Supprimer filigrane
Wondershare PDFelement

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة البليدة 02 – لونيسي علي

كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية

دراسة حالة وزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير

تخصص تسيير عمومي

إعداد الطالبة:

عبيدة سعاد

إشراف الأستاذ الدكتور:

براق عيسى

أمام اللجنة المشكلة من:

يدو محمد	أستاذ	جامعة البليدة 02	رئيسا
براق عيسى	أستاذ	جامعة البليدة 02	مشرفا و مقررا
بوحرب حكيم	أستاذ محاضر أ	جامعة البليدة 02	عضوا مناقشا
بوكلثوم نعيمة	أستاذة محاضرة أ	جامعة البليدة 02	عضوا مناقشا
بن منصور موسى	أستاذ محاضر أ	جامعة برج بوعريريج	عضوا مناقشا
قايدي خميسي	أستاذ محاضر أ	جامعة برج بوعريريج	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2020-2021

Supprimer filigrane
Wondershare PDFelement

Supprimer filigrane
Wondershare PDFelement

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة البليدة 02- لونيسي علي

كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية

دراسة حالة وزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير

تخصص تسيير عمومي

إعداد الطالبة:

عبيدة سعاد

إشراف الأستاذ الدكتور:

براق عيسى

السنة الجامعية: 2020-2021

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الإهداء

إلى من أحمل اسمه بكل افتخار..... والدي رحمه الله.

إلى مثلي الأعلى وقدوتي في الحياة... والدتي العزيزة الغالية أطال الله في عمرها.

إلى روح أختي حفيظة .....رحمها الله

إلى كافة أفراد عائلتي وأصدقائي.

إلى كل من ساعدني ووقف بجانبي.

إلى كل من يسعى إلى إعلاء راية العلم.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي تتم بنعمته الصالحات، أحمد الله ذي الفضل والإحسان حمدا يليق بجلاله وعظمة سلطانه، له الحمد والشكر أولا وأخيرا على حسن توفيقه لي لإتمام هذا العمل.

وأتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان لأستاذي ومشرفي الفاضل **(الأستاذ براق عيسى)** لتفضله بالإشراف على هذه الأطروحة، وعلى كل ما بذله وتقديمه النصح والمشورة والإرشادات القيمة لإنجاز هذا العمل بأحسن صورة.

وأتقدم بالشكر والامتنان إلى أختي الأستاذة (عبيدة سليمة) لمساندتها ودعمها المعنوي لي حفظها الله ورعاها.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير لكل من السادة أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقراءة هذه الأطروحة وتقييمهم وإثرائهم لها بملاحظاتهم.

كما لا يسعني إلا أن أتقدم بجزيل الشكر لموظفي وزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة لما أبدوه من صدق مساعدة وحسن تعاون.

وأخص بشكري كل من ساهم في تقديم يد العون والمساعدة في انجاز هذا العمل، فجزاهم الله عني جميعا خير الجزاء، وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية في وزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة، وأثر المتغيرات الوظيفية (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي) في ذلك.

تكونت عينة الدراسة من 150 موظف وموظفة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم التحقق من صدقها وثباتها، وتم اعتماد برنامج الحزم الإحصائية الاجتماعية (SPSS) في تحليل بيانات الدراسة.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن المتوسطات الحسابية لأبعاد تكنولوجيا المعلومات قد جاءت بدرجة مرتفعة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة بين تكنولوجيا المعلومات وأداء إدارة الموارد البشرية وبلغت قوة العلاقة 44.9% ، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية($0.05\geq\alpha$) تعزى للمتغيرات الوظيفية (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي).

وقد خلصت الدراسة إلى جملة من التوصيات من أهمها، تطوير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات خاصة بما يتعلق بمهارات الموارد البشرية وتدريبها على التعامل مع هذه التكنولوجيا بكفاءة، والاعتماد على هذه التقنية في وظيفة تخطيط الموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات، أداء إدارة الموارد البشرية.

Abstract:

The study aimed to identify the impact of information technology on the performance of human resources management in the Ministry of Post, Telecommunications, Technologies and Digitization, and the impact of functional variables (educational qualification, years of experience, job level) in that.

The study sample consisted of 150 male and female employees, and to achieve the objectives of the study, the descriptive approach was adopted, and the questionnaire was used as a tool for data collection, and its validity and reliability were verified, and the Social Statistical Packages (SPSS) program was adopted to analyze the data of the study.

Among the most important findings of the study is that the arithmetic averages of the dimensions of information technology came to a high degree, and the results of the study showed that there is a relationship between information technology and the performance of human resources management, and the strength of the relationship reached 44.9%, and the results showed that there were no statistically significant differences at the level of morale ($0.05\geq\alpha$) due to the functional variables (educational qualification, years of experience, job level).

The study concluded with a number of recommendations, the most important of which is the development of information technology infrastructure, especially with regard to human resources skills and training to deal with this technology efficiently, and relying on this technology in the human resources planning function.

Keywords: Information Technology, Human Resources Management Performance.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

فهرس المحتويات

الإهداء.....I

الشكر.....II

الملخص.....III

فهرس المحتويات.....IV

فهرس الجداول.....IX

فهرس الأشكال.....XI

فهرس الملاحق.....XIII

فهرس الاختصارات والرموز.....XIV

المقدمة..... ب

الفصل الأول: الأدبيات النظرية حول أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية

تمهيد..... 02

المبحث الأول: أساسيات تكنولوجيا المعلومات.....03

المطلب الأول: ماهية المعلومات، التكنولوجيا وتكنولوجيا المعلومات.....03

المطلب الثاني: خصائص تكنولوجيا المعلومات.....14.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

فهرس المحتويات

المطلب الثالث: أهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات.....17

المطلب الرابع: العوامل التي أدت إلى الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات.....19

المطلب الخامس: متطلبات تطبيق تكنولوجيا المعلومات.....21

المطلب السادس: مكونات تكنولوجيا المعلومات.....25

المبحث الثاني: مفاهيم إدارة الموارد البشرية.....35

المطلب الأول :ماهية إدارة الموارد البشرية.....35

المطلب الثاني: أهمية إدارة الموارد البشرية.....37

المطلب الثالث: أهداف إدارة الموارد البشرية.....39

المطلب الرابع: الوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية.....42

المطلب الخامس :التوجهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية.....51

المطلب السادس: التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية.....57

المبحث الثالث: دراسة الأثر بين تكنولوجيا المعلومات وأداء إدارة الموارد البشرية.....58

المطلب الأول: الأداء وعلاقته بتكنولوجيا المعلومات.....59

المطلب الثاني: نظام معلومات الموارد البشرية.....70

المطلب الثالث: انعكاسات استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية.....80

المطلب الرابع: أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية.....92

المطلب الخامس: أثر استخدامات تكنولوجيا المعلومات على وظائف إدارة الموارد البشرية...99

المطلب السادس: الادارة الالكترونية للموارد البشرية.....109

خلاصة الفصل الأول 137

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الفصل الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع

تمهيد.....139

المبحث الأول: عرض الدراسات 140

المطلب الأول: الدراسات الجزائرية.....140

المطلب الثاني: الدراسات العربية 153

المطلب الثالث: الدراسات الأجنبية.....160

المبحث الثاني: علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.....179

المطلب الأول: مناقشة الدراسات السابقة.....179

المطلب الثاني: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة.....182

المطلب الثالث: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.....183

خلاصة الفصل الثاني.....184

الفصل الثالث: الطريقة والأدوات.

تمهيد.....186

المبحث الأول: طريقة الدراسة.....187

المطلب الأول: منهج الدراسة.....187

المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة.....188

المبحث الثاني: مصادر البيانات وأدوات الدراسة.....189

المطلب الأول: مصادر البيانات.....189

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

المطلب الثاني: أدوات الدراسة.....192

المبحث الثالث: إجراءات الدراسة.....195

المطلب الأول: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.....195

المطلب الثاني: اختبارات الصدق والثبات لأداة الدراسة.....196

خلاصة الفصل الثالث.....209

الفصل الـرابع: عرض ومناقشه نتائج الدراسة.

تمهيد 211

المبحـث الأول: نتائج التحليل الوصفي لإجابات عينة الدراسة ومناقشتها.....212

المطلب الأول: تحليل البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة.....212

المطلب الثاني: نتائج التحليل الوصفي لمتغير تكنولوجيا المعلومات.....219

المطلب الثالث: نتائج التحليل الوصفي لمتغير إدارة الموارد البشرية.....228

المطلب الرابع: نتائج التحليل الوصفي لاختبار أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية 236

المبحث الثاني: نتائج اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها.....239

المطلب الأول: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى.....240

المطلب الثاني: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية.....248

المطلب الثالث: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة.....271

خلاصة الفصل الرابع 281

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

فهرس المحتويات

الخاتمة.....283

المراجع.....289

الملاحق.....312

الفهرس..... 326

Wondershare PDFelement

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	المنافع التي تحصل عليها المؤسسة جراء تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية	114
02	المجالات التي يمكن توفيرها من خلال E-HRM	117
03	الفرق بين التخطيط التقليدي و التخطيط الالكتروني	123
04	الفرق بين التدريب التقليدي و التدريب الالكتروني	129
05	الإستبانات الموزعة	189
06	معاملات ثبات ألفا كرونباخ و معاملات إرتباط بيرسون لأبعاد الدراسة و أداة الدراسة ككل لحجم العينة (30)	197
07	معاملات ثبات ألفا كرونباخ و معاملات إرتباط بيرسون لأبعاد الدراسة و أداة الدراسة ككل لحجم العينة (150)	199
08	معاملات الإرتباط بين درجة كل فقرة و الدرجة الكلية للمحور الأول	201
09	معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة و الدرجة الكلية للمحور الثاني	204
10	معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة و الدرجة الكلية للمحور الثالث	206
11	معاملات الإرتباط بين الدرجة الكلية لكل محور مع الدرجة الكلية لأداة الدراسة.	208
12	مقياس ليكرت الخماسي	213
13	البيانات الشخصية لأفراد العينة	213
14	درجات مقياس ليكرت الخماسي	220
15	تحليل البيانات المتعلقة بتقييم البعد الأول، الأجهزة و المعدات	221
16	تحليل البيانات المتعلقة بتقييم البعد الثاني، البرمجيات	222
17	تحليل البيانات المتعلقة بتقييم البعد الثالث، قاعدة البيانات	224
18	تحليل البيانات المتعلقة بتقييم البعد الرابع، شبكات الإتصال	225
19	تحليل البيانات المتعلقة بتقييم البعد الخامس، مهارات الموارد البشرية	227
20	تحليل البيانات المتعلقة بتقييم البعد الأول، وظيفة التخطيط	229
21	تحليل البيانات المتعلقة بتقييم البعد الثاني، وظيفة التوظيف	231
22	تحليل البيانات المتعلقة بتقييم البعد الثالث، وظيفة التدريب	232

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

23	تحليل البيانات المتعلقة بتقييم البعد الرابع، وظيفة التعويضات	234
24	تحليل البيانات المتعلقة بتقييم البعد الخامس، وظيفة تقييم الأداء	235
25	تحليل البيانات المتعلقة بتقييم نتائج التحليل الوصفي لاختبار أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية.	237
26	نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس الثبات الإجمالي للاستبيان	239
27	نتائج الارتباط بين تكنولوجيا المعلومات ووظيفة تخطيط الموارد البشرية	241
28	نتائج الارتباط بين تكنولوجيا المعلومات ووظيفة توظيف الموارد البشرية	243
29	نتائج الارتباط بين تكنولوجيا المعلومات ووظيفة تدريب الموارد البشرية	244
30	نتائج الارتباط بين تكنولوجيا المعلومات ووظيفة تعويضات الموارد البشرية	245
31	نتائج الارتباط بين تكنولوجيا المعلومات ووظيفة تقييم أداء الموارد البشرية	247
32	المتغيرات المدخلة و المحذوفة في النموذج عند عملية التقدير	250
33	المؤشرات الإحصائية للنموذج المقدر	250
34	جدول قيم DURBIN-WATSON	251
35	توزيع القيم الحرجة الإحصائية DW	252
36	جدول DURBIN-WATSON حسب الحالة المدروسة	253
37	جدول تحليل تباين خط الانحدار	253
38	قيم معاملات الانحدار للمقدرات	255
39	المتغيرات المدخلة و المحذوفة في النموذج عند عملية التقدير	258
40	المؤشرات الإحصائية للنموذج المقدر	259
41	جدول قيم DURBIN-WATSON	260
42	جدول DURBIN-WATSON حسب الحالة المدروسة	260
43	جدول تحليل تباين خط الانحدار	261
44	قيم معاملات الانحدار للمقدرات	262
45	المتغيرات المدخلة و المحذوفة في النموذج عند عملية التقدير	264
46	قيم ارتباطات الانحدار	265
47	جدول تحليل تباين خط الانحدار	266
48	قيم معاملات الإنحدار للمقدرات	268
49	المتغيرات المحذوفة خلال التقدير	270
50	اختبار التوزيع الطبيعي	272

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

51	قيم رتب فئات المؤهل العلمي لاختبار KRUSKAL–WALLIS	273
52	نتائج اختبار إحصائية KRUSKAL–WALLIS للمؤهل العلمي	274
53	قيم رتب فئات سنوات لاختبار KRUSKAL–WALLIS	276
54	نتائج اختبار إحصائية KRUSKAL–WALLIS لسنوات الخبرة	277
55	قيم رتب فئات المستوى الوظيفي لاختبار KRUSKAL–WALLIS	279
56	نتائج اختبار إحصائية KRUSKAL–WALLIS للمستوى الوظيفي	280

Wondershare PDFelement

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

فهرس الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	نموذج الدراسة	ط
02	خطوات عملية التوظيف	46
03	الدور الجديد لإدارة الموارد البشرية	56
04	أبعاد نظام المعلومات الموارد البشرية	72
05	مكونات نظام المعلومات الموارد البشرية	77
06	تحول وظائف إدارة الموارد البشرية من وظائف تقليدية الى وظائف الكترونية	119
07	مقارنة بين التخطيط التقليدي و الالكتروني	121
08	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	215
09	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	216
10	توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي	217
11	توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة	218
12	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الوظيفي	219

Wondershare PDFelement

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

فهرس الملاحق

الرقم	العنوان	الصفحة
01	الاستبيان	312
02	قائمة المحكمين على الاستبيان	323
03	اختبار ألفا كرو نباخ الإجمالي	323
04	ملحق الارتباطات	323

Wondershare PDFelement

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

فهرس الرموز والاختصارات

الرمز	الترجمة
IT	تكنولوجيا المعلومات
ICT	تكنولوجيا المعلومات و الاتصال
HR	الموارد البشرية
E-HRM	الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية
DMS	إدارة نظم قاعدة البيانات
HRIS	نظام معلومات الموارد البشرية
CPM	أنظمة مراقبة الأداء المحوسبة

