيرة بالأجور والحوافز كمتطلب ضروري لفعالية ادارة الموارد البشرية .

- بالنسبة لتقييم الاداء : يتبين من خلال المتوسط الحسابي أن اتجاه نتائج إجابات المستجوبين المتعلقة بتقييم الاداء في المؤسسة محل الدراسة ، كان في اتجاه موافق، مما يعني أن المؤسسة محل الدراسة تهتم بدرجة كبيرة بتقييم الاداء كمتطلب ضروري لفعالية ادارة الموارد البشرية.

- بالنسبة لفعالية ادارة الموارد البشرية : يتبين من خلال المتوسط الحسابي أن اتجاه نتائج إجابات المستجوبين المتعلقة بفعالية ادارة الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة ، كان في اتجاه موافق، مما يعني أن المؤسسة محل الدراسة تهتم بدرجة كبيرة بفعالية ادارة الموارد البشرية .

- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 \geq \alpha$) لمتطلبات استخدام تكنولوجيا الاتصال علي فعالية ادارة الموارد البشرية بالمديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود .

وعليه تم إثبات الفرضية الثانية: التي تقول أن المؤسسة محل الدراسة تقوم بتحسين فعالية ادارة الموارد البشرية

وكتيجة عامة، نستنتج بان هناك اهتمام كبير لاستخدام تكنولوجيا الاتصال علي فعالية ادارة الموارد البشرية، حيث هذا التنفيذ الناجح لتكنولوجيا الاتصال اثر إيجابا على فعالية ادارة الموارد البشرية .

3. الفرضية الثالثة: توجد علاقة طردية قوية بين استخدام تكنولوجيا الاتصال وفعالية ادارة الموارد البشرية بالمديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود.

من خلال نتائج التحليل تبين لنا أن جميع قيم معامل الارتباط دالة إحصائيا، وهي كلها قيم موجبة ، وهذا ما دل على أن هناك علاقة طردية بين استخدام تكنولوجيا الاتصال وفعالية ادارة الموارد البشرية بحيث كانت له علاقة قوية اكدت لنا مدى دور استخدام تكنولوجيا الاتصال في فعالية ادارة الموارد البشرية، وهذا ما اثبت لنا انها انعكست علي الواقع .

وعليه تم اثبات الفرضية الثالثة التي تقول : توجد علاقة طردية قوية بين استخدام تكنولوجيا الاتصال وفعالية ادارة الموارد البشرية بالمديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود.

4. الفرضية الرابعة: يوجد اثر ايجابي لمتطلبات استخدام تكنولوجيا الاتصال علي فعالية ادارة الموارد البشرية بالمديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود.

من خلال النموذج ومعادلة خط الانحدار المتحصل عليهما نجد أن هناك تأثير ايجابي لاستخدام تكنولوجيا الاتصال علي فعالية ادارة الموارد البشرية بحيث أن كل المتغيرات التي تدخل فيه لها إشارة موجبة، باعتبار أن إشارة

كل العوامل الداخلة في النموذج موجبة، وعليه تم اثبات الفرضية الرابعة التي تقول : يوجد اثر ايجابي لمتطلبات استخدام تكنولوجيا الاتصال على فعالية ادارة الموارد البشرية بالمديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود.

تكنولوجيا الاتصال في تحقيق فعالية ادارة الموارد البشرية.

5. الفرضية الخامسة: تؤثر كل متطلبات استخدام تكنولوجيا الاتصال في تحقيق فعالية ادارة الموارد البشرية.

لاحظنا من خلال نتائج التحليل وكما اشرنا في التحليل لصياغة النموذج النهائي لمعادلة خط الانحدار بأن كلا من البعدين الثاني والثالث كانت لهما علاقة قوية بتحسين الفعالية للإدارة الموارد البشرية ، باستثناء البعد الثاني المتمثل في الشبكات وقواعد البيانات الذي لم تكن له علاقة قوية بتحسين فعالية ادارة الموارد البشرية ، إلا انه ظهر في نموذج خط الانحدار كعامل مؤثر، مما يعني أن تحسين الفعالية يتأثر بالشبكات وقواعد البيانات ، وهو ما لم تنتبه له جيدا المديرية الجهوية للإنتاج و لحقيقة أهمية هذا العامل ودوره الكبير في تحسين أدائها، وعليه تم نفي الفرضية الخامسة التي تقول : تؤثر كل متطلبات استخدام تكنولوجيا الاتصال في تحقيق فعالية ادارة الموارد البشرية.