Wondershare PDFelement

Supprimer filigrane
Wondershare PDFelement

مقدمة

Wondershare PDFelement

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

إزداد في الآونة الأخيرة إهتمام المؤسسات بتكنولوجيا المعلومات ودورها في التأثير على إنجاحها من حيث القيام بالوظائف المناطة بها، سواءا على المستوى المحلي أو المستوى الدولي، وخاصة في ظل التطورات المستمرة في مجال المعلومات، حيث تعتبر تكنولوجيا المعلومات القاعدة الأساسية التي تبنى على ضوئها المؤسسات الإدارية ميزتها التنافسية لما تحتله هذه التكنولوجيا من دور فاعل ورئيسي في إنجاح تلك المؤسسات ، وأصبحت تكنولوجيا المعلومات إحدى الأدوات المهمة في تحديث فلسفة الإدارة وسياستها التنظيمية و آلية تخطيطها ، والتي تساهم بفاعلية في تسهيل انسياب المدخلات وما يجري من عمليات داخل إطارها التنظيمي ، ويعتبر إدخال تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات ثورة مهمة في عالم الإدارة ، إذ يهدف إدخال التكنولوجيا إلى إحداث في تحويل الأعمال الإدارية التقليدية إلى أعمال إدارية إلكترونية تحقيقا للاستخدام الأحسن لها و تحقيقا لهدفي الكفاءة و الفاعلية لصالح مؤسسات اليوم ، وهي تسهم في دعم و مساندة عملية تبسيط الإجراءات الإدارية و تسهيل و تسريع عملية صنع القرارات و تمكين إدارة مؤسسات الأعمال من ممارسة الوظائف الإدارية الأساسية بكفاءة و فاعلية، كما أن الحاجة إلى تكنولوجيا المعلومات تظهر بشكل جلي لأداء العمل بشكل أفضل، فقد أصبحت التكنولوجيا في العالم ليست مجرد بديل عن الاتصالات ولا ابتداع أسلوب لبنى تحتية تتاح للعاملين، إنما تعد غاية لتحقيق مستويات عالية في الأداء، إذ تساعد وتمكن المدراء من إحداث تحسينات فائقة في أعمال المؤسسة من خلال توفير المعلومات لاتخاذ قرارات تسهم في تطوير الأداء، بما يحقق أهداف المؤسسة و الفرد في النمو والتميز، و صاحب ظهور تكنولوجيا المعلومات إهتمام كبير بإستغلالها في تحسين أداء إدارات الموارد البشرية باعتبارها من أكثر الإدارات التي تتأثر بالتغييرات التي فرضتها التقنية، نظرا لأنها مسؤولة عن الأنشطة المتعلقة بأهم مورد من الموارد التي تمتلكها المؤسسة ألا وهي الموارد البشرية التي تتأثر بطريقة أو بأخرى بتلك التغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية ، حيث أن دخول عالم اليوم في العصر الإلكتروني و ما نتج عنه من ربح للوقت وتقليص للمسافات من جانب ، و توفير الجهد لإنجاز

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الأعمال الكبيرة على نطاق واسع من جانب أخر، فالتطورات العالمية في نظم تكنولوجيا المعلومات ، وتوسع شبكة الاتصالات وتطور المعارف العلمية و التقنية أدى إلى تطوير إدارة الموارد البشرية بهياكلها ووظائفها ونظمها للتكيف مع المعطيات الجديدة ، وهذا الأمر يتطلب من المؤسسات توفير نظم قوية للمعلومات ترصد التغيرات واكتشاف المعارف و التقنيات الجديدة و تحليلها و نشرها في الوقت المناسب، و ذلك لاتخاذ القرارات الصحيحة و تصميم الخطط الملائمة ، وتجديد الكفاءات البشرية الضرورية لتحقيق الأداء المتميز، و أصبحت المؤسسات مجبرة على دمج تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية كونها أصبحت ضرورة حتمية وسلاح استراتيجي لمواجهة التحديات العصرية.

ومن هذا المنطلق تأتي هذه الدراسة لتقف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية بمختلف وظائفها التي سوف تتناولها هذه الدراسة بالتطبيق على وزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة بالجزائر.

إشكالية الدراسة:

إن التطورات التقنية السريعة والمتلاحقة التي يشهدها عصرنا القريب تؤثر بشكل جوهري في إدارة الموارد البشرية من خلال التغييرات الواسعة التي تحدثها في مجال الأساليب الفنية لأداء الأعمال، ومن خلال المهارات المطلوبة، بالإضافة إلى أثرها في تقادم بعض المهارات والاستغناء عنها، ويحتم هذا التطور الاهتمام بوضع الآلية التي يمكن من خلالها متابعة التغييرات التقنية المتلاحقة في هذا المضمار والإلمام المستمر بها، وتطوير الوسائل والأنظمة المناسبة للتكيف معها، وإعداد الكوادر المؤهلة العديدة والنوعية اللازمة للتعامل معها، وفي هذا المجال تبرز أهمية تكنولوجيا المعلومات على وجه الخصوص لرسم السياسات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وكيفية استخدامها الأمثل وتوظيفها واستثمارها لتحسين وتطوير

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الأداء، ومن هنا تبلورت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية في وزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة بالجزائر؟

أسئلة الدراسة:

يندرج ضمن إشكالية الدراسة عدد من التساؤلات نذكرها كما يلي:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها ووظائف إدارة الموارد البشرية. في وزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتكنولوجيا المعلومات بأبعادها على أداء إدارة الموارد البشرية بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين استخدام تكنولوجيا المعلومات بأبعادها وأثرها على أداء إدارة الموارد البشرية تعزى للمتغيرات الوظيفية (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي) بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.
- ماهي مختلف مؤشرات قياس أداء إدارة الموارد البشرية؟
- ماهي إنعكاسات استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية؟
- ما أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على وظائف إدارة الموارد البشرية؟
- ماهي المهارات الواجب توافرها في الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات؟

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

فرضيات الدراسة:

لغاية الإجابة على الإشكالية قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسة الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها ووظائف إدارة الموارد البشرية. في وزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.

وتتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، قاعدة البيانات، شبكات الاتصال، مهارات الموارد البشرية) و وظيفة تخطيط الموارد البشرية بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، قاعدة البيانات، شبكات الاتصال، مهارات الموارد البشرية) و وظيفة توظيف الموارد البشرية بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، قاعدة البيانات، شبكات الاتصال، مهارات الموارد البشرية) و وظيفة تدريب الموارد البشرية بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.

الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، قاعدة البيانات، شبكات الاتصال، مهارات الموارد

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

البشرية) ووظيفة تعويضات الموارد البشرية بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية و التكنولوجيات والرقمنة.

الفرضية الفرعية الخامسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05\geq\alpha$) بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، قاعدة البيانات، شبكات الاتصال، مهارات الموارد البشرية) و وظيفة تقييم أداء الموارد البشرية بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05\geq\alpha$) لتكنولوجيا المعلومات بأبعادها على أداء إدارة الموارد البشرية بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.

الفرضية الرئيسة الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05\geq\alpha$) بين استخدام تكنولوجيا المعلومات بأبعادها و أثرها على أداء إدارة الموارد البشرية تعزى للمتغيرات الوظيفية (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي) بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.

وتتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05\geq\alpha$) بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها و أداء إدارة الموارد البشرية تعزى لمتغير المؤهل العلمي بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.

الفرضية الفرعية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05\geq\alpha$) بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها و أداء إدارة الموارد البشرية تعزى لمتغير سنوات الخبرة بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الفرضية الفرعية الثالثة توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها و أداء إدارة الموارد البشرية تعزى لمتغير المستوى الوظيفي بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في:

- تسليط الضوء على عصرنة وتحديث وظائف إدارة الموارد البشرية باعتبارها من المجالات الحيوية الهامة.
- معرفة مدى تقبل الموارد البشرية لتقنية تكنولوجيا المعلومات.
- الوقوف على مدى اعتماد الوزارة على تطبيقات تكنولوجيا المعلومات.
- الإسهام في قياس مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة، ومدى تقبل الأفراد العاملين لاستخدام هذه التكنولوجيا لتحسين الأداء، وعلاقة ذلك ببعض الخصائص الديموغرافية والوظيفية.
- التعرف على نوع العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية في وزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.
- إبراز التحول نحو أتمته وظائف إدارة الموارد البشرية.
- تأثير تكنولوجيا المعلومات على كفاءة وفاعلية أداء إدارة الموارد البشرية بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.

أهداف الدراسة:

- معرفة أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على وظائف إدارة الموارد البشرية بمختلف أبعادها.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- توضيح الدور الذي تؤديه تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية في ظل ديناميكية بيئة الأعمال.
- اختبار العلاقة القائمة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وأبعاد إدارة الموارد البشرية.
- الوقوف على أهم المعوقات والتحديات التي تعيق تطبيق تقنية تكنولوجيا المعلومات في وزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.
- معرفة الآثار الناجمة عن استخدام تطبيقات تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية.

حدود الدراسة:

الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على العاملين في مديرية الموارد البشرية ومديرية الإدارة والوسائل، والمديرية العامة لتكنولوجيات الإعلام والاتصال والمديرية العامة للاقتصاد الرقمي في وزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.

الحدود المكانية: تقتصر هذه الدراسة على وزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.

الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة الميدانية خلال سنة 2019.

أسباب اختيار الموضوع:

الأسباب الموضوعية:

- الأهمية والدور الفعال لتكنولوجيا المعلومات واختراقها لكل جوانب الأعمال المعاصرة، والدور الذي تلعبه في التطوير والارتقاء بالعمل الإداري داخل إدارتها.
- الكشف عن واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بتحسين الأداء في الوزارة.

الأسباب الشخصية:

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

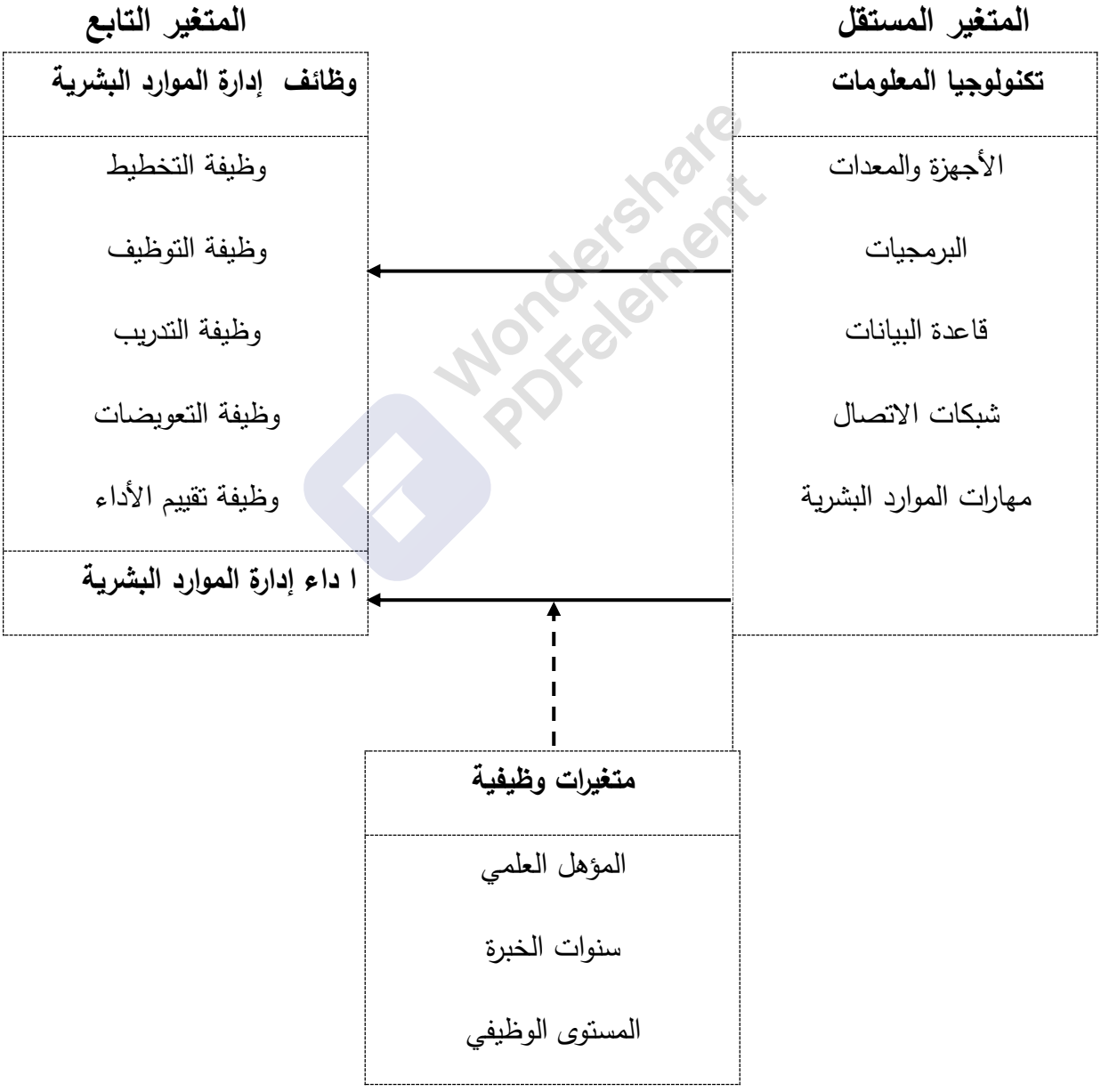
- الميل للبحث في مجال إدارة الموارد البشرية.

منهج الدراسة:

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، باعتباره المنهج الأنسب لهذا النوع من البحوث، والذي يعتمد على جمع وتحليل وعرض المادة العلمية.

نموذج الدراسة:

الشكل رقم (01): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الدراسات السابقة.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: تكنولوجيا المعلومات: هي مجموعة التقنيات الإلكترونية المتمثلة في الأجهزة والمعدات وقواعد البيانات والبرمجيات وشبكات الاتصال بالإضافة إلى الموارد البشرية المستخدمة في وزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة، والمسؤولة عن معالجة وتخزين البيانات.

- **الأجهزة والمعدات:** وهي تمثل المكونات المادية التي تستخدم بعمليات الإدخال والمعالجة للمعلومات، وهي تشكل بمجموعها نظام الحاسوب.
- **البرمجيات:** وهي مجموعة البرامج المستخدمة والتي تقوم بتشغيل قواعد البيانات وشبكات الاتصال اعتمادا على الأجهزة والمعدات للقيام بالعمليات المطلوبة منها، وتزويد الموظفين بكل ما يحتاجونه من معلومات.
- **قواعد البيانات:** هي مجموعة البيانات المرتبطة مع بعضها البعض أو المعلومات المخزنة على وسائل وأجهزة تخزين البيانات.
- **شبكات الاتصال:** وهي عبارة عن نظام وسائط اتصال تهدف لربط جهازي حاسوب أو أكثر لغرض إرسال البيانات والمعلومات وتلقيها.
- **مهارات الموارد البشرية:** هي مجموعة من المهارات والمعارف المسؤولة على متابعة ومعالجة النظام لغرض انجاز أنشطة المؤسسة، وهي القائمة على التصميم والتنفيذ والتحكم والاستخدام.

المتغير التابع: أداء إدارة الموارد البشرية: هو قدرة إدارة الموارد البشرية على تحقيق أهدافها عن طريق استخدام الموارد المتاحة بطريقة كفؤة وفعالة، في حصول المؤسسة على احتياجاتها من الموارد البشرية، تطويرها وتحفيزها والحفاظ عليها بما يحقق أهداف المؤسسة والعاملين فيها.

- **تخطيط الموارد البشرية:** هي عملية التنبؤ وتحديد احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية وكيفية الحصول عليها.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- **توظيف الموارد البشرية:** هي عملية توفير الموارد البشرية المؤهلة للعمل في المؤسسة، وتشمل مراحل الاستقطاب والاختيار والتعيين لأفضلهم وذلك بالعدد والنوع المطلوب وفي الوقت المناسب، لأجل تحقيق أهداف المؤسسة.
- **تدريب الموارد البشرية:** وهي العملية التي يكتسب الفرد من خلالها المعارف والمهارات والقدرات التي يقتضيها أداء عمل معين.
- **تعويضات الموارد البشرية:** وهي العملية التي يحصل من خلالها الفرد على أجور وامتيازات الهدف منها جذبه إلى العمل وتحفيزه لتقديم الجهد المطلوب في سبيل تحقيق الأداء المرغوب من قبل المؤسسة.
- **تقييم أداء الموارد البشرية:** وهي العملية المستمرة في متابعة أداء الفرد ومدى تحقيقه للمستويات المطلوبة، وتقييم عمله بطرق ووسائل معينة هدفها تعزيز نقاط القوة عنده ومعالجة نقاط الضعف لزيادة فاعلية المؤسسة.

Wondershare PDFelement

Supprimer filigrane
Wondershare PDFelement

الفصل الأول: الأدبيات النظرية حول أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

تمهيد:

قمنا في هذا الفصل الخاص بالإطار النظري للدراسة بتقسيمه إلى ثلاث مباحث، المبحث الأول خاص بتكنولوجيا المعلومات، تناولنا فيه عرض للمفاهيم الأساسية لتكنولوجيا المعلومات وكذا خصائصها، ثم تطرقنا إلى أهمية استخدامها وكذا البنية التحتية لها بالإضافة إلى متطلبات تطبيقها.

أما المبحث الثاني فخصصناه لإدارة الموارد البشرية، حيث قمنا بعرض المفاهيم الخاصة بها من خلال طرح أهميتها وأهدافها وذكر أهم وظائفها، ثم تناولنا التوجهات الحديثة لها.

أما المبحث الثالث قمنا بعرض المفاهيم الخاصة بالأداء والعوامل المؤثرة فيه، ثم تناولنا مقاييس الأداء والعلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء، وتطرقنا كذلك إلى إدارة الموارد البشرية من خلال نظم المعلومات وانعكاسات استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية، وأثارها على وظائفها.

وفي الأخير قمنا بعرض وظائف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كنتيجة لتطبيق تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

المبحث الأول: أساسيات تكنولوجيا المعلومات

أصبحت تكنولوجيا المعلومات عنصرا وركنا أساسيا في العمل الإداري في مختلف المجالات، وتعتبر العصب المحرك لكل أنواع القرارات المتخذة في أي مؤسسة، ولا يمكن الاستغناء عليها لكونها المورد الأساسي في تدعيم العملية الإدارية، وقد ساهم التطور الهائل في التكنولوجيا في تطوير طرق توفير المعلومات بمواصفات معينه تخدم احتياجات الإدارة العليا في عمليات التخطيط الاستراتيجي والتعرف على تكنولوجيا المعلومات، وسنتطرق في هذا المبحث إلى مفهومها وخصائصها و أهمية استخدامها والبنية التحتية لها، والتعرض للفوائد المترتبة عن تطبيقها.

المطلب الأول: ماهية المعلومات، التكنولوجيا وتكنولوجيا المعلومات

قبل التطرق لمفهوم تكنولوجيا المعلومات سنحاول التعرف على المصطلحات ذات الصلة بها، وعليه سيخصص هذا المطلب للتعرف على ماهية المعلومات، التكنولوجيا وتكنولوجيا المعلومات.

أولا: المعلومات

1- ماهية المعلومات:

المعلومات هي عبارة عن بيانات تمت معالجتها بإحدى البرمجيات أو تم ربط بعضها مع بعض لتقدم لنا مفهوم وتوصلنا لإدراك شيء أي تقدم لنا مدلول عن شيء يمكن استيعابه ويغير لنا الحالة الذهنية والسلوكية.[1] وتعرف المعلومات بأنها:«عبارة عن مخرجات النظام فهي بيانات سبق تشغيلها، وبعبارة أخرى في المعلومات هي بيانات تم معالجتها لتكون في شكل له معنى ومفهوم، ويقصد بمعالجة البيانات تشغيلها أو تحويلها- وتشمل عمليات التجميع والتنسيق والتصنيف والتلخيص، والمعالجة الرياضية،

[1] إبراهيم بريم، **صناعة المعلومات وبناء مجتمع المعرفة**، دار هومة، الجزائر،2016، ص15.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

والتخزين والاسترجاع ونقلها كمخرجات(معلومات) لخدمة أهداف المستخدمين » [1].

ويعرفها أسامة العامري بأنها« حالة ذهنية، ومن ثم فإنها المورد الذي بدونه لا يمكن للإنسان استثمار أي مورد آخر وعليه فإن مفهوم كلمة معلومات وبما يتوافق مع عصر المعلومات الذي نعيشه اليوم ينص على أن المعلومات سلعة يتم في العادة إنتاجها وتعبئتها بشكل متفق عليها، وبالتالي لا يمكن الاستفادة منها تحت ظروف معينة في التعليم والإعلام والتسلية أو لتوفير محفز مفيد وغني لاتخاذ قرارات في مجالات عمل معينة» [2]

أما ستون فيرى أن المعلومات عبارة عن«معرفة مشتقة من تنظيم وتحليل البيانات، أي أنها بيانات ذات منفعة في تحقيق أهداف المؤسسة» [3]. وهذا نفس ما ذهب إليه Genilas et AL أن «المعلومات هي مجموعة من البيانات التي لها معنى يتم تجميعها لتصبح مهمة يمكن الاستفادة منها لاتخاذ القرارات». [4]

كما أنها «المادة الأساسية التي تبنى عليها الاستراتيجية والتي أصبح دورها ينمو ويتسع أكثر فأكثر في بناء المجتمع ككل، والمعلومة تستطيع أن تكون صورة، رقم أو أي معطيات من شأنها أن تكون المادة الخام قبل علاجها لاتخاذ قرارات» . [5]

---

[1] سمير عبد الغني محمود، **التشغيل الالكتروني للبيانات وإنعكاساته على نظم المعلومات لمنظمات الأعمال**، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ط1، 2017، ص29.

[2] أسامة العامري، **اتجاهات إدارة المعلومات**، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2010، ص 29.

[3] صلاح الدين عبد المنعم مبارك، **اقتصاديات نظم المعلومات المحاسبية والإدارية**، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2001، ص 23.

[4] Genilas et AL; **Business Processes & Information Technology**; South Western; USA. 2004.P16.

[5] Jacques Renard. **Théorie et Pratique De L'audit Interne** ;6 eme édition ; édition d 'organisation ; Paris. 2007.pp26-28.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

من خلال ما سبق نرى أن هناك أكثر من تعريف للمعلومات فهناك من يراها بأنها بيانات تمت معالجتها، وهناك من يرى بأنها معرفة، وهناك من يصفها بأنها حالة ذهنية. الا أن معظم التعاريف اتفقت على أن المعلومات هي بيانات تم تحويلها وتشغيلها بعد ما كانت مجرد معطيات مجردة لا معنى لها، لتصبح ذات قيمة وتخدم موضوع محدد للحصول على معنى يمكن الاستفادة منه لاتخاذ قرار يخدم أهداف المؤسسة.

واختلفت التعاريف من حيث استخدام المعلومات، حيث ينظر لها على أنها تستخدم لـ:

- اتخاذ قرارات معينة.
- خدمة أهداف المؤسسة والمستخدمين.
- بناء المجتمع ككل.
- تقليل حالة عدم التأكد.

كما يتضح لنا أن المعلومات هي الحقائق والنتائج التي تنتهي إليها معالجة وتحليل وإعادة صياغة وتنظيم البيانات (المادة الخام) المتعلقة بحالة أو حدث معين ليصبح لها معنى واضح ومحدد، وذلك لغرض تحقيق الاستفادة منها أو اتخاذ قرار معين.

2- أهمية المعلومات:

تبرز أهمية المعلومات في النقاط التالية:[1]

- المعلومات ضرورية ومطلوبة لتطوير قرارات الفرد والمجتمع ولها دور أساسي في نجاح أي نشاط أو أي مشروع.

[1] بلقيدوم صباح، **أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة (NTIC)على التسيير الاستراتيجي للمؤسسات الاقتصادية**، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه تخصص علوم التسيير، جامعة قسنطينة02، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير،2012-2013، ص ص 125-126.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- ضمان القرارات السليمة في جميع القطاعات وعلى مختلف مستويات المسؤولية.

-المعلومات دعامة أساسية من دعامات البحث العلمي في مختلف الموضوعات والتخصصات.

- توفير بدائل وأساليب حديثة لحل المشكلات الفنية واختيارات تكفل الحد من هذه المشكلات في المستقبل.

- تساعد المعلومات في نقل الخبرات للآخرين وعلى الاستفادة من المعرفة المتاحة بالفعل.

- زيادة مستوى المعرفة لدى المستفيد من المعلومات حيث تزوده بتصور عقلي عند فرد أو مجموعة من الأفراد أو مجموعه من الأنشطة أو الأهداف.

- المعلومات هي أساس عملية الاتصال الإنساني في المجتمع بكل مستوياتها وكذلك الاتصال المستعين بالحاسبات الإلكترونية وبالتالي فهو محور عمل كل مؤسساته المختلفة.

- المعلومات تزداد قيمتها ويتعاظم دورها خلال الأزمات ولتجنب هذه المواقف الحرجة لابد أن يوفر نظام المعلومات الإدارية في المؤسسة المعلومات التي تساعد متخذ القرار على التنبؤ، بما يمكن أن يحكمه المحيط من فرص وتهديدات، وذلك بالكم المناسب والوقت المناسب والجودة والنوعية المطلوبة وذلك لصناعة قرارات لمواجهة التهديدات والاستفادة من الفرص وإمكانية الإلمام بكل ما يتعلق بالأزمة ومسارات تطورها.

- المعلومات لها دور مهم وحيوي على المستوى الاستراتيجي القومي حيث أنها أصبحت قوة ومصدرا حيويا متزايدا يدعم مصادر القوة الأخرى، وذلك لتحقيق أهداف مثل الدبلوماسية، المنافسة الاقتصادية، استخدام القوات المسلحة.... الخ.

ثانيا: التكنولوجيا

1- ماهية التكنولوجيا:

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

يعتبر لفظ التكنولوجيا من أكثر الألفاظ تداولا في عصرنا الحالي[1] ،حيث عرفها كل من Meconnelle & Brue بأنها:« التحسينات في الأساليب الفنية التكنولوجية لتمكن الوحدات الاقتصادية من زيادة وحدات الإنتاج بأقل الموارد[2] »

وقد تم تعريف التكنولوجيا Technologyعلى أنها مكونة من جزئين أحدهما Technoوالذي يعني التطبيق أو الأسلوب العملي، والثانيlogy أي العلم، وعند دمج الجزئين معا يكون مفهوم التكنولوجيا هو العلم التطبيقي، أو الطريقة الفنية لتحقيق غرض عملي. كما عرفت التكنولوجيا بأنها تشير إلى إمكانية التطبيق العملي للوسائل العلمية المتطورة والحديثة على اعتبار أن هذه الوسائل العملية غالبا ما تتعلق بالتطورات الجديدة في العملية أو الإنتاج بالإضافة إلى التقدم العلمي المؤثر في مختلف الأنشطة التي يمكن استخدامها فيها.[3]

ويعرفها قاموس أكسفورد بأنها الدراسة المنهجية للفنون الصناعية المتعلقة بنقل المعرفة البناءة.[4]

ويقصد بها التطبيق العملي للاكتشافات والاختراعات العلمية المختلفة التي يتم التوصل إليها من خلال البحث العلمي، كما أنها مجموعة المعارف والخبرات المتراكمة والأدوات والوسائل المادية والإدارية التي يستخدمها الإنسان في أداء عمل وظيفة معينة في مجال حياته اليومية لإشباع حاجاته المادية.[5]

---

[1] وليد بن التركي، **دور نقل التكنولوجيا في تحسين القدرة التنافسية**، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، ط1،2016، ص15.

[2] Meconnelle & Brue ; **Macro Economics** : Irwin ; USA. 2008. P52.

[3] نادية عبد الجبار محمد الشريدة، **متطلبات تطبيق تقنية المعلومات والاتصالات ودورها في تعزيز نظام المعلومات المحاسبي والرقابة الداخلية**– رسالة ماجستير، قسم محاسبة جامعة بغداد، كليه الإدارة والاقتصاد،2010، ص13.

[4] Stephen.D. Tansey; **Business Information Technology and Society**; Routledge; London 2003; p03.

[5] O'Brien James A. **Introduction to Information Systems; Essentials for Internet Worked E-Business Enterprise;** Boston; MC Graw-Hill Irwin;9 ed; 2001.pp50-57.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

وتعرف التكنولوجيا اصطلاحا بأنها:« عملية تحويل الفكرة العملية من حالة نظرية معرفية إلى حالة عملية أي تحويلها إلى سلع إنتاجية أو معدات أو أجهزة أو أدوات أو وسائل يستخدمها الإنسان في أداء عمل ما أو وظيفة ما، بحيث تصبح تلك الآلات والمعدات قادرة على أن تقدم خدمة للفرد و المجتمع والدولة على حد سواء على صعيد الواقع العملي».[1]

كما تم تعريف التكنولوجيا على أنها« تطبيق الإجراءات المستمدة من البحث العلمي والخبرات العلمية لحل المشكلات الواقعية، ولا تعني التكنولوجيا هنا الأدوات والمكائن فقط بل أنها الأسس النظرية والعملية التي ترمي إلى تحسين الأداء البشري في الحركة التي تتناولها».[2]

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن:

- التكنولوجيا تعتمد على عناصر مادية تتمثل في الآلات والمعدات.
- التكنولوجيا تركز على التطبيق العملي.
- التكنولوجيا تهدف إلى تحديث طرق العمل وخدمة الإنسان.

2- أهمية التكنولوجيا:

ولقد حققت التكنولوجيا أهميه بالغة وعده فوائد والتي تتمثل فيما يلي:[3]

- زيادة القدر المتاح من الموارد الطبيعية الموجودة عن طريق اكتشاف وإضافة موارد جديدة أو من خلال ابتكار وسائل فعالة وأكثر قدرة على الكشف عن ما هو موجود من هذه الموارد.
- إضافة استخدامات جديدة للموارد الاقتصادية تسمح بزيادة القيمة الاقتصادية للموارد، أي زيادة درجة

---

[1] جعفر الجاسم، **تكنولوجيا المعلومات**، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،2005، ص 49.

[2] إبراهيم درة عبد الباري، **تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، الأسس النظرية ودلالتها في البيئة العربية المعاصرة**، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، القاهرة،2003، ص 26.

[3] فليح حسين خلف، **اقتصاد المعرفة**، عالم الكتاب الحديث، ط1، الأردن،2007، ص ص 147-178.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الانتفاع الاقتصادي من هذه الموارد.

- إبتكار وسائل إنتاجية تتيح الإحلال بين الموارد بالشكل الذي يقلل من إستخدام الموارد النادرة بزيادة إستخدام الموارد المتوفرة بالشكل الذي يقود إلى زيادة الإنتاج من خلال ذلك.
- زيادة إنتاجية الموارد الموجودة أي تحقيق الاقتصاد في استخدام الموارد المتاحة في العمليات الإنتاجية من خلال التوصل إلى استنباط أساليب إنتاجية تضمن الكفاءة الإنتاجية وبما يحقق الزيادة في إنتاجية الموارد.
- اكتشاف طرق ووسائل إنتاج جديدة ومن خلال التطور التكنولوجي وبالشكل الذي يتيح زيادة الإنتاج وتحسين نوعيته، إضافة إلى تقليل التكلفة لتحقيق الكفاءة.

ثالثا: تكنولوجيا المعلومات

بعد تناول طبيعة المعلومات والتكنولوجيا، يمكن الانتقال إلى معرفه طبيعة تكنولوجيا المعلومات، وتجدر الإشارة إلى أن تكنولوجيا المعلومات(**IT**)هي التسمية المختصرة الأكثر تداولا بعدما كانت تعرف بمصطلح تكنولوجيا المعلومات والاتصالات **(ICT)** .وعرفت تكنولوجيا المعلومات« بأنها علم يقوم على معالجة مختلف أنواع المعلومات عن طريق الوسائل الحديثة خاصة الحواسيب، ويتم استخدامها للمساعدة في إيصال المعارف الإنسانية والاجتماعية والعلمية المتعددة» .[1]

و عرفاBeimborn; Heinz-theo ;Wagner تكنولوجيا المعلومات على أنها« مجموعة من العناصر المتداخلة أو المتفاعلة بعضها مع بعض والتي تعمل على جمع مختلف البيانات والمعلومات وتعمل على

[1] محمد عبد حسين آل فرج الطائي، **نظم المعلومات المحاسبية**، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،2012، ص.19.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

معالجتها وتخزينها، وبثها وتوزيعها على المستفيدين لغرض دعم عملية إتخاذ القرار وتأمين السيطرة على المؤسسة».[1]

وتكنولوجيا المعلومات هي:« عبارة عن المكونات المادية والبرمجية لأجهزة الحاسوب وشبكات الاتصال وقواعد البيانات التي تعمل على إستقبال البيانات ومعالجتها وتخزينها واسترجاعها للمستخدم النهائي في الوقت والزمان المناسبين من أجل اتخاذ القرارات الإدارية في المؤسسة»".[2] وهذان التعريفان يطابقان ماذهب إليه (O' Brien) حيث يرى أن« تكنولوجيا المعلومات هي جميع الأجهزة والبرمجيات والشبكات وقواعد البيانات والتي يجرى استقبال البيانات من خلالها ليتم معالجتها وتخزينها وتعديلها وإسترجاعها سواء على شكل نصوص أو رسائل صوتية».[3] وهو نفس ما أشار إليه (Irfan Salem) بأن «تكنولوجيا المعلومات IT تشمل جميع أنواع التكنولوجيات المستخدمة لإنشاء وتخزين المعلومات وتبادل واستخدام المعلومات بمختلف أشكالها، بما في ذلك بيانات الأعمال والمحادثات الصوتية والصور الثابتة والصور المتحركة، وعروض الوسائط المتعددة وأي أشكال أخرى، بما في ذلك تلك التي لم تصور أيضا تكنولوجيا المعلومات التي تسهل لإنتاج ومعالجة عملية التخزين والتواصل ونشر المعلومات».[4]

---

[1] Wagner: Heinz-theo; Beimborn; Daniel Weitzel; Tim; **How Social Capital Among Information Technology and Business Units Divers Operational Alignment and IT Business Value**; Journal of Management Information Systems; Vol 31: Issue 1; 2014; p241-272.