و يقدم الجدول أدناه ملخص حول فرضيات الدراسة بعد نتائج اختبارها:

الجدول رقم (01-05): نتائج اختبار الفرضيات.

الفرضية	حسب المؤسسة محل الدراسة
الفرضية الأولى	إثبات
الفرضية الثانية	إثبات
الفرضية الثالثة	إثبات
الفرضية الرابعة	اثبات
الفرضية الخامسة	نفي

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على نتائج اختبار الفرضيات.

رابعاً. التوصيات:

على ضوء النتائج السابقة يمكن تقديم مجموعة من التوصيات والتي أردناها بالدرجة الأولى أن تكون موجهة للمؤسسة محل الدراسة، وذلك من اجل افادتها ومن هذه التوصيات نورد ما يلي:

- يجب على المؤسسة محل الدراسة إعطاء فرص اكبر للأفراد في مجال التكوين و التدريب، وتشجيعهم على ذلك، لما له من دور كبير في التطبيق السليم و الناجح لتكنولوجيا الاتصال من جهة، و تحسين أداء الفرد من جهة أخرى لتحقيق فعالية ادارة الموارد البشرية ؛

- يتوجب الاهتمام بمشاركة العاملين وتحفيزهم من خلال الاستماع لهم والأخذ بأفكارهم الإبداعية، وإشراكهم في مناقشة القضايا المتعلقة بالعمل وتحسين ظروف انجاز المهام ، وذلك لأجل تحقيق الفعالية ؛
- ضرورة الاهتمام أكثر بنظام تخطيط موارد المؤسسة ، والعمل على تبني الاستراتيجيات الفعالة التي من شأنها تحسين اداء المؤسسة محل الدراسة لتحقيق الفعالية ؛
- ضرورة توعية جميع الأفراد العاملين من اطارات واطارات سامية واعوان التحكم وحتى اعوان التنفيذ بعقد دورات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال والبرمجيات لغرض تطوير ممارساتهم التقنية، ومواكبتهم للتطورات التكنولوجية؛
- الاهتمام أكثر بالموارد البشرية المتخصص في تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، وذلك بالعمل على استقطاب الكفاءات، كما يجب على المؤسسة محل الدراسة ضرورة مسايرة التطورات التكنولوجية الحديثة، لاسيما في مجال المعدات والأجهزة الحديثة.
- ضرورة إيجاد نظام آخر أكثر تخصصا، مثلا نظام يتعلق بالحوافز أو المتابعة؛
- العمل على إجراء تدريبات لمواكبة التعديلات الداخلية و الخارجية على نظام RESHUM لتسريع عمليات إدخال البيانات و تقليل الأخطاء؛
- توفير وسائل أكثر تطور التسهيل استغلال النظام وضمان راحة أكثر للمسيرين.

خامسا. آفاق البحث

حاولنا في هذه الدراسة إبراز أهم المتطلبات التي يجب على المؤسسات توفيرها لأجل التطبيق تكنولوجيا الاتصال من اجل تحسين فعالية ادارة الموارد البشرية ، وهو ما يجدر بنا أن نفتتح آفاقاً مستقبلية لإثراء الموضوع، نظراً لأن الموضوع في تطور مستمر، ولاتزال هناك بعض النقاط المجهولة:

علاقة انظمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال الخاصة بالموارد البشرية بالأنظمة المستخدمة في المؤسسة؛

- دور نظم معلومات الموارد البشرية في تقييم الأداء؛
- تأثير نظم معلومات الموارد البشرية على الوظائف.



المراجع

قائمة المراجع :

أولا : باللغة العربية:

1. ابراهيم بختي، تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح ،ورقلة 2004-2005.
2. إبراهيم سلطان: نظم المعلومات الإدارية "مدخل النظم"، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000.
3. إيمان فاضل السامرائي، هيثم محمد ألزغبي: نظم المعلومات الإدارية، ط 1، 2004.
4. بالقيدوم صباح، أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة(NTIC) على التسيير الاستراتيجي للمؤسسات الاقتصادية رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير ، جامعة قسنطينة، 2013.
5. بشير كاوجة، دور تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في تحسين الاتصال الداخلي في المؤسسات الاستشفائية العمومية الجزائرية - دراسة حالة مستشفى محمد بوضياف بورقلة ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2013، .
6. بهاء شهنين: الإنترنت و العولمة، عالم الكتب، القاهرة، ط 1، 1999.
7. بوحسان زهرة ، الآثار الفعلية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على تطبيقات تسيير الموارد البشرية في المؤسسة ، دراسة حالة مؤسسة نجمة وموبيليس قسنطينة، 2012.
8. جاري ديسلر، ادارة الموارد البشرية، ترجمة محمد سيد احمد عبد الغفار، عبد المحسن جودة، دار المريخ للنشر الرياض السعودية، 2010.
9. حسين إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي ،الطبعة الأولى، دار النهضة ،بيروت لبنان، 2002.
10. حورية بولعويدات, استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز فرع تسيير شبكة نقل الغاز بالشرق قسنطينة GRTG " , جامعة متنوري قسنطينة , 2008.
11. راوية حسن ،إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية ،الدار الجامعية الإسكندرية ،2002،2003.
12. سعيد يس عامر: الاتصالات الإدارية والمدخل السلوكي لها، مركز وايد سيرفيس للاستشارات والتطوير الإداري، مصر، 2000.