[2] عدنان عواد الشوابكة، **دور نظم وتكنولوجيا المعلومات في اتخاذ القرارات الإدارية**، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،2011، ص169.

[3] O' BrienJ; **Management information Systems Managing Information Technology in the Business Entreprise**; Graw Hill Companies; Boston; 5 th ed; 2004; p 434.

[4] Irfan Salem; Role of Information and Communicational Technologies in Perceived Organizational Performance; An Empirical Evidence from Higher Education Sector of Pakistan**; Bussiness Review**; Vol 06; N01;2011; p03.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

و عرفت بأنها «تشمل كل التقنيات المستعملة في معالجة ونقل المعلومات وتتمثل أساسا في الإعلام الآلي وشبكة الانترنت والاتصالات عن بعد».[1]

أما (Laudon.k& Laudon.j) فعرف تكنولوجيا المعلومات بأنها« عبارة عن أنظمة بالغة الدقة تتكون من مجموعة أدوات تستخدم لتخزين وتحليل ومعالجة وبث ونقل المعلومات بجميع أشكالها وفق معايير تطبقها برامج الحواسيب والتكنولوجيا الأخرى لمعالجة النظم والارتقاء بخدمات المعلومات التي قد يعجز المستخدم عن تقديمها بالطرق التقليدية في ظل حجم تشابك وتضخم المعلومات».[2]

ويرى كل من(Sugandi & Kurniawan)أن تكنولوجيا المعلومات «مجموعة من الإمكانيات البشرية والألية التي تعمل مع بعضها البعض في ظل مجموعة من القواعد والاختصاصات، وتقوم بجمع وتخزين واسترجاع وبث وتحقيق الاستفادة القصوى من المعلومات المتاحة لدى المؤسسة لرفع كفاءة العمل الإداري بها».[3] وهذا التعريف أشار إلى المورد البشري كمكون من مكونات تكنولوجيا المعلومات ، و يتفق مع هذا المفهوم كل من (kenneth and Jane) اللذين يرون أن تكنولوجيا المعلومات تمثل : «مجموعة من المكونات المادية و البرمجيات و القوة البشرية إلى جانب القدرات التقنية العالية المستخدمة في الإتصالات بأنواعها.[4]»

في حين يرى البعض أن تكنولوجيا المعلومات ماهي إلا:« تطبيق المنهج العلمي في التعامل مع البيانات والمعلومات، بما يمكن المؤسسات من إتخاذ القرارات الفعالة في كل المستويات الإدارية في شتى

[1] Sylvie Faucheux Christelle Hue et autres ; **TIC et Developpement Durable** ; Boeck Université ; Bruxelles ;2010 ; p09.

[2] Laudon.K & Laudon.J: **Management information systems managing the Digital firm**; Pearson International Firm: 8 th: 2006; p7.

[3] Sugandi Lianna; Kurniawan Yohannes; **The Influence of Information Technology; on the information and service quality for the teaching and learning**; International journal of Emerging Technologies in Learning; vol 13; Issue 12; 2018; p230-237.

[4] Laudon.Knneth c & Laudon.Jane p; **Management Information Systems: organization and Technology in the network entreprises** ; Northbrook :Prentice- Hall: NEWYORK: 06 edition:2000:p 218.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

مجالات نشاطها»[1]. و«تعد تكنولوجيا المعلومات كالقلب النابض في مختلف مؤسسات الأعمال، إذ تساهم في تسهيل انسيابية القرارات المناسبة وفي توجيه وتنفيذ مختلف عملياتها فهي مصدر حيوي لديمومتها وبقائها وتميزها التنافسي»[2] .

وهي أيضا « تلك التقنية التي تدعم وتساند كافة الأنشطة المتعلقة بتجميع وتحليل المعلومات وتصنيفها وتخزينها، كما أن تقنية المعلومات لا توجد مستقلة أو منعزلة عن السياق العام بالمؤسسة».[3]

أما الطيطي فعرف تكنولوجيا المعلومات بأنها:« عبارة عن استخدام التقنيات والوسائل الحديثة مثل الحاسوب والطابعة والأنترنت والشبكات اللاسلكية والماسحات الضوئية والأجهزة الخلوية و أجهزة المراقبة والبرمجيات وغيرها من الوسائل الحديثة ،في عمليات جمع البيانات وحفظها ومعالجتها وتوزيعها وبثها بسرعة ودقه كبيرة من أجل المساعدة في عمليات دعم إتخاذ القرارات وحل المشكلات وتحليل البيانات من أجل تحقيق الأهداف الموضوعة»[4]

وهذا نفس ما أشار إليه Andjarwati حيث يرى تكنولوجيا المعلومات بأنها« عبارة عن كافة الإجراءات التي تقوم بعملية الجمع والاسترجاع والتشغيل والتخزين وتوزيع للمعلومات، وذلك بهدف دعم عملية اتخاذ القرارات والرقابة في التنظيم، وبالإضافة لما سبق يمكن لها المساعدة في عملية تحليل المشكلات، والعمل

---

[1] عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، **المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية**، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة، مصر،2007، ص 233.

[2] غسان قاسم داود اللامي، أميرة شكر ولي البياتي، **تكنولوجيا المعلومات في منظمات الأعمال الاستخدامات والتطبيقات**، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،2009، ص 16

[3] أحمد عبد الفتاح ناجي، **توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الخدمة الاجتماعية من أجل التنمية نحو ممارسة مهنية أفضل**، المكتب الجامعي الحديث، مصر،2018، ص 30.

[4] خض رمصباح الطيطي، **ادارة تكنولوجيا المعلومات**، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2012، ص28.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

على تطوير وخلق المنتجات».[1]

كما تعرف تكنولوجيا المعلومات على أنها«الجانب التقني في نظم المعلومات، والتي تتضمن الأجهزة وقواعد البيانات والبرمجيات المختلفة والخوارزميات والشبكات وأجهزة أخرى»[2]

في حين يرى الكساسبة أن تكنولوجيا المعلومات:« أداة هامة و فعالة في تحسين أداء المؤسسات من خلال تأثيرها المباشر على الطريقة التي يتم بموجبها تنفيذ الأعمال في المؤسسة، وذلك من خلال تقليل الوقت اللازم لتنفيذ الأنشطة في العملية الإدارية، و تقصير المسافات الجغرافية ،وزيادة الترابط والتكامل بين أجزاء المؤسسة وخلق ذاكرة و مخزون معلوماتي يساعد على التطوير المستمر لأعمالها».[3]

ويشير(Daft)على أنها:« سلاح إستراتيجي يمكن أن يساعد في بناء وتعزيز قدرات المؤسسة الاستراتيجية من خلال توفير أفضل البيانات والمعلومات داخلها وخارجها وبما يوطد علاقة المنظمة بالمجهزين والزبائن والمؤسسات الأخرى»[4]

« وهي مختلف أنواع الاكتشافات والمستجدات والاختراعات التي تعاملت وتتعامل مع البيانات والمعلومات من حيث جمعها وتحليلها وتنظيمها وخزنها واسترجاعها، في الوقت السريع والمناسب وبالطريقة المناسبة والمتاحة، وتكنولوجيا المعلومات هي واحدة من الأدوات الرئيسية التي يستثمرها الإنسان وخاصة الشركات والمؤسسات لكي يواجهوا التغيرات والتطورات المحيطة بهم و يتعايشوا معها، بل واستثمارها في تحسين

---

[1] Andjarwati; T; Hermanto; Agus; Supangat; **Gap Analysis and Measurement of information Technology Readiness for Improvement of competive capabilities to Small and Medium Enterprises in East java Kne;** Social Science & Humanities; 2018.p12-26.

[2] علاء الحمامي، غصون السعدون، **تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في الأعمال الإلكترونية المتطورة**، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1،2016، ص52.

[3] وصفي عبد الكريم الكاسبة، **تحسين فعالية الأداء المؤسسي من خلال تكنولوجيا المعلومات**، دار اليازوري للنشر والتوزيع عمان، الأردن، ط1،2011 ص 11. * من أعمال ودراسات الكساسبة مجموعة من الكتب في مجال تكنولوجيا المعلومات أبرزها (كتاب مبادئ الإدارة الحديثة، كتاب تحليل وتصميم نظم المعلومات، أثر إدارة المعرفة في تطوير ثقافة التميز).

[4] Daft, Richard L, «management»,5th ed, New York, **the Dryden press**,2000, p240.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الأداء»[1].

من التعاريف الواردة أعلاه يتضح أن معظم التعاريف المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات تتفق على أنها استخدام للتكنولوجيا في القيام بجمع ومعالجة وتخزين واسترجاع وإيصال المعلومات عن طريق مجموعة من المكونات المتفاعلة والمترابطة فيما بينها وتشمل الحواسيب والمكونات المادية المتعلقة بها، إضافة إلى قواعد البيانات والبرمجيات المختلفة وشبكات الاتصال بهدف تحقيق أهداف المؤسسة والتطوير المستمر لأعمالها وتحسين الأداء، ودعم اتخاذ القرار وحل المشكلات.

في حين يرى بعض الباحثين ضرورة وأهمية إضافة المورد البشري باعتباره أهم عنصر لقدرته على استيعاب وتشغيل هذه المكونات بكفاءة.

ومن خلال هذا نخلص إلى أن تكنولوجيا المعلومات تهتم بمعالجة المعلومات، وهي أنظمة المعلومات التي تعتمد على مجموعة من المكونات، والتي تشمل الأجهزة ومعدات الإعلام الآلي والبرامج وقواعد البيانات وشبكات الاتصال والقدرات البشرية، والتي تتفاعل مع بعضها البعض لتحقيق أهداف المؤسسة.

المطلب الثاني: خصائص تكنولوجيا المعلومات

تتميز تكنولوجيا المعلومات بمجموعة من الخصائص أهمها:

أولا: خصائص تكنولوجيا المعلومات العامة:

- التقدم والانفجار المعرفي: أصبح انتشار استخدام تكنولوجيا المعلومات ليس في الأماكن المخصصة لها فقط، وإنما أصبح استخدام هذه التقنيات في جميع مرافق الحياة لكل إنسان أينما كان.

[1] عامر إبراهيم قنديلجي، علاء الدين عبد القادر الجنابي، **نظم المعلومات الإدارية**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط2، عمان، الأردن،2007، ص 32.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- الانتشار عن بعد: نتيجة التقدم التقني في حفظ المعلومات ومعالجتها، أدى ذلك إلى توسيع آفاق الانتشار المعلوماتي من أقصى الكرة الأرضية إلى أدناها، عن طريق شبكات الحاسب الآلي والاتصال الهاتفي.

- سهولة الحصول على المعلومات: حيث أن التقدم التقني أدى إلى سهولة الحصول على المعلومات المخزونة في الحاسوب وإسترجاعها وهذا يحتم على المجتمعات الاستفادة القصوى من هذه الخصوصية للتقنية المعاصرة.

- تقنية المعلومات أساس لغيرها: فالمعلومات أساس لغيرها من المجالات المختلفة كالإدارية والصحية والاقتصادية والتقنية خادمة للمعلومات حافظة لها مسهلة لاستخدامها، وهذا ما أدى إلى إزدياد الحاجة إلى إستخدام وتوظيف التقنية في مجال المعلومات حيث أصبحت سرعة نقل المعلومات متوقفة على استخدام هذه التقنية.[1]

- إتباع الطرق العلمية لتحديد الاحتياجات اللازمة لمختلف وحدات وتجهيزات الحاسبات الإلكترونية، ذلك عن طريق القيام بدراسة للجدوى من الناحيتين الفنية والاقتصادية، لتحقيق التطابق بين الإمكانيات المتوفرة والاحتياجات الفعلية.

- الأخذ في الاعتبار الاحتياجات المستقبلية نتيجة المتغيرات المختلفة.

- توفير بيئة تكنولوجية بتوفير البنية التحتية.

- ربط البيانات الاحصائية بالبيانات المكانية باستخدام نظم المعلومات الجغرافية.

- بناء تطبيقات ديناميكية.

- نقل وتوطين التكنولوجيات المختلفة وتنمية وتطوير العنصر البشري.

[1] خالد الحازمي، **الهدف التعليمي الثقافي لتقنية المعلومات للمجتمع العربي وتجربة المملكة العربية السعودية**، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية،2009، ص ص 13-14.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- استخدام نظم قواعد البيانات العلائقية(RDBMS).

- التصميم الجيد لقواعد البيانات.[1]

ثانيا: خصائص تكنولوجيا المعلومات تبعا لأثارها:

بالإضافة إلى ذلك يمكن تحديد خصائص تكنولوجيا المعلومات تبعا لآثارها إلى أربع نقاط هي:[2]

- تقليص الوقت: ويرجع ذلك أساسا إلى سرعة معالجة المعلومات وأثارها على التشغيل الآلي لعملية معالجة المعلومات.

- تقليص من المكان: نظرا لتعدد شبكات الاتصال وخفض تكلفة الوصول(Accès) بين تأثيراتها الأكثر وضوحا في العمل، التعليم واجتماعات الفريق عن بعد.

- الزيادة هائلة في حجم المعلومات المخزنة ومعالجتها: على الأشرطة الممغنطة والأقراص الضوئية، والأقراص المدمجة وقواعد البيانات ومستودعات البيانات ومرفقاتها لاستخراج هذه المعلومات عن طريق نظم إدارة قواعد البيانات أكثر كفاءة، يمكن العثور على آثار خاصة في تطوير وتحسين دعم القرار.

- مرونة الاستخدام: بشكل خاص نظرا لبساطة العديد من طرق التشغيل مثل تحليل الإشارات الرقمية وفقا لحالتين أساسيتين(بايت) ممثله في0و1، والذي يسمح لمجموعة واسعة جدا من الاستخدامات، ونقل النص والصوت والصورة على نفس الداعم.

[1] منال البلقاسي، **البيتكوين والعملات الرقمية ومتطلبات الاقتصاد الرقمي**، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية،2020، ص6.

[2] رقية منصوري، **التخطيط الاستراتيجي لنظم المعلومات**، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،2018، ص ص 124-125.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

المطلب الثالث: أهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات.

تتمثل أهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات داخل أي مؤسسة في الآتي:[1]

– السرعة: حيث أن الإجراءات التوثيقية المطلوبة للمعلومات وأوعيتها المختلفة، تكون أسرع بكثير عند استخدام الحاسبات، وخاصة عند استرجاع تلك المعلومات.

– الدقة: حيث أن احتمالات الوقوع في الخطأ أكبر بكثير في النظم التقليدية اليدوية من النظم الآلية، وذلك نتيجة التعب والإجهاد الذي يصيب الإنسان في مجال العمل اليدوي، أما الحاسوب فإن أداءه يكون بنفس القابلية والدقة، سواء كان ذلك في الدقائق الأولى من عمله أو في الدقائق الأخيرة منها بغض النظر عن وقت ومدة العمل وظروفه.

– توفير الجهود: في الجهد البشري في النظم التقليدية هو أكبر من الجهد المبذول في النظم الآلية، سواء كان ذلك على مستوى إجراءات التعامل مع المعلومات ومصادرها المختلفة ومعالجتها وتخزينها، أو على مستوى استرجاع المعلومات والاستفادة منها من قبل المخططين والمستثمرين وصناع القرار والمستفيدين الآخرين.