13. سعيد يس عامر: الاتصالات الإدارية والمدخل السلوكي لها، مركز وايد سيرقيس للاستشارات والتطوير الإداري، مصر، 2000، ص 30.
14. شادلي شوقي ، اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال علي اداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية الجزائر، حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية - الجزائر - مذكرة تدخل ضمن متطلبات شهادة الماجستير، جامعة قاصدي مرياح ورقلة ، 2008.
15. صلاح الدين عبد الباقي، ادارة الموارد البشرية مدخل تطبيقي ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، مصر ، 2004.
16. طويهي فاطمة أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية دراسة حالة شركة انتاج الكهرباء بتيارت-، جامعة وهران، 2015 .
17. عادل حرحوش صالح، ادارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، عمان الاردن، الطبعة الاولى، 2012.
18. عامر إبراهيم قنديلجي، إيمان فاضل السامرائي: شبكات المعلومات والاتصالات، دار الميسورة للنشر والتوزيع، ط 1، 2009 .
19. عبد الغفار حنفي، أساسيات إدارة المنظمات، المكتب العربي الحديث، القاهرة، مصر، 1995.
20. عزيزة عبد الرحمان العتيبي، "اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال علي اداء الموارد البشرية"، دراسة ميدانية علي الاكاديمية الدولية الاسترالية"، دراسة ميدانية علي الأكاديمية الدولية الاسترالية، 2010 .
21. علاء عبد الرزاق محمد السالمي، حسين علاء محمد الرزاق السالمي: شبكات الادارة الالكترونية ، دار وائل للنشر، ط1، 2005 .
22. علوطي لمين ، اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال علي ادارة الموارد البشرية اطروحة دكتوراه في علوم التسيير ، فرع ادارة اعمال ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر ، 2008.
23. عماد صفوك جلود الرويلي ، دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية دراسة ميدانية في وزارة الداخلية بمملكة البحرين " رسالة مقدمة إلى كلية العلوم الإدارية بجامعة العلوم التطبيقية كجزء مكمل لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الموارد البشرية ، جامعة العلوم التطبيقية كلية العلوم الادارية،البحرين ، 2014 .
24. عمر وصفني عقيلي ، إدارة الموارد البشرية المعاصرة -بعد استراتيجي ،دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان الأردن، ، 2005.

25. لامية تركي، دور التكنولوجيا في تفعيل وظيفة الموارد البشرية دراسة ميدانية بمقر وكالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء"، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016.
26. محمد اسماعيل بلال، ادارة الموارد البشرية، دار الحامد ،عمان ،الاردن،2004.
27. محمد الهزام ، تسيير الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات واقتصاد المعرفة مع الاشارة للمؤسسة الجزائرية" . اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص تسيير الموارد البشرية ، جامعة ابي بكر بلقايد ، تلمسان ، 2016 .
28. محمد بن احمد بن محمد الفزاري اثر الثورة التكنولوجية المعاصرة علي تقييم برامج وسياسات ادارة الموارد البشرية نموذج وزارة التربية والتعليم سلطنة عمان ،جامعة تشرين كلية الاقتصاد قسم ادارة الاعمال ، سوريا ، 2009.
29. محمد صالح فالخ ، ادارة الموارد البشرية ، دار الحامد ، الاسكندرية مصر ، الطبعة الاولى 2004.
30. محمد منصف تطار ، النظام المصرفي في الجزائر الصيرفة الالكترونية ،مجلة العلوم الانسانية جامعة بسكرة ، جوان 2002.
31. محمد منصف تطار ، النظام المصرفي في الجزائر الصيرفة الالكترونية ،مجلة العلوم الانسانية جامعة بسكرة ، جوان 2002.
32. الهام باسى ، دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين ادارة الموارد البشرية في مصحة الفارابي (دراسة ميدانية في مصحة الفارابي)،مجلة علوم الانسان والمجتمع ، العدد 07 سبتمبر 2016 .
33. الهام باسى ، دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين ادارة الموارد البشرية في مصحة الفارابي (دراسة ميدانية في مصحة الفارابي)،مجلة علوم الانسان والمجتمع ، العدد 07 سبتمبر 2016.