– كمية المعلومات: حيث أن حجم المعلومات والوثائق المخزونة بالطرق التقليدية محدودة، مهما كان حجم الإمكانات البشرية والمكانية قياسا بالإمكانات الكبيرة لوسائط الحفظ والتخزين الالكترونية في الحاسبات.

– الخيارات المتاحة في الاسترجاع: إن خيارات استرجاع المعلومات أوسع وأفضل في النظم الآلية مما هو الحال في النظم التقليدية، فهناك مرونة عالية في الاسترجاع بالمنطق البولياني، حيث يمكن استخدام

[1] جنان صادق عبد الرازق،« استخدام تكنولوجيا المعلومات في رقمنة الآثار العربية– الآلية والمتطلبات–» **مجلة آداب الفراهيدي**، العراق، العدد 34، حزيران،2018، ص ص 422–423

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

أكثر من معلمة(متغير) للوصول إلى أدق المعلومات بسهولة ويسر.

كما تساعد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على تسهيل النشاطات وعلى تحليل ومراقبة المحيط الذي تتواجد فيه المؤسسة مع نشر المعلومات والحصول عليها ومعالجتها بغرض اتخاذ أحسن القرارات، وهنا تبرز أهميتها في التقليل من مصاعب البحث والتطوير وفي تحديث وتطوير إدارة الأعمال حيث تؤدي إلى خلق مجالات عمل ونشاطات متنوعة، ويمكن ملاحظة هذا من خلال مايلي:[1]

-تساعد على توفير قوة عمل فعاليته داخل التنظيم.

- زيادة قنوات الاتصال الإداري بين مختلف الإدارات

- تحقيق رقابة فعالة في العمليات التشغيلية.

- توفير الوقت خاصة للإدارة العليا والتفرغ لواجبات أكثر أهمية.

- تقليص حجم التنظيمات الإدارية.

- تساعد على جعل الاتصال أسرع وأكثر كفاءة وأداء واقل وتكلفة.

- توفير المعلومات الدقيقة والحديثة لدعم اتخاذ القرار.

- توفير إجراءات مبسطة لإدارة الموارد وبالتالي فعالية أكبر وأفضل.

- عقلنة الوظائف الموجودة وتغيير الهيكل التنظيمي للمؤسسة.

من خلال ما تقدم، تكمن أهمية تكنولوجيا المعلومات في تسهيل عمل المؤسسات، وإيجاد أنظمة متطورة تواكب تطورات العصر وبالتالي تحسين فاعلية الأداء واتخاذ القرار من خلال توفير كافة المعلومات وتسهيل الحصول عليها من خلال تواجدها على الأنظمة الداخلية للمؤسسات بالإضافة إلى توفير يد عاملة داخل المؤسسة يمكن استغلالها للقيام بواجبات أكثر أهمية، وبالتالي توفيرها للوقت والجهد

[1] لحمر عباس، **البعد الاستراتيجي لتكنولوجيا المعلومات والاتصال**، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر،2018، ص 176.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

وسرعة تجميع المعلومات التي تؤدي إلى اتخاذ القرار الصحيح في الوقت المناسب والذي ينعكس إيجابا على تخفيض التكاليف وتحسين الجودة.

المطلب الرابع: العوامل التي أدت إلى الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات

ساهمت مجموعة من الظروف إلى زيادة الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات تتمثل في:

أولا: التغيرات السريعة والمعقدة في بيئة العمل: تعمل المؤسسات في بيئة شديدة الاضطراب والتغير، نتيجة لما أفرزه التقدم في تكنولوجيا المعلومات ،بالإضافة إلى التغيرات الأخرى الناتجة عن العوامل الإقتصادية والسياسية وبالتالي أصبحت المؤسسات مطالبة باستخدام كافة الوسائل والتي منها تكنولوجيا المعلومات لفهم هذه البيئة والتنبؤ بتغيراتها.[1]

ثانيا: المسؤولية الاجتماعية: لاشك أن التفاعل بين المؤسسات والمجتمع لا ينفع، وأصبحت المؤسسات في الآونة الأخيرة أكثر إدراكا لهذا التفاعل وأهميته، حيث تسعى إلى المساهمة في القيام بالخدمات الاجتماعية كالرقابة البيئية ،الصحة والسلامة المهنية، تكافؤ الفرص ومراعاة حقوق المستهلك، وتكنولوجيا المعلومات يمكن أن تدعم أنشطة المسؤولية الاجتماعية من خلال نظم دعم القرار لمراقبة برامج تكافؤ الفرص والنظم الخبيرة لتحسين الرقابة البيئية .[2]

ثالثا: وعي المستهلكين وزيادة توقعاتهم: لقد أصبح المستهلك أكثر معرفة بمدى توافر المنتجات

---

[1] عبد الله فرغلي علي موسى، **تكنولوجيا المعلومات ودورها في التسويق التقليدي والالكتروني**، دار ابتراك للطباعة والنشر، القاهرة، مصر،2008، ص 28.

[2] بن عمومة همامة واوشن ريمة، **أثر تكنولوجيا المعلومات على تحقيق التنمية**، المؤتمر العربي الدولي السادس حول تكنولوجيا المعلومات وسيلة لمواكبة التطور والإبداع، المنظمة العربية للتنمية الصناعية والتعدين، المملكة المغربية،29-31 أكتوبر 2013، ص04.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

والخدمات وجودتها، هذه المعرفة تنعكس على نوعية طلب الزبون لهذه المنتجات والخدمات، والمؤسسات تحتاج إلى تلبية طلبات الزبائن ، ومن جهة أخرى فان الزبائن أيضا يطلبون معلومات تفصيلية عن المنتجات والخدمات وما هي الضمانات والتسهيلات التي يمكن أن يحصل عليها، والشركات بحاجة لتوصيل هذه المعلومات للزبائن بسرعة لإرضائهم وتشكل تكنولوجيا المعلومات وسيلة إتصال مهمة ما بين المؤسسة والزبائن.[1]

رابعا: ظهور وتطور اقتصاد المعرفة: ويتمثل بظهور إقتصاديات أساسها المعلومات والمعرفة، وتسارع موجات توالدها وتراكمها بوحدات زمنية غير ملموسة تعجز كل القدرات الإنسانية على ضبطها والإلمام بها.

ويعبر عن ثورة المعلومات وانفجار المعرفة بالنمو المستمر في تكنولوجيا المعلومات وشبكات الاتصال وتحولها المتزايد إلى الرقمنة، التصغير، السرعة والمرونة. وبعبارة أخرى فان المعرفة أصبحت أصول استراتيجية أساسية منتجة [2]

خامسا: العولمة الاقتصادية: وما رافقها من كسر للحواجز التقليدية بين الأسواق، ومن تعميم لبعض أنماط السلوك الاستهلاكي على المجتمعات كافة، وذلك على تباين الثقافات السائدة في هذه المجتمعات وتفاوت مستويات المعيشة فيها.

سادسا: الإستخدام المكثف للمعلومات في العمليات الإنتاجية: وقد تمثل ذلك أساسا بالاعتماد المتزايد على تكنولوجيات أكثر تطورا وأساليب عمل أشد تعقيدا، مع ما يستدعيه ذلك من ضرورة اللجوء

[1] وصفي عبد الكريم الكساسبة، مرجع سبق ذكره، ص 45.

[2] سعد غالب ياسين، **أساسيات نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات** دار المناهج، عمان، ط1،2008، ص 37.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

بصورة متزايدة إلى مهارات متخصصة وخبرات متنوعة، من أجل تشغيل تلك التكنولوجيات وإدارة هذه الأساليب.

سابعا: التغير التكنولوجي السريع وانخفاض تكاليف النقل والاتصالات: جعل من الأوفر إقتصاديا إجراء تكامل بين العمليات المتباعدة جغرافيا ونقل المنتجات والمكونات عبر أرجاء العالم بحثا عن الكفاءة.

ثامنا: المنافسة المتزايدة :التي أجبرت الوحدات الإقتصادية على إكتشاف طرق جديدة لزيادة كفاءتها بما في ذلك إستخدام أسواق جديدة وتغيير أماكن أنشطة إنتاجية معينة لتقليل التكاليف.[1]

المطلب الخامس: متطلبات تطبيق تكنولوجيا المعلومات

هناك العديد من الإمكانات والمتطلبات الواجب توافرها عند تطبيق تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات من أجل تحقيق أهدافها وهذه المتطلبات هي:

أولا: المتطلبات الإدارية والتنظيمية والبشرية: وتشمل المتطلبات الإدارية و التنظيمية والبشرية ما يلي:[2]

- الحد من بيروقراطية العمل المكتبي وتبسيط إجراءات العمل مما يسمح بتقليل العمل اليدوي والمجهود البدني ليحل محله وظائف جديدة تتيح الفرصة للتجديد والابتكار والإستفادة من مجالات الإبداع لدى الأفراد والعاملين.
- تطبيق الأساليب الحديثة والمعاصرة في مختلف سياسات الموارد البشرية مثل التعيين والتحفيز.

[1] Jesson, Joce,« The Unacceptable Face of the Global Knowledge Economy»; **Newzeland journal of teachers,** University of Auckland, No19,2010, P78

[2] عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، **الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية**، المكتبةالعصرية للنشر و التوزيع، القاهرة، ط1،2009، ص 425.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

– إتاحة الفرصة للترقية وتنمية الكفاءات وتطوير المسارات الوظيفية أمام العاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات.

– تدعيم وتأييد الإدارة العليا لتطبيق تكنولوجيا المعلومات على مستوى المؤسسة وإداراتها وأقسامها المختلفة.

– تنمية نظام فعال للمزايا والأجور للعاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات يساعد على إخراج كل ما لديهم من طاقات وإبداعات.

– الإنتقال من الوسائل التقليدية في تقييم أداء العاملين إلى الوسائل الحديثة التي تعتمد على المداخل المعتمدة في التقييم على أساس فرق العمل.

– تدعيم وجود الكوادر البشرية ذات الإستعداد والإصرار والرغبة في تبني تكنولوجيا المعلومات وتطبيقها في مختلف قطاعات النشاط.

ثانيا: المتطلبات الاجتماعية: وتشمل المتطلبات الاجتماعية ما يلي:[1]

– خلق أنماط العمل الجماعي ونشر روح التعاون بين مجموعات العمل المختلفة.

– تبني آليات التشجيع للأفراد على تقبل التغيير الفني.

– العمل على تغيير أنماط الثقافة التنظيمية السائدة وبما يتلاءم مع ثقافة المعلوماتية.

ثالثا: المتطلبات الاقتصادية: وتشمل المتطلبات الإقتصادية ما يلي:[2]

– تخصيص مبالغ كافية للقيام بنشاطات البحث والتطوير في مجال تكنولوجيا المعلومات.

– دعم الصناعة المعلوماتية وأساسياتها.

---

[1] العلاق بشير عباس والتكريتي سعد غالب، **الأعمال الالكترونية**، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص151

[2] سلمان خضير صغير، **أثر تقانة المعلومات في إعادة هندسة الأعمال**: رسالة ماجستير مقدمة، الجامعة المستنصرية، كلية الإدارة والاقتصاد بغداد، 2004، ص 75.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- تشجيع الاستثمار في مجال تكنولوجيا المعلومات.

رابعا: المتطلبات الفنية: وتشمل المتطلبات الفنية ما يلي:[1]

- العمل على سيطرة الحاسب الآلي على كافة عمليات ومعاملات المؤسسة مما يستلزم نوعية حديثة من المهارات الخاصة.
- توفر البرامج التدريبية التي تسعى لتنمية قدرات الأفراد فيما يتعلق بالتفكير والابتكار والإبداع والتحكم في أصول وتطبيقات الحاسب.
- ضرورة توفر القدرة الفنية لدى العاملين لإستخدام وتشغيل الحاسب الآلي لمتابعة ماذا يحدث في هذا الصدد.
- أن تحقق تطبيقات تكنولوجيا المعلومات توقعات مستخدميها فيما يتعلق بالنواحي الفنية لتصميم النظام وكذلك العمليات التطبيقية.
- الإعتماد على مصادر متعددة لتوفير الكفاءات المتخصصة في مجال تكنولوجيا المعلومات.

خامسا: المتطلبات المالية: وتشمل المتطلبات المالية ما يلي:[2]

- توفير الدعم المالي المطلوب لإدخال تكنولوجيا المعلومات بحسب متطلبات كل جهة إدارية.
- القيام بالتحليل المالي اللازم إتجاه استخدام تكنولوجيا المعلومات لتحقيق اقتصاديات تشغيلها.
- اعتمادات دراسات الجدوى المالية والاقتصادية اللازمة قبل إدخال تكنولوجيا المعلومات لتأكيد

---

[1] ألاء حمدي ادعيس، **العلاقة بين تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاحتراق الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين فيها**، رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الخليل، فلسطين،2012، ص34.

[2] عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، **الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية**، مرجع سبق ذكره، ص 427.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

فوائدها على المدى البعيد.

سادسا: متطلبات الأمن والحماية: يجب أن تكون هناك بنية تحتية للاتصالات محمية تقوم على تأمين خطوط الاتصال وعدم تداخلها، وتشمل أنظمة الأمن والحماية مجالات عديدة منها المراقبة الرقمية والاتصالات التي تساعد المؤسسات بالاستفادة في إدارة مشاريعها وشؤونها اليومية للحفاظ على أمنها وإنتاجيتها، وذلك من خلال حماية البيانات والمعلومات الهامة و وقايتها من الفيروسات وبرامج التجسس مع تأمين شبكات الحاسب الآلي وحمايتها ضد الهجمات.[1]

من خلال ما سبق يتضح لنا تأخر وإهمال في وضع القوانين والتشريعات اللازمة وفقا للتطورات التقنية والتكنولوجية والتي تعتبر ضرورية جدا لتطبيق تكنولوجيا المعلومات، مع ضرورة الإشارة إلى أنه لا يمكن ارساءها وتطبيقها في المؤسسات بمجرد إصدار قوانين وتشريعات، بل تتطلب تغيير في طريقة تفكير المسؤولين، وفي أسلوب إشرافهم.

كما نرى أن نجاح تطبيق تكنولوجيا المعلومات يتوقف على صياغة مفاهيم ووسائل مبتكرة تساهم جميعها في تهيئة المؤسسة إلى الإنتقال إلى نموذج أعمال إلكتروني، مع ضرورة إعادة هندسة الهياكل الإدارية التي يجب أن تقدم خدماتها إلكترونيا.

وإضافة إلى ذلك فإنه لتحقيق الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات لابد من خلق أفضل الوسائل لتسهيل الحصول على المعلومات لمن يحتاجها وجعلها متاحة لمن يطلبها بأعلى كفاءة ممكنة، والاهتمام بتحديد طرق تطبيق تكنولوجيا المعلومات على نحو أشمل ودقيق وتوضيح أليات تنفيذها لمختلف مراحلها.

---

[1] لا لوش غنية، **مساهمة استخدام تكنولوجيا المعلومات في تطوير إدارة المؤسسة**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2015-2016، ص26.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

المطلب السادس: مكونات تكنولوجيا المعلومات.

تتكون تكنولوجيا المعلومات Information Technology (IT) من مجموعة من العناصر المترابطة التي تتفاعل مع بعضها البعض لتحقيق الهدف المنشود، والذي يتمثل في إيجاد مجموعة من أنظمة المعلومات والتي تساعد المستويات الإدارية المختلفة على إنجاز أعمالها، وهذه المكونات الحاسوب ومكوناته Computer Components والبرمجيات Programming و الأفراد Peoples والإجراءات Procedures وقواعد البيانات Data Bases، وشبكات الاتصالات Communication Networks.[1]

في حين حددها آخرون(Krajewski & Ritzman) بأربعة عناصر هي المكونات المادية والبرمجيات وقواعد البيانات والاتصالات اللاسلكية ،وأشار آخرون بأنها الأجهزة والمعدات والبرمجيات والموارد البشرية والتطبيقات، وقد حددت بخمسة عناصر من قبل باحثين آخرين و هي الموارد البشرية والمكونات المادية(الأجهزة والمعدات)، والبرمجيات وقواعد البيانات وشبكات الاتصال .[2]

وبناءا على ذلك فإن مكونات تكنولوجيا المعلومات التي توجه الإهتمام بها في هذه الدراسة هي المكونات المادية المتمثلة في الأجهزة والمعدات، قواعد البيانات، البرمجيات، شبكات الاتصال، مهارات الموارد البشرية.