أولا : باللغة الاجنبية:

34. Jacques CHAMPEAUX, Christian BRET, La Cyberentreprise, Dunod, Paris, 2000.
35. Jacques CHAMPEAUX ,Christian BRET ,La Cyberentreprise ,Dunod ,Paris ,2000.
36. Mandy Van Der Velde, The Contribution of e-HRM to HRM" Effectiveness: Results from a Quantitative Study in Dutch Ministry" Hub Ruel, Tanya Bondarouk , employee relation, Vole (29), Issue (3),2007.

37. Mohsen karimzadeh bardeh , An sasements of the affect of information communication technologie on humane ressources productivity of mobarekehs, faculty of Administrative sciences & Economics ,university of Esfahan, Iran, 2010
38. Nadège GUNIA, La fonction ressources humaines face aux transformations organisationnelles des entreprises « impact des NTIC », thèse de Doctorat en sciences de gestion, université toulouse1, avril 2002.
39. Robert REIX, Dictionnaire des systèmes d'information, Vuibert, Paris, 1999.
40. Mandy Van Der Velde, The Contribution of e-HRM to HRM" Effectiveness: Results from a Quantitative Study in Dutch Ministry" Hub Ruel, Tanya Bondarouk , employee relation, Vole (29), Issue (3),2007.
41. Joy Goodman-, Engineering Design Centre, Department of Engineering, university of Cambridge, truminton street faculty Queensland university of technology, Brisbane, Australia.
42. l'e-RH : mode ou révolution, Editions d'organisation Paris, 2003.
43. M.FABRE, B.MERCK, M-A.PROUST, F.RIDET,M.ROMANET, Equipes RH acteurs de la stratégie.
44. Mohsen karimzadehbardeh , An sasements of the affect of information communication technologie on humane ressources productivity of mobarekehs, faculty of Administrative sciences & Economics ,university of Esfahan, Iran, 2010.
45. Séverine GOTTRAND, Vanessa QUEANT: Le e-Learning comme innovation en Ressources Humaines, université de Lille1, 2003.
46. Joy Goodman-, Engineering Design Centre, Department of Engineering, university of Cambridge, truminton street faculty Queensland university of technology, Brisbane, Australia



قائمة الملاحق

الملحق 03- 01 : خطة برنامج العمل

ACTIVITE AMOHT
DIVISION PRODUCTION
DIRECTION REGIONALE
HASSI-MESSAOU
sonatrach

FEUILLE DE PLANNING DU PERSONNEL
Periode du 01-05-2013 au 31-07-2013

Str./Scet:

Mis	Nom Prenom	Mai	JUN	JULIET
305	HARIZA			

الملحق 03- 02 : ادراج تكوين في برنامج .RESHUM

Subst. Réf.	Type Organisme	Coût Pédag. HJ	Frais Rebergement	Frais Voyage	Autres Frais
Date de reference					

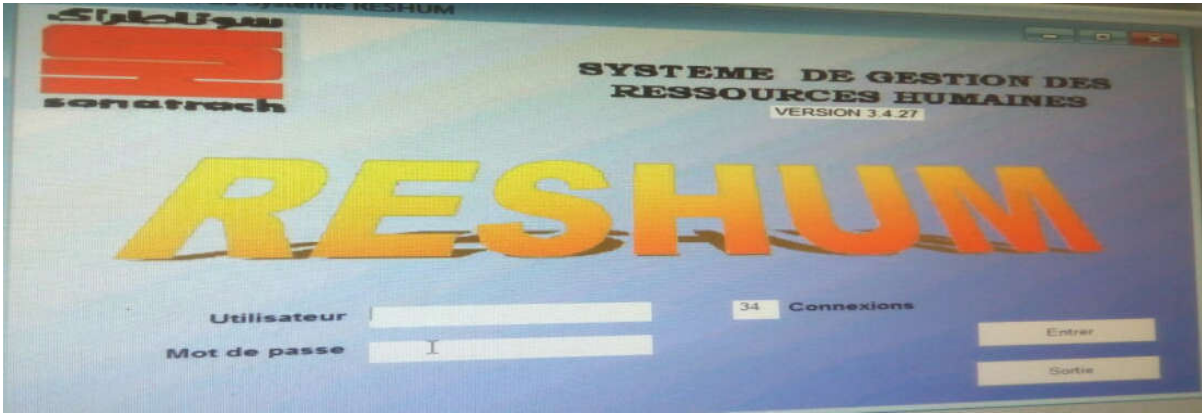
الملحق 03- 03 : تحديد احتياجات العاملين لتكوين انطلاقا من برنامج .RESHUM

Matricule: _____ Nom: _____ Prénom: _____
Structure: _____ Fonction: _____
R.D.C: Opérationnel:

Form. Hors Entreprise | Form. Entreprise | Langues | Autres

Réf.	Intitulé de la formation	Type	Akermee?	Début

الملحق 03-04 : واجهة برنامج RESHUM



الملحق 03-05: يوضح نظام اتصال حديث RTOC





الملحق 03-06 : استمارة لتوزيع

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

استمارة بعنوان:

اثر استخدام تكنولوجيا الاتصال علي فعالية ادارة الموارد البشرية

دراسة حالة بالمديرية الجهوية للإنتاج قاعدة ارارة بحاسي مسعود

تحت اشراف :د/ نورالدين مزهودة

من اعداد الطالبة : الهادي سارة

ملاحظة:

إن معلومات هذه الاستمارة سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي لذا نرجو الإجابة بكل موضوعية.

السنة الجامعية: { 2018 / 2017 }

بسم الله الرحمن الرحيم

سيدي الفاضل, سيدتي الفاضلة.....

اليكم أطيب التحيات.....

يسرني أن اضع بين أيديكم الكريمة هذا الاستبيان, الذي تم اعداده لغرض البحث العلمي بغية جمع المعلومات الكافية لإعداد أطروحة « بعنوان أثر استخدام تكنولوجيا الاتصال علي فعالية ادارة الموارد البشرية في المديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود سونطراك حاسي مسعود .»

الرجاء من سيادتكم مساعدتي في استيفاء الفقرات المشار اليها في هذه الاستمارة وفق ما هو مطبق فعلا في مؤسستكم وليس وفق ما ترونه مناسباً, وذلك للتوصل الى النتائج العلمية المطلوبة, علماً أن آراءكم ستكون موضع الثقة وسيتم التعامل معها بسرية تامة , فالاستبيان سيتعامل مع البيانات بشكل سري خدمة لحركة البحث العلمي.

مع الشكر والامتنان لتعاونكم معي.....

ضع علامة: (x) في الاجابة الصحيحة

بيانات شخصية

الجنس : ذكر انثى

السن :

المستوى التعليمي : جامعي : ليسانس مهندس شهادة : بكالوريا تقني سامي ما بعد التدرج ماجستير دكتوراة

الدرجة الوظيفية: اطار مسير اطار اطار سامي عون تحكم

الوضعية القانونية بالمؤسسة: دائم مؤقت

الاقدمية في الوظيفة:

هل سبق وأن لجأت إلى تكوين في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال ؟ نعم لا

اولا : ابعاد تكنولوجيا الاتصال .

الابعاد	الرقم	الفقرات	موافق	غير موافق	محايد
الابعاد الأولى : البرامج	01	البرامج التي تستخدمها المؤسسة تتناسب وطبيعة العمل			
	02	تساعد البرامج المستخدمة في فصل المهام وتحليلد الصلاحيات			
	03	تعمل المؤسسة علي تحديث البرامج باستمرار.			
	04	تستعمل المؤسسة برامج خاصة لحماية البرمجيات والحواسيب من الفيروسات .			
	05	تساعد البرمجيات المستخدمة في تسهيل انجاز المهام			
الابعاد الثاني : الشبكات وقواعد البيانات	06	تستعمل المؤسسة الادارة الالكترونية في ادارة الموارد البشرية .			
	07	تساهم الادارة الالكترونية في التقليل من الوثائق وزيادة دقة المعلومات وسهولة استخدامها .			
	08	تتوفر المؤسسة علي شبكة اتصال تربط بين مختلف الاقسام والمصالح			
	09	يوفر نظام معلومات المؤسسة كل البيانات والمعلومات التفصيلية الضرورية			
	10	تعمل المؤسسة علي تحديث قواعد بياناتها ببياناتها باستمرار .			
	11	تتوفر المؤسسة علي الأجهزة والحواسيب بشكل كاف			
	12	الأجهزة المتوفرة في المؤسسة تساعد في المعالجة السريعة والدقيقة للبيانات			
	13	يتوفر بالمؤسسة مختصين في صيانة الأجهزة والوسائل			
	14	تساهم الاجهزة والوسائل في تسهيل ظروف انجاز العمل .			