أولا: الأجهزة والمعدات:Hardware

وتشمل كافة المكونات المادية المستخدمة في إستغلال تكنولوجيا المعلومات وهي الأدوات التي تحفظ وتخزن وتعالج الأساس الأول(البيانات)، واستخراج المعلومات المطلوبة لصناعة القرارات وأداء الأعمال على الوجه المطلوب، وهذا نظرا لما تتمتع به هذه الأجهزة من قدرات سريعة، وتكلفة أقل مع إمكانية فنية

[1] عدنان عواد الشوابكة، مرجع سبق ذكره، ص 12.

[2] غسان قاسم داوود اللامي، أميرة شكر ولي البياتي، مرجع سبق ذكره، ص19.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

أعلى من قدرات الإنسان، وعندما نتكلم عن الأجهزة الخاصة بتكنولوجيا المعلومات فإننا نعني بها جميع أنواع الحواسيب.[1]

كما يعرف كذلك بأنه:«عبارة عن جهاز أو آلة إلكترونية تستقبل البيانات بشكل يمكنها قراءته، ثم تقوم عن طريق الاستعانة ببرامج خاصة بعملية تشغيل هذه البيانات لكي تخرج أو تسترجع في النهاية على شكل نتائج أو إجابات أو حلول».[2]

ومن مزايا استخدام الحاسب الآلي:[3]

- سرعة أداء وإنجاز العمليات، حيث يستطيع أن ينفذ آلاف التعليمات في الثانية، وبالتالي يوفر الوقت في إنجاز مختلف المعاملات والخدمات.
- سرعة دخول البيانات واسترجاع المعلومات.
- الطاقة الإختزانية الهائلة وتعني القدرة على تخزين كميات هائلة من البيانات والمعلومات وفي حيز صغير.
- دقة التنفيذ والنتائج، حيث تكون مخرجات الحاسب دقيقة وتتوقف دقة وصحة النتائج على دقة وصحة البيانات المدخلة للحاسوب.

---

[1] زعابطة عبد اللطيف، **دور تكنولوجيا المعلومات في تحقيق أهداف نظام الرقابة الداخلية، دراسة حالة شركة اتصالات الجزائر بالأغواط**، رسالة ماجستير، قسم علوم التسيير تخصص محاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس،2015-2016، ص62.

[2] محمد فتحي عبد الهادي، **مقدمة في علم المعلومات- نظرة جديدة-**، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، مصر،2015، ص 181.

[3] غادة عبد المنعم موسى، **أساسيات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2016، ص ص 38-39.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- تقليص دور العنصر البشري خاصة في المصانع التي تعمل آليا.
- سرعة إجراء العمليات الحسابية والمنطقية المتشابكة.
- القدرة على العمل المتواصل، أي إمكانية عمل الحاسب وبشكل متواصل دون تعب.
- تعدد البرمجيات والبرامج التي تسهل استخدام الحاسب دون الحاجة إلى دراسة علوم الحاسب وهندسة الحاسب.
- إمكانية اتخاذ القرارات وذلك بالبحث عن كافة الحلول لمسألة معينة، وان يقدم أفضلها وفقا للشروط الموضوعة والمتطلبات الخاصة بالمسألة المطروحة.
- قابلية الربط والاتصال من خلال شبكات الحاسوب حيث يمكن ربط أكثر من جهاز مع إمكانية التحاور ونقل البيانات والمعلومات فيما بينها.

ثانيا: قاعدة البيانات DataBase

هي مجموعة من الملفات المنظمة بحيث يسهل الوصول إليها عندما نريد استردادها[1]. وهي المخزن أو الوعاء الذي يحتوي على البيانات التي تصف كل العمليات والأحداث الجارية في المؤسسة، بكل التفاصيل المهمة الخاصة بنشاطها على شكل ملفات، وهذه القاعدة قد تكون ورقية في النظام اليدوي أو محوسبة أي مسجله الكترونيا في النظام الآلي، ويمكن تعريفها بأنها مجموعة من البيانات المنظمة في ملفات، وتكون هذه البيانات مرتبطة معا ومخزنة بأقل ما يمكن من التكرار، ويمكن استخدامها مباشرة من قبل برامج التطبيقات لاستخراج المعلومات اللازمة، أما مجموعة الحاسوب التي تقوم بالتحكم وتنظيم بيانات ملفات قاعدة البيانات ومعالجتها، فتسمى إدارة نظم قاعدة البيانات (DBMS) ويمكن أن تختصر

[1] ناصر نور الدين عبد اللطيف، **المحاسبة الالكترونية وتكنولوجيا المعلومات وتصميم واداره قواعد البيانات**، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية،2014، ص107.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

إلى (DMS).[1]

كما نستطيع تلخيص فوائد قواعد البيانات فيما يلي:

- يضمن وجود بيانات يستند عليها برنامج المعلومات الذي يعالج بيانات المؤسسة أو المنظمة.
- يمنع تكرار وازدواجية البيانات الموجودة بالملفات المختلفة مما يقلل من المساحة التخزينية وبالتالي التكلفة وذلك بربط المواقع المختلفة بالموقع الأصلي للبيانات المعينة.
- يوفر مزيد من السرعة والدقة التي تمكن المستفيد من الوصول للبيانات ومعالجتها وذلك لأن كل قاعدة بيانات مرتبطة ببعضها.
- يوفر مزيد من سرية البيانات.
- إتاحة إمكانيات الاستفسار والاستعلام.
- استقلالية البيانات ويقصد بها استقلال التطبيق أو البرنامج عن قاعدة البيانات، إذ يمكن تعديل البرنامج دون الحاجة إلى تعديل البيانات أو العكس.
- يمكن من تكامل قاعدة البيانات في النظام المعين مع النظم الفرعية.[2]
- إمكانية تجنب التناقض في البيانات، حيث إذا خزنت البيانات في أكثر من ملف، ووزعت في أكثر من موقع واحد، فإن ذلك قد يؤدي إلى إجراء تعديل على بيانات في أحد هذه المواقع، وبقاء نفس البيانات على حالها في المواقع الأخرى، مما يتسبب بعدم تجانس البيانات التي تخص حقيقة معينة[3].

---

[1] سليمان صالح أبو كشك، **نظم المعلومات الإدارية**، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1،2015، ص ص 23-24.

[2] زياد عبد الكريم القاضي، **أنظمة قواعد البيانات**، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1،2018، ص23.

[3] محمد الفاتح محمود بشير، **الإدارة المتقدمة ونظم تكنولوجيا المعلومات**، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، جمهورية مصر العربي، ط1، 2017، ص27.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- إجراء العمليات كافة الحسابية والرسومية(حساب المجموع النهائي أو المجموع الفرعي أو المتوسط الحسابي) لبيانات مطلوبة ورسمها بالشكل المطلوب.[1]

ثالثا: البرمجيات Software

ويقصد بالبرمجيات الجانب الغير ملموس في تكنولوجيا المعلومات، وهي مجموعة الأوامر والتعليمات المديرة والمنظمة لعمل الآلة (الحاسوب)، لإستغلالها وفقا لإجراءات وقواعد في المؤسسة بما يتلاءم مع الإحتياجات المنشودة لإستغلال المعلومات.[2]

كما تشير البرامج إلى التعليمات التي توجه إلى الحاسب الآلي بغرض أداء مهمة معينة، وتحتاج الحاسبات الآلية إلى البرامج لكي تؤدي كل مهمة تقوم بها على سبيل المثال تمكن برامج الحاسب المستخدم من كتابة، مراجعة، وطباعة مستند ما، وكذلك حساب وتقدير المؤشرات المالية وإعداد جداول زمنية بتوقيتات استخدام المعدات.[3]

ويجب أن تتميز البرمجيات الكفؤة بما يلي:[4]

- أن يكون لبرامج النظام قدرة عالية على الخزن.
- أن توفر لأكثر من مستفيد الإتصال معا في وقت واحد.

---

[1] سيد صابر تعلب، **نظم المعلومات الإدارية**، دار الفكر الناشر ناشرون وموزعون، عمان،2011، ص104.

[2] إبراهيم بختي، **مقرر مقياس المعلوماتية**، جامعة قاصدي مرباح، قسم علوم التسيير، جامعة ورقلة، الجزائر، 2003-2004، ص 33.

[3] محمد عبد العليم صابر، **نظم المعلومات الإدارية**، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ط1،2006، ص ص194- 195.

[4] سوزان عبد الغني، «مدى إمكانية التكامل بين تكنولوجيا المعلومات والاقتصاد المعرفي في المنظمات التعليمية، كليتي العلوم والهندسة، جامعة كركوك نموذجا، دراسةاستطلاعية» ، **مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية**، جامعة تكريت، بغداد، العدد 34، المجلد 12، 2016، ص ص 45- 46.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- أن تعمل على تحليل البيانات وتبويبها وتلخيص المعلومات التي تطلبها الإدارة وصانعو القرار.
- أن تكون من أفضل وأحدث البرمجيات المتوفرة في الأسواق.

رابعا: شبكات الاتصال Communications Networks

تعرف شبكات الاتصال على أنها:«مجموعة من الحاسبات تنظم معا وترتبط بخطوط اتصال بحيث يمكن لمستخدميها المشاركة في الموارد المتاحة ونقل وتبادل المعلومات فيما بينهم».[1]

وهي «تركيبة من الأجهزة تتكون على الأقل من جهازي حاسوب يتصل كل منهما بالآخر من خلال قناة إتصال ،يتم من خلالها تأمين خدمات إشارة الحاسوب الرئيسي Host computer للطرفيات لتصبح لها قيمته على الحواسيب الصغيرة مباشرة».[2]

وتهدف شبكات الإتصالات والمعلومات إلى تحقيق الأهداف التالية:[3]

- تسهيل وصول المستفيدين إلى المعلومات والإفادة منها بأقل وقت وجهد وتكلفة ممكنة.
- تقديم خدمات معلوماتية أفضل من الناحيتين الكمية والنوعية.
- الإفادة القصوى من تكنولوجيا المعلومات و الإتصالات المتوفرة حاليا.
- زيادة إنتاجية القوى العاملة في مجال المعلومات.

[1] علاء عبد الرزاق السالمي، **تكنولوجيا المعلومات**، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2017، ص 306.

[2] شناقر ورده، **دور تكنولوجيا المعلومات في تحقيق ميزة تنافسية للبنوك، دراسة تطبيقية لعينة من البنوك العمومية الجزائرية**، أطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، تخصص نقود ومالية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، 2017- 2018، ص32.

[3] محمود القدوة، **الحكومة الالكترونية والإدارة المعاصرة**، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط01،2010، ص 220.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

ويتم استخدام الشبكات في تأدية الخدمات التالية:[1]

- البريد الالكتروني(Electronic Mail) : حيث يتم إرسال الرسائل مباشرة بين نهاية طرفية وأخرى.
- الاتصال الصوتي (Voice Mail) : ويشبه إلى حد كبير البريد الالكتروني فيما عدا إستخدام الصوت في بث الرسالة.
- المؤتمرات عن بعد (Teleconferencing): وهي عقد المؤتمرات بين رجال الأعمال دون التقائهم وجها لوجه
- خدمة الفاكس.
- نقل الأموال بين البنوك.

وبصفة عامة توجد العديد من التقنيات والأدوات المستعملة في نقل وإرسال البيانات والمعلومات، تطورت في شكلها وسرعتها عبر الزمن، وتنقسم في العادة إلى صنفين منها السلكية كالكابلات المزدوجة المجدولة ، والكابلات المحورية والألياف الضوئية، ومنها الوسائط اللاسلكية كتلك التي تعتمد على الأمواج القصيرة أو الأقمار الصناعية.[2]

ومن أهم التقنيات التي تمثل العمود الفقري للشبكات هي:[3]

- شبكة الأنترنت: هي شبكة الشبكات، وسط لتبادل كل أشكال البيانات الرقمية، النصوص، الرسوم،

---

[1] نصر الدين غراف، لخويدر نوره، **من تكنولوجيا المعلومات الى مجتمعات المعرفة**، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2019، ص66.

[2] حيدر شاكر البرزنجي، محمود حسن جمعه، **تكنولوجيا ونظم المعلومات في المنظمات المعاصرة، –مدخل إداري–**، بدون دار نشر، 2013، ص236.

[3] سحنون خالد، **تأثير تكنولوجيا المعلومات على مردودية البنوك، دراسة حالة مقارنه بين البنوك الجزائرية والبنوك الفرنسية**، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص بنوك ومالية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة تلمسان 2015 –2016، ص 42.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الصوت، الصور، البرامج والفاكسات.

- شبكه الإنترانت: وهي شبكة انترنيت داخلية محاطة بجدار عازل (Fire Wall)لأغراض أمنية، والتي تربط النظم الإلكترونية المختلفة للمؤسسة.

- شبكه الإكسترانت: وهي شبكه أنترنت خاصة يسمح لمجموعات خارجية مختارة بدخولها، إذ تسمح لأفراد ومؤسسات من خارج الشركة بدخول محدد لشبكة الأنترنت الخاصة بها مثل بعض المشترين للحصول على معلومات تخص الكلفة ومزايا منتجاتها أيضا، إنها شبكه تستند إلى تقانات الويب Web تربط موارد مختارة من أنترنيت الشركة مع زبائنها و مجهزيها، أو مع الشركاء الآخرين التي خلقت نظم إتصال وتعاون قوية بين المؤسسات.

كما لشبكات الاتصال عدة مزايا وفوائد أهمها:

- المشاركة في الموارد المتاحة بين مجموع المستخدمين عبر الخوادم والمحولات المعلوماتية.

-التحميل المشترك للبيانات والبرامج مما يؤدي إلى توفير الجهد والوقت والمال نتيجة هذا التكامل الوظيفي.

- إمكانية تبادل المعلومات والملفات بطريقة آمنة وبسرعة فائقة وبتكلفة منخفضة.

- إمكانية التواصل عن بعد، وهو أمر حيوي خاصة بالنسبة للشبكات المتوسطة والواسعة عبر الكوابل أو البريد الالكتروني.

- التواصل المباشر بين مختلف المستخدمين.[1]

- تخفيض التكاليف وتوفير المال عن طريق المشاركة في أجهزة الطابعات ووسائط الحفظ بين العديد

[1] فضيل دليو، **تكنولوجيا الإعلام والاتصال الجديدة- وبعض تطبيقاتها التقنية-**، دار هومة، الجزائر، ط1، 2014، ص 117.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

من أجهزة الكمبيوتر.[1]

- تطبيق المعالجة الموزعة (Distributed processing) التي تعني توزيع المهام على عناصر الشبكة المختلفة مما يؤدي إلى سرعة إنجازها ورفع اقتصاديات تشغيل هذه العناصر.[2]

-السرعة speed حيث توفر الشبكة طريقة المشاركة sharing وتبادل الملفات من خلال برتوكولات نقل الملفات.

-الامن security حيث تصمم البرامج للقراءة فقط أو من خلال كلمة السر لتوفير حماية أكبر.

-مركزية إدارة البرامج Centralized Software Management.[3]

خامسا: مهارات الموارد البشرية

تعد تهيئة مهارات الموارد البشرية من ذوي الخبرة والكفاءة إحدى متطلبات تطبيق تكنولوجيا المعلومات، ويتم ذلك عن طريق التدريب في المؤسسات العلمية المتخصصة ويعد المورد البشري من أهم مكونات تكنولوجيا المعلومات ،لأنه المسؤول عن السيطرة وإدارة وتشغيل المكونات الأخرى فيها [4]، أما الكساسبة فيرى أن: " العاملون في مجال تكنولوجيا المعلومات من أهم مكونات البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات فهم المصممون والمبرمجون والمستغلون والمستخدمون لتكنولوجيا المعلومات، وقد تم اختيار هذا المتغير لأنه يعبر عن مدى قدرة المؤسسة على استقطاب القوى العاملة الماهرة في استخدام أجهزة الحاسوب

[1] سوسن زهير المهتدي، **تكنولوجيا الحكومة الإلكترونية**، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص293.