قائمة الملاحق

ثانيا : ابعاد وظائف ادارة الموارد البشرية

الابعاد	الرقم	الفقرات	موافق	غير موافق	محايد
البعاد الاول : تخطيط الموارد البشرية	15	تعتمد المنظمة في عملية التخطيط للموارد البشرية علي استعمال معلومات الكترونية			
	16	تخطط المؤسسة إلى تعميم استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على مستوى جميع إداراتها			
	17	تتواكب عملية التخطيط للموارد البشرية المتغيرات التكنولوجية			
	18	يتوفر لدى المنظمة مختصين في التخطيط للموارد البشرية			
	19	الاستقطاب الالكتروني يفيد أكثر المؤسسة في سد الاحتياج من الخبرات والكفاءات والمهارات.			
البعاد الثاني : توظيف الموارد البشرية	20	ساهم استعمال تكنولوجيا الاتصال في التخفيض من تكاليف التوظيف.			
	21	تشتترط المؤسسة المهارة و الخبرة الكافية و التمکن من التكنولوجيا كشرط اساسي في التوظيف.			
	22	يساهم نظام المعلومات المطبق من تحسين عملية التوظيف في المؤسسة .			
	23	تخصص المؤسسة ميزانية كافية للتوظيف في مجال تكنولوجيا الاتصال			
البعاد الثالث : تطوير وتكوين الموارد البشرية	24	تسعى المؤسسة لان تكون مركزا لجذب الأجانب والخبرات لتنشيط دورات تكوينية بخصوص تكنولوجيا المعلومات والاتصال			
	25	تقوم المؤسسة بتنظيم دورات تكوينية مستمرة خاصة باستخدام تكنولوجيا الاتصال .			
	26	تنظم المؤسسة دورات تدريبية لمستخدميها عند ادخال تكنولوجيا جديدة .			
	27	توفر المؤسسة الموارد المالية الكافية لتدريب الافراد علي استخدام تكنولوجيا الحديثة			
البعاد الرابع : الاجور والحوافز	28	يساهم نظام المعلومات المطبق في تسهيل ادارة نظام الاجور والحوافز المطبق .			
	29	تخصص المؤسسة حوافز تشجيعية لاجل الاقبال علي استعمال تكنولوجيا الاتصال .			
	30	تساهم الاجهزة والوسائل وقواعد البيانات في تحقيق الادارة المثلي للاجور			
	31	يوفر نظام معلومات المؤسسة معلومات تفصيلية تساهم في تحقيق العدالة في الاجور والحوافز .			
	32	يتم تسيير الاجور والحوافز للمؤسسة تسيير الكترونيا .			
	34	تساهم الاجهزة والمعدات المستخدمة في رفع معدلات الاداء .			
	35	تساهم تكنولوجيا الاتصال من تقليل العراقيل المرتبطة بعملية تقييم الاداء .			
	36	يوفر نظام المعلومات معلومات تفصيلية حول تقييم الاداء .			
	37	تساهم الادارة الالكترونية من تخفيض التكاليف المرتبطة بعملية تقييم الاداء			
	37	يتم تحديد معايير تقييم الاداء مسبقا لتقليل من المشاكل المرتبطة بعملية التقييم			

الفهرس

الفهرس

الصفحة	العنوان
III	الشكر
IV	ملخص الدراسة
V	قائمة المحتويات
VII	قائمة المختصرات والرموز
VIII	قائمة الأشكال
99	قائمة الجداول
أ	المقدمة
1	الفصل الأول: الأدبيات النظرية للدراسة
2	تمهيد
3	المبحث الأول : مدخل الي تكنولوجيا المعلومات والاتصال
3	المطلب الأول: مفهوم تكنولوجيا الاتصال
3	الفرع الاول : مفهوم الاتصال
4	الفرع الثاني : مفهوم تكنولوجيا الاتصال
4	اولا : مفهوم تكنولوجيا الاتصال
5	المطلب الثاني: تكنولوجيا شبكات الاتصال المعلوماتية في المؤسسة
5	اولا : الانترنت
5	ثانيا : برامج العمل الجماعي
5	ثالثا: برامج تدفق العمل
6	رابعا : برامج التسيير المدمج
6	خامسا : الانترنت
6	1. الشبكة العنكبوتية العالمية
7	2. البريد الالكتروني
8	3. القوائم البريدية
8	4. المجموعات الاخبارية
9	5. بروتوكول نقل الملفات
9	6. التعليم عن بعد
10	7. الاتصال بموارد الاجهزة المضيفة

10	المطلب الثالث: استخدامات تكنولوجيا الاتصال في تسيير الموارد البشرية
10	أ. التسيير الالكتروني للموارد البشرية
10	1. السجلات والادارة
10	2. ادارة المرتبات
11	3. الاختيار والتعيين
11	4. برامج تعداد المهارات
11	ب. التوظيف الالكتروني
12	المبحث الثاني : مدخل الي ادارة الموارد البشرية وتأثير استخدام تكنولوجيا الاتصال علي فعاليتها
12	المطلب الاول : مفهوم ادارة الموارد البشرية واهدافها
12	الفرع الاول : مفهوم ادارة الموارد البشرية.
13	الفرع الثاني : اهداف ادارة الموارد البشرية
13	المطلب الثاني : وظائف ادارة الموارد البشرية
13	اولا : تخطيط الاحتياجات
14	ثانيا : التوظيف
14	1.استقطاب الموارد البشرية
14	1.1 المصدر الداخلي للاستقطاب
14	1.2 المصدر الخارجي للاستقطاب
14	2. اختيار الموارد البشرية
15	3.التعيين
15	ثالثا : التدريب واهميته في ادارة الموارد البشرية
15	1.تحليل احتياجات التدريبية
15	2.الاعداد للتدريب
16	3. اختبار مدي صحة محتوى البرامج التدريبية
16	4.تنفيذ البرنامج التدريبي
16	- التدريب أثناء العمل
16	- التلمذة الصناعية
16	- التدريب خارج العمل
16	- الندوات والمؤتمرات وحلقات العمل
16	- الوسائل السمعية البصرية
16	5.تقييم التدريب
17	رابعا : التدريب واهميته في ادارة الموارد البشرية

17	المطلب الثالث : دور تطبيق تكنولوجيا الاتصال في فعالية ادارة الموارد البشرية
17	اولا : الدور الايجابي
18	ثانيا : الدور السلبي
18	ثالثا: تأثير تكنولوجيا الاتصال علي ادارة الموارد البشرية
18	1. اثرها علي التوظيف
18	2. تأثيرها علي التكوين
18	3. اثرها علي المورد البشري .
19	خلاصة
20	الفصل الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة
21	تمهيد
21	المبحث الأول: عرض الدراسات السابقة
21	المطلب الأول: دراسات ذات علاقة بالمتغير المستقل
21	1. دراسة غودمان
22	2. دراسة الشادلي
23	3. دراسة بولعويدات
24	4. دراسة بلقيدوم
25	5. دراسة كاوجة
26	6. دراسة تركي
27	المطلب الثاني: دراسات ذات علاقة بالمتغير التابع
27	1. دراسة ماندي
27	2. دراسة الفزار
28	3. دراسة جلود الرويلي
29	4. دراسة باسي
30	5. دراسة الهزام
31	المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
31	1. دراسة كرمزاده برده
32	2. دراسة علوطي
33	3. دراسة جلود العتيبي
33	4. دراسة بوحسان
35	5. دراسة طويهري
36	المبحث الثاني: موقع الدراسة الحالية في ظل الدراسات السابقة

36	المطلب الاول : اوجه التشابه
36	المطلب الثاني : اوجه الاختلاف
37	المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
38	خلاصة
39	الفصل الثالث : واقع استخدام تكنولوجيا الاتصال في المديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود
40	تمهيد
40	المبحث الاول : مدخل للمديرية الجهوية للإنتاج
40	المطلب الاول : تقديم المديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود ومهامها
40	اولا : تقديم قسم الانتاج
41	ثانيا : مهام المديرية الجهوية للإنتاج
42	المطلب الثاني: مدخل لمديرية الموارد البشرية
42	اولا : التعريف بالمديرية الموارد البشرية
42	ثانيا :مهام مديرية الموارد البشرية
43	ثالثا: وظائف ادارة الموارد البشرية بالمديرية الجهوية للإنتاج قاعدة ايرارة بحاسي مسعود
43	1. وظيفة التخطيط
43	2. وظيفة التوظيف
43	3. وظيفة التدريب والتكوين
43	- تكوين داخلي
43	- تكوين خارجي
43	أ. تكوين بالجزائر
43	ب. تكوين خارج الجزائر
44	المطلب الثالث : واقع تكنولوجيا الاتصال المستخدمة في ادارة الموارد البشرية
44	اولا : انواع الاتصالات المستخدمة في ادارة الموارد البشرية .
44	أ. الاتصال داخل المؤسسة
45	ب. الاتصال خارج المؤسسة
45	ثانيا : تكنولوجيا الاتصال الحديثة المستخدمة في ادارة الموارد البشرية بالمديرية الجهوية للإنتاج
45	1. (System out look) Messenger
45	- مزايا
46	2. برنامج RESHUM نظام تسيير الموارد البشرية
47	3. الرقابة
47	4. الجانب التنظيمي