[2] علاء عبد الرزاق محمد السالمي، حسين علاء عبد الرزاق السالمي، **شبكات الإدارة الالكترونية**، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ط1، 2005، ص 23.

[3] منال البلقاسي، **شبكات وأمن المعلومات**، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، 2019، ص 05.

[4] نور عبد المعيد محمود النعمة، **تقانة المعلومات وأثرها في سلسلة التجهيز، دراسة حالة الشركة العامة للصناعات الجلدية**، رسالة ماجستير غير منشورة،2009، ص 46.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

والبرمجيات من اجل أداء المهام والواجبات المحددة في المؤسسة "[1]. كما أن أهمية العنصر البشري التي تقوم باستخدام تكنولوجيا المعلومات تفوق أهميتها المستلزمات المادية ،إذ أن اغلب حالات الفشل أو النجاح في تطبيق تكنولوجيا المعلومات يعزى للعنصر البشري[2]

وبالتالي فإن أثمن مورد في بنية نظام المعلومات الإداري هو ما لدى النظام من ثورة معرفية و فكرية و إدارية و تنظيمية متمثلة بالعاملين في إدارية النظام ،ويمكن تحديد فئات الموارد الإنسانية إلى ما يلي: [3]

- المستفيد النهائي:End-user : المستفيد النهائي هو كل من يستخدم نظام المعلومات الإداري في داخل دائرة نظام المعلومات أو في خارج هذه الدائرة من العاملين في إدارات وأقسام ووحدات المؤسسة، ويشمل المستفيد كل من يستلم مخرجات النظام أو يعتمد على هذه المخرجات في تنفيذ الوظائف والمهام الموكلة إليها أو لتنفيذ عمليات وأنشطة الأعمال.
- العاملون في حقل المعرفة:Knowledgeworkers : وهي فئة عمال وصناع المعرفة ممن يقومون بأنشطة إنتاج المعرفة، تخزين المعرفة، المشاركة بالمعرفة، توزيع المعرفة، وقبل كل ذلك استقطاب وتخزين المعلومات واسترجاعها وتوثيقها.
- المختصون في مجال تكنولوجيا المعلومات ونظم المعلومات IT& Information Systems: المختصون في حقل تكنولوجيا المعلومات ونظم المعلومات شريحة واسعة من العاملين بعقولهم ومعارفهم وخبراتهم، وهؤلاء يتوزعون على اختصاصات تقنية دقيقة مثل محلل ومصمم النظمSystems Analysts &Designer، المبرمجونProgrammers، مدير قاعدة البيانات Data

---

[1] وصفي عبد الكريم الكساسبة، مرجع سبق ذكره، ص 23.

[2] ندى إسماعيل جبوري،«أثر تكنولوجيا المعلومات في الأداء النظامي، دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية» ، **مجله كليه بغداد للعلوم الاقتصاديةالجامعة**، العدد 22، 2009، ص 143.

[3] سعد غالب ياسين، مرجع سبق ذكره، ص 171-172.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

Base Manager، مدير الشبكة Network Manager، وغيرهم، ويمكن أن يضاف إليهم محلل البيانات Data Analysts،و مدير نظام المعلومات أو لجنة الإشراف والمراقبة العليا لنظام المعلومات Steering Committe.

إن الموارد الإنسانية والتنظيمية التي يشكل بقائها وتكاملها البنية التنظيمية لنظام المعلومات الإداري لا تمثل البنيان الفوقي لنظام معلومات قاعدته التحتية (نظام الحاسوب، ونظم قواعد بياناته وشبكاته) وإنما هي في الواقع قلب نظام المعلومات. وبإختصار فإن العامل الجوهري والحاسم الذي يرجح نجاح أو فشل نظم المعلومات الإدارية يتمثل بالإدارة ومواردها الإنسانية وكوادرها التقنية.

المبحث الثاني: مفاهيم إدارة الموارد البشرية

تعتبر إدارة الموارد البشرية القلب النابض للإدارة الحديثة لأنها تضطلع بوظائف ومهام تعزز مكانتها في الهيكل التنظيمي للمؤسسة وتجعلها وسيلة للبقاء والديمومة في النشاط والنجاح، وهي من أهم وظائف الإدارة لتركيزها على العنصر البشري والذي يعتبر الركن الأساسي في غالبية المؤسسات والذي يمكن أن يساهم بقوة في تحقيق أهداف وربح للمؤسسة.

وسنتناول في هذا المبحث مفهوم إدارة الموارد البشرية، أهمية وأهداف إدارة الموارد البشرية، ووظائفها، والاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية، إضافة إلى التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية.

المطلب الأول: ماهية إدارة الموارد البشرية

تعددت أوجه نظر الباحثين حول تعريف إدارة الموارد البشرية رغم الإشتراك في إتجاهها العام وسنورد أهمها كما يلي:

عرفت إدارة الموارد البشرية بأنها: « جميع الممارسات والسياسات المطلوبة لإنجاز الأعمال المتعلـقة

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

بالأفراد في العمل الإداري»[1] .

وفي ذات السياق عرفت بأنها:« مجموعة من الأنشطة المتمثلة في تحليل العمل والاختيار والتعيين وتقييم أداء العاملين وترقيتهم ونقلهم، وتصميم هيكل أجورهم ، وتدريبهم وتوفير سبل الأمن والسلامة لهم»[2]. باعتبارهم رأس المال الفكري الذي يحقق أهداف المؤسسة [3].

كما عرفت إدارة الموارد البشرية بأنها:« تصميم النظم الرسمية في المؤسسة للتأكد من الاستخدام الفعال والكفء المواهب البشرية لتحقيق الأهداف التنظيمية»"[4].

وأيضا تعرف إدارة الموارد البشرية بأنها:« الإدارة المسؤولة عن اتخاذ القرارات التي تحدد رؤية وأهداف الموارد البشرية للمؤسسة بما يضمن لها الاستخدام الفعال لهذه الموارد من اجل السعي إلى تأكيد فعالية المؤسسة داخل بيئتها التنظيمية».[5]

وعرفت إدارة الموارد البشرية بشيء من التفصيل بأنها:« مجموعة من الأنشطة (التوظيف، التعويضات، التدريب، إدارة الأداء، إدارة التغيير) التي توفر للمؤسسة احتياجاتها من المورد البشري من حيث الكمـــية

---

[1] كافي مصطفى يوسف، **إدارة الموارد البشرية من منظور إداري- تنموي- تكنولوجي- عولمي**، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2014، ص14.

[2] إيهاب عيسى، طارق عمر، **إدارة الموارد البشرية**، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، بالإسكندرية،2017، ص37.

[3] عطا الله محمد تيسير الشريعة، غالب محمود سنجق، **إدارة الموارد البشرية، الاتجاهات الحديثة وتحديات الألفية الثالثة**، الدار المنهجية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2015، ص20.

[4] عز الدين مرسي، **النظريات والتطبيقات الحديثة الخاصة بإدارة الموارد البشرية في ظل نظم المعلومات**، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ط1، 2017، ص43.

[5] يوسف حجيم الطائي، هاشم فوزي العبادي، **إدارة الموارد البشرية، قضايا معاصرة في الفكر الإداري**، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2015، ص29.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

والجودة»[1].

وبمعنى آخر:« جميع الأنشطة الإدارية المرتبطة بتحديد احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية وتنمية قدراتها ،ورفع كفاءتها ومنحها التعويض والتحفيز، والرعاية الكاملة بهدف الاستفادة القصوى من جهدها وفكرها من أجل تحقيق أهداف المؤسسة».[2]

ووضح Bernard Galamboud مفهوم إدارة الموارد البشرية بأنها:« مجموع التطبيقات المتعلقة باستخدام المورد البشري داخل المؤسسة»[3]

من التعاريف السابقة لإدارة الموارد البشرية يتضح لنا أن إدارة الموارد البشرية هي جميع الأنشطة التي تعمل على تحديد إحتياجات المؤسسة من الموارد البشرية واستقطابها وتدريبها لرفع كفاءاتها، ومنح التعويضات والحوافز المناسبة لها، وتقييم أدائها بغرض تحقيق أهداف المؤسسة.

المطلب الثاني: أهمية إدارة الموارد البشرية

يمكن تسليط الضوء على أهمية إدارة الموارد البشرية من خلال ما يلي:

– إن أهمية وجود إدارة فعالة للموارد البشرية نابع من إمكانية إسهامها في نجاح المؤسسة من خلال تحقيق العديد من المزايا الاقتصادية سواء عن طريق تخفيض التكاليف أو إضافة إلى العوائد المالية.

– تظهر أهمية إدارة الموارد البشرية من خلال الأدوار الإبداعية التي تقوم بها متمثلة في وضع الإستراتيجيات الطارئة وتطويرها، أي الإستراتيجيات غير المخطط لها مسبقا من قبل الإدارة، كذلك

[1] L.cadin, Guérin et F. pigeyre, dans**Gestion des ressources humaines**, Editions Dunod,2007, p20.

[2] محمود عبد الفتاح رضوان، **الاستراتيجيات الأساسية في إدارة الموارد البشرية**، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر القاهرة، ط1، 2013، ص13.

[3] Bernard Galamboud ,**Sila GRH était de la gestion**, édition lisaisons, paris, 2002,p15.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

دورها في تحقيق المزايا التنافسية من خلال تطوير رأسمالها البشري الذي يوفر للمؤسسة الإمكانات والقدرات المتميزة والمتوافقة مع متطلبات البيئة المتغيرة.

-الأسباب الدافعة لزيادة الاهتمام بإدارة الموارد البشرية في الآونة الأخيرة هي (تغيير إحتياجات العاملين، تعقد المهام الإدارية، زيادة درجة التدخل الحكومي، تغيير ملامح الوظيفة ومتطلبات الأداء، حدة المنافسة، الحاجة إلى نظم معلومات الموارد البشرية، الارتفاع المتزايد لتكلفة استعمال العنصر البشري، الحاجة لوضع سياسات إدارة الموارد البشرية).[1]

- تأتي أهمية الإلمام بإدارة الموارد البشرية لتمكين المدراء من فهم سلوك الأفراد وتوجيههم نحو الهدف العام للمؤسسة، عن طريق دراسة وتحليل سلوكيات الموظفين ضمن الظروف السائدة، فالأنظمة والقواعد والخبرات والعادات والتقاليد تساعد على التنبؤ بالسلوك المتوقع من العاملين في المؤسسة .[2]

- إجتياح التكنولوجيا وثورة المعلومات للعديد من الوظائف مما يتطلب إلغاء وظائف واستبدالها بأخرى.[3]

- تظهر أهمية إدارة الموارد البشرية من خلال التكامل مع الوظائف الأخرى فهي التي تعمل على تزويد الإدارات الأخرى للمؤسسة (الإنتاج، التسويق، الشؤون المالية باحتياجاتها من الموارد البشرية بالأعداد والتخصصات المناسبة) .[4]

كما تظهر أهمية إدارة الموارد البشرية من خلال العناصر التالية:

---

[1] محمود فهد عبد علي الدليمي وآخرون، **إدارة إنتاجية المورد البشري**، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2018، ص11.

[2] موفق حديد محمد، **وظائف المدير، المبادئ والممارسات في إدارة الأعمال**، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2010 ،ص 163.

[3] رافده الحريري، **اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية**، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، ط1، 2017، ص24.

[4] احمد سيد مصطفى، **إدارة الموارد البشرية من منظور القرن الحادي والعشرين**، دار الكتب، القاهرة، مصر،2000، ص 25.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- اعتبارها وظيفة مهمة من وظائف المؤسسة.
- تنمية دور العنصر البشري في المؤسسة لزيادة فعاليته وتأثيرها على حياة الفرد والمؤسسة وكذلك المجتمع.
- الموارد البشرية من أهم العناصر الرئيسية في الإنتاج إذ أن ثروة أي دولة تنبع من قدرتها على تنمية مواردها البشرية.
- العنصر البشري هو المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي، فهو المسؤول عن مستوى الأداء باعتباره المحرك والعامل المشترك في تحريك القدرات والإمكانات المادية للمجتمع.
- العنصر البشري هو استثمار إذا أحسن تدريبه وتنميته، يمكن من خلال المؤسسة تحقيق مكافأت طويلة الأجل للمؤسسة في شكل زيادة الإنتاجية.
- تنافسية المؤسسة تنبع من كفاءة وفعالية مواردها البشرية أكثر من قيمه تجهيزاتها.[1]
- اكتشاف أهمية الأداء البشري كمحدد أساسي الكفاءة الإنتاجية.[2]

مما سبق يتضح أن أهمية إدارة الموارد البشرية تأتي من خلال الإهتمام بالمورد البشري باعتباره المورد الأهم في المؤسسة التي تعمل على إستخدامه بكفاءة وفاعلية من خلال وضع سياسات وخطط تتمحور حول إستقطاب الكفاءات منهم ودعمهم وتحفيزهم وتنمية روح الولاء والإلتزام نحو العمل، وبالتالي المساهمة في تحسين أدائها.

المطلب الثالث: أهداف إدارة الموارد البشرية

يمكن القول أن الهدف الأساسي لإدارة الموارد البشرية في جميع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

---

[3] بن عنتر عبد الرحمن، **إدارة الموارد البشرية– المفاهيم والأسس– الأبعاد– الاستراتيجية**، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان،2010، ص25

[2] حسام إبراهيم حسن، **الاستراتيجيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية في القطاع العام**، دار البداية ناشرون وموزعون، عمان، الأردن، ط1، 2014، ص58.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

والكبيرة، العامة والخاصة، هو تزويد المؤسسة بموارد بشرية متميزة وتطوير الأفراد تطويرا يلبي رغباتهم واحتياجات المؤسسة، وينبثق من هذا الهدف الأساسي مجموعة من الأهداف تتمثل في:

أولا: أهداف وظيفية: من خلال القيام بالوظائف التخصصية المتعلقة بالأفراد العاملين في جميع أجزاء المؤسسة وفقا لحاجتها.[1]

ثانيا: أهداف تنظيمية: تسهم إدارة الموارد البشرية في تحقيق الفعالية التنظيمية ستعمل على ابتكار الطرق التي تساعد المديرين على تنمية أدائهم.[2]

ثالثا: أهداف اجتماعية: وهي تحقيق أهداف المجتمع من تشغيل للأفراد حسب قدراتهم، وبما يتناسب مع القوانين والتشريعات الخاصة بالعمال.[3]

رابعا: أهداف إنسانية: وهي الأهداف الخاصة بالأفراد العاملين حيث تسعى إدارة الموارد البشرية لإشباع رغبات وحاجات العاملين لوصفهم العنصر الأهم في العملية الإنتاجية.[4]

إضافة للأهداف العامة السالفة الذكر يمكن تحديد الأهداف الرئيسية لإدارة الموارد البشرية في الآتي:

- الحصول على الأفراد الأكفاء للعمل في مختلف الوظائف من أجل إنتاج السلع أو الخدمات بأحسن الطرق وأقل التكاليف.

– الاستفادة القصوى من جهود العاملين في إنتاج السلع أو الخدمات وفق المعايير الكمية والنوعية

---

[1] فيصل حسونة، **إدارة الموارد البشرية**، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،2011، ص08.

[2] عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، **دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة**، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، 2009، ص 17.

[3] زويلف مهدي، **إدارة الموارد البشرية**، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان،2003، ص 30.

[4] ربابعة علي، **إدارة الموارد البشرية– تخصص نظم المعلومات الإدارية–**، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص 24.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

المحددة مسبقا.