47	5. نظام تسيير الصيانة الموجه بالحاسوب (GMAO)
47	6. ORACLE
47	- اهدافه
48	- مزاياها
49	المبحث الثاني: تصميم الدراسة الميدانية
49	المطلب الاول : منهجية الدراسة
49	الفرع الاول : منهج وجمع بيانات الدراسة
49	1. منهج الدراسة
49	2. جمع بيانات الدراسة
50	الفرع الثاني : مجتمع وعينة الدراسة
50	1. مجتمع الدراسة
50	2. عينة الدراسة
50	الفرع الثالث: متغيرات ونموذج الدراسة
50	1. المتغير التابع
50	2. المتغير المستقل
51	3. نموذج الدراسة
51	المطلب الثاني : الاداة والاساليب الاحصائية المستخدمة
51	1. اداة الدراسة
52	2. اساليب التحليل الاحصائي
52	3. . صدق وثبات اداة الدراسة
52	اولا: صدق اداة الدراسة
52	- الصدق الظاهري
53	- صدق الاتساق الداخلي للاستبيان
54	ثانيا : ثبات اداة الدراسة
54	المطلب الثالث: تحليل خصائص عينة الدراسة
55	- التحليل حسب المتغيرات الشخصية
55	اولا : التحليل حسب متغير الجنس
55	ثانيا : التحليل حسب المستوى التعليمي
56	ثالثا: التحليل حسب المنصب
57	رابعا : التحليل حسب الوضعية القانونية
57	خامسا : التحليل حسب الاقدمية في الوظيفة

58	سادسا: التحليل حسب التكوين في استخدام تكنولوجيا الاتصال
58	خلاصة
59	الفصل الرابع : دراسة العلاقة والاثر بين استخدام تكنولوجيا الاتصال وفعالية ادارة الموارد البشرية
60	تمهيد
60	المبحث الاول : تحليل الاتجاه في اجابات المستجوبين حول متطلبات استخدام تكنولوجيا الاتصال وفعالية ادارة الموارد البشرية
60	المطلب الاول : تحليل الاتجاه في اجابات المستجوبين حول متطلبات استخدام تكنولوجيا الاتصال
60	1. البعد الاول : البرامج
62	2. البعد الثاني: الشبكات وقواعد البيانات
63	3. البعد الثالث : الاجهزة والوسائل
64	4. جميع الابعاد الخاصة بالمتغير المستقل
65	المطلب الثاني : تحليل الاتجاه في اجابات المستجوبين حول متطلبات فعالية ادارة الموارد البشرية
65	1. البعد الاول : تخطيط الموارد البشرية
66	2. البعد الثاني: التوظيف
69	3. البعد الثالث: تكوين وتطوير الموارد البشرية
70	4. البعد الرابع: الاجور والحوافز
71	5. البعد الخامس : تقييم الاداء
72	6. جميع الابعاد الخاصة بالمتغير التابع
72	خلاصة
72	المبحث الثاني : تحليل ومناقشة طبيعة العلاقة بين استخدام تكنولوجيا الاتصال وفعالية ادارة الموارد البشرية
72	تمهيد
73	المطلب الاول : علاقة استخدام تكنولوجيا الاتصال بأبعاد قياسها
74	المطلب الثاني : علاقة فعالية ادارة الموارد البشرية بأبعاد قياسها
74	المطلب الثالث: العلاقة الارتباطية بين استخدام تكنولوجيا الاتصال وفعالية ادارة الموارد البشرية
75	المبحث الثالث : تحليل ومناقشة طبيعة الاثر بين استخدام تكنولوجيا الاتصال علي فعالية ادارة الموارد البشرية .
75	1. متغيرات النموذج
76	2. اختبار الارتباط بين المتغيرات
76	3. تبين خط الانحدار
78	4. صياغة النموذج النهائي لمعادلة خط الانحدار
79	خلاصة

81	الخاتمة
81	اولا : النتائج النظرية للدراسة
81	ثانيا : النتائج الميدانية للدراسة
83	ثالثا : نتائج اختبار الفرضيات
84	رابعا : التوصيات
85	خامسا : افاق البحث
86	قائمة المراجع
91	الملاحق
98	الفهرس