- تحقيق إنتماء ولاء الأفراد للمؤسسة والمحافظة على رغبتهم في العمل فيها وزيادتها كلما أمكن ذلك.
- تنمية قدرات العاملين من خلال تدريبهم لمواجهة التغيرات التكنولوجية والإدارية في البيئة.
- إيجاد ظروف عمل جديدة تمكن العاملين من أداء عملهم بصورة جيدة وتزيد من إنتاجهم ومكاسبهم المادية.
- إيجاد سياسات موضوعية تمنع سوء إستخدام العاملين وتتفاعل المهام التي تعرضهم للأخطار غير الضرورية.
- كما يتوقع العاملون أن يجدوا فرص عمل جيدة وأن تتاح لهم فرص التقدم والترقي في المؤسسة عندما يصبحون مؤهلين لذلك.
- كما يتوقع العاملون وجود ضمان إجتماعي صحي جيد.[1]
- وضع سياسات وطرق حديثه وإستراتيجيات خاصة لإختيار وتعيين الأفراد في المؤسسات والمنشأت الإدارية.[2]
- يدور الهدف الذي تسعى إدارة الموارد البشرية إلى تحقيقه حول رفع الكفاءة الإنتاجية للقوى العاملة بالمؤسسة وذلك من خلال رفع قدرتهم على العمل والأداء الجيد والسلوك السليم، ثم إيجاد الدافعية والرغبة لديهم في العمل والإنتاج وحب المؤسسة والانتماء إليها، وعليه يمكن القول أن هدف إدارة الموارد البشرية يدور حول تحقيق معادلة مستوى الأداء الجيد وهي: المقدرة×الرغبة. [3]

---

[1] مهيبل وسام، **تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ودورها في تفعيل وظيفة ادارة الموارد البشرية، دراسة حالة مديرية الموارد البشرية بوزارة المالية**، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص تسيير عمومي، جامعة الجزائر 2011،03-2012، ص08.

[2] محمد سرور الحريري، **الموارد البشرية**، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2012، ص21.

[3] أنس عبد الباسط عباس، **إدارة الموارد البشرية**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، ط1، 2011، ص 36.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

إن الهدف الرئيسي لإدارة الموارد البشرية هي الإستفادة من العنصر البشري في تحقيق أهداف المؤسسة عن طريق زيادة مستوى أدائه، ورفع كفاءته الإنتاجية ودافعتيه للعمل، وتحفيزه وزيادة قدراته ومهاراته والحفاظ على سلامته.

المطلب الرابع: الوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية

على الرغم من أن وظائف إدارة الموارد البشرية تختلف من مؤسسة لأخرى بحسب حجم المؤسسة وأنشطتها، إلا أن هناك عدد من الوظائف الأساسية للموارد البشرية في أي تنظيم وهي:

أولا: وظيفة تخطيط الموارد البشرية Human Resources Planning

1- مفهوم تخطيط الموارد البشرية:

إن تخطيط الموارد البشرية عبارة عن:« نظام توافق أو مقابلة عرض الأفراد داخليا(الأفراد الموجودين فعلا)،وخارجيا(الذين سيتم تعيينهم أو البحث عنهم)، مع الوظائف المتاحة والتي تتوقع المؤسسة وجودها عبر فترة زمنية محددة ».[1] بمعنى آخر هي« التنبؤ بإحتياجات المؤسسة مستقبلا من الموارد البشرية كما ونوع، من الكوادر المؤهلة ذوي المهارات والقدرات والمعارف في بيئة المؤسسة الداخلية و الخارجية».[2]

وباختصار تكمن أهمية تخطيط الموارد البشرية في أنه:

- يساعد تخطيط الموارد البشرية على منع ارتباكات فجائية في خط الإنتاج.
- يساعد تخطيط الموارد البشرية في التخلص من الفائض وسد العجز.
- يتم تخطيط الموارد البشرية قبل الكثير من وظائف إدارة الموارد البشرية
- يساعد تخطيط المـــوارد البشرية على تخطيط المستقبل الوظيفي للعاملين حيث يتضمن ذلك تـحديد

[1] لينا محمد زكريا، **التنمية البشرية ومهارات تطوير الأداء والذات**، دار أمجد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2016، ص52.

[2] حسين حريم، **إدارة الموارد البشرية- إطار متكامل-**، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2013 ص36.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

أنشطة التدريب والنقل والترفيه.

- يساعد تحليل قوة العمل المتاحة على معرفه أسباب تركهم للخدمة أو بقائهم فيها ومدى قبولهم للعمل.[1]

-يساهم في تحسين الإستخدام الأمثل للموارد البشرية عن طريق تقليص الوقت بأدنى حد ممكن، وتهيئة المؤسسة لمواجهة أي تغيرات قد تحدث في بيئتها الداخلية أو الخارجية.[2]

2- خطوات تخطيط الموارد البشرية:

وفيما يلي عرض لخطوات تخطيط الموارد البشرية:[3]

- القيام بإحصاء عدد الموظفين الحاليين، وإجراء دراسة شاملة عن أوضاعهم من حيث الأعمار، المؤهلات العلمية، والمهارات اللازمة، الجنس، الخبرات، القدرات، إمكانية التطور والترقي.

- تحديد عدد الموظفين المطلوبين ضمن المرحلة الزمنية القادمة (غالبا سنة) وذلك في ضوء توجهات المؤسسة، في هذه المرحلة وخططها المستقبلية من حيث المشاريع المراد إنجازها، والتوسعات المراد استحداثها، وتطور التكنولوجيا، وذلك عن طريق أساليب التنبؤ التقديري والرياضي.

- المقارنة بين الأعداد والمؤهلات الموجودة فعليا والأعداد والمؤهلات المطلوبة لتغطية متطلبات المرحلة القادمة، وبناء على نتيجة المقارنة يمكن تحديد الخطوات الواجب اتخاذها لتحقيق التوازن المطلوب.

- يتم العمل على تغطية الاحتيـــاجات المطلوبة من خلال العمالـــة الداخلية وذلك عن طريـق (إجراء

---

[1] طاهر محمود الكلالده، **الاتجاهات المعاصرة في تنمية وإدارة الموارد البشرية**، دار البداية ناشرون وموزعون، عمان، الأردن، ط1، 2013، ص15.

[2] صالح علي عوده الهلالات، **الإدارة الفعالة للموارد البشرية**، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن،2016، ص112.

[3] رولا نايف المعايطة، صالح سليم الحموري، **إدارة الموارد البشرية- دليل علمي-**، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2013، ص31-32.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

التنقلات الوظيفية، الترقيات الوظيفية، توفير التدريب والتأهيل اللازمين للموظفين ذوي الطاقات الكامنة، والذين تنقصهم بعض الخبرات أو المؤهلات لاستلام مراتب وظيفية أعلى).

– بعد القيام بتغطية جزء من العمالة المطلوبة داخليا، يتم العمل على تحديد المصادر المراد الحصول على الموارد البشرية اللازمة من خلالها سواء عن طريق الإعلان عن الوظائف في وسائل الإعلام المختلفة، أو باستقطاب الكفاءات المتميزة.

ثانيا: وظيفة توظيف الموارد البشرية Recruitment of Human Resources

1-مفهوم توظيف الموارد البشرية:

يعرف التوظيف على أنه عملية جذب واختيار مجموعة مترشحين من أجل تعيين أفضلهم[1]. كمـــا يعرف بأنه تلك العملية التي تتمكن من خلالها المؤسسة من توفير الموارد البشرية الضرورية, لمنصب العمل الشاغر، والتي يشترط فيها التأهيل اللازم وذلك باللجوء إلى التوظيف الخارجي أو الداخلي[2] وعملية التوظيف تتكامل بإنجاز عدد من الأنشطة تتمثل بالاستقطاب والإختيار والتعيين[3]

الإستقطاب: وهو تلك المراحل أو العمليات المختلفة للبحث عن المرشحين الملائمين لملئ الوظائف الشاغرة بالمؤسسة، أو هو جذب المرشحين لشغل الوظيفة الشاغرة. فهو عملية إكتشاف مرشحين محتملين للوظائف الحالية أو المتوقعة في المؤسسة، أي أنه نشاط يقوم على الوصل بين من يبحثون عن وظائف ومن يعرضون وظائف.[4]

---

[1] Soulez Chloé Guillot, **La Gestion des Ressources Humain**, Gualino éditeur l'extenso édition ,10éme édition, France, Paris,2017, p69

[2] إسماعيل حجازي، معاليم سعاد، **تسيير الموارد البشرية من خلال المهارات**، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2013، ص33.

[3] طاهر محمود الكلالده، **الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية**، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،2011، ص59

[4] نزار عوني اللبدي، **إدارة الموارد البشرية وتنميتها**، دار دجلة، الأردن، ط1، 2015، ص165.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الإختيار والتعيين: إن المقصود بإختيار الموظفين هو إنتقاء الذين تتوافر فيهم المؤهلات المطلوبة لإنجاز مهام الوظائف المعلنة أو المحددة بالشكل المطلوب، أي إعتماد سلسلة من الإجراءات أو الخطوات التي تبدأ بتقديم طلب الإستخدام من قبل الفرد الذي يرغب بالتوظيف وتنتهي بإنجاز القرار القاضي بالموافقة على إختيار موظف واحد لشغل كل وظيفة من الوظائف الشاغرة في المؤسسة المعنية [1]. أما التعيين فهي العملية التي يتم بموجبها الإختيار النهائي لشخص واحد من بين مجموعة الأشخاص الذين تم مقابلتهم للعمل أو الوظيفة المرشحين لإشغالها. أي أنها العملية التي تضع الشخص المناسب في المكان المناسب.[2]

2- خطوات عملية التوظيف: و تتلخص خطوات عملية التوظيف في النقاط التالية:[3]

- تقدير إحتياجات مرفق المعلومات من العاملين من حيث العدد والمؤهلات.
- مراجعة موازنة الوظائف المخصصة للتأكد من توفر الإمكانات المالية للتوظيف.
- الإعلان عن الوظائف الشاغرة بالطرق المناسبة.
- إستلام طلبات العمل ومراجعتها وتصنيفها وتقييمها.
- إجراء الاختبارات والمقابلات الشخصية.
- اتخاذ قرار التعيين.

---

[1] نجم عبد الله العزاوي، عباس حسين جواد، **الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية**، دار اليازوري العلمية للنشر، عمان، الأردن، 2010، ص160.

[2] عبد العزيز بدر النداوي، **عولمة إدارة الموارد البشرية- نظرة استراتيجية-**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، ط1، 2009، ص 48.

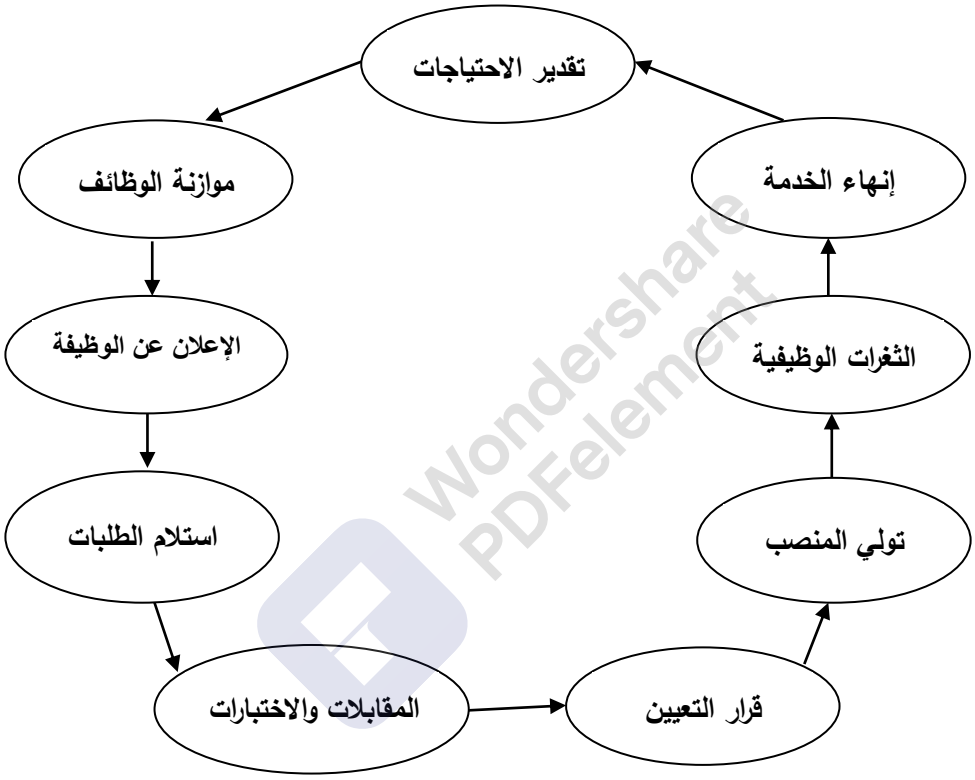
[3] أبو بكر محمود الهوش، مبروكة عمر محيريق، **إدارة المعلومات**، دار السحاب للنشر والتوزيع، مصر، ط1،2011، ص 85.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- تولي الموظف للمنصب أو الوظيفة التي تقدم لها.
- التغييرات الوظيفية كالترقية والنقل...الخ.
- إنهاء الخدمة، التقاعد، ترك الوظيفة.... الخ

والشكل التالي يوضح سلسلة من خطوات عملية التوظيف.

الشكل رقم (02): خطوات عملية التوظيف



المصدر: أبو بكر محمود الهوش، مبروكة عمر محيريق، **إدارة المعلومات**، دار السحاب للنشر والتوزيع، مصر، ط1،2011، ص 85.

ثالثا: وظيفة تدريب الموارد البشرية:Human Resources Training

1- مفهوم تدريب الموارد البشرية:

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

التدريب عبارة عن نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات ايجابية في المتدربين من ناحية إتجاهاتهم ومعلوماتهم أدائهم ومهاراتهم وسلوكياتهم مما يجعل مستوى الأداء لديهم أفضل مما هو عليه[1] ، وتعنى هذه الوظيفة برفع كفاءات وقدرات ومهارات العاملين وتوجيهها بإتجاه الأعمال الأكثر كفاءة وإنتاجية .[2] أي هو زيادة المهارات والمعرفة المحددة في مجالات معينة وكذلك زيادة وعي المتدربين بأهداف المؤسسة التي يعملون بها وبرسالته.[3]

2- أهداف التدريب:

يعتمد نجاح أي برنامج تدريبي بأن تكون له أهداف واضحة ومحددة، لذا لابد من صياغة هذه الأهداف بشكل واضح كأهم الخطوات في عملية التدريب، حيث أن عملية قياس جدوى التدريب وتقييمه تعتمد إعتمادا كليا على وضوح أهدافه ويستهدف التدريب عادة ما يلي:

- تنمية الموارد البشرية باختلاف طبيعة عملها وتخصصها على نحو يساهم في تعزيز فعالية القوى العاملة وقدرتها على تحقيق أهداف المؤسسة.
- ضمان أداء العمل بفعالية، بسرعة واقتصاد، وسد الثغرات التي توجد بين معايير الأداء التي يحددها المسؤولين وبين الأداء الفعلي للأفراد.
- زيادة مهارات وقدرات الفرد وتسليحه بمقومات تؤهله للترقي لمناصب الوظيفة الأعلى.
- رفع الكفاءة الإنتاجية للأفراد عن طريق إتاحــة الفرصة أمامه لكي يقف على كل مـا هو جديد في

---

[1] مدحت محمد أبو النصر، **التدريب عن بعد – بوابتك لمستقبل أفضل**– المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر، 2017، ص23.

[2] مجيد الكرخي، **ادارة الموارد البشرية**، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2014، ص 27.

[3] منير النوري، فريد كورتل، **إدارة الموارد البشرية**، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2011، ص 232.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

مجال التطور التكنولوجي والعلمي وما يترتب عليه من تطور في أساليب العمل.

– خفض معدل دوران العمل وتقليل حوادث العمل التي غالبا ما تحدث نتيجة نقص كفاءة الأفراد.

– تبادل المعلومات والخبرات بين المشاركين في البرامج التدريبية والاستفادة من تجارب الغير وكيفية تطبيقها للمفاهيم الإدارية الحديثة ومجالات الإستفادة منها، أو الإحجام عنها، إذا لم تلق نجاحا عند تطبيق المؤسسات الأخرى لها.

– خلق فرص عمل جديدة، في التدريب على إستخدام الحاسوب على سبيل المثال لم يقلل فرص العمل كما يعتقد البعض بل أوجد فرص عمل جديدة.[1]

– تنمية السلوك والإتجاهات الإيجابية نحو العمل وبيئته ونحو المؤسسة وزبائنها والمجتمع، حيث يساهم التدريب في تنمية مجموعة العوامل الذهنية التي تتفاعل مع بعضها لتكوين أراء المتدربين اتجاه قضايا معينة، ويعمل هذا التدريب على تحسين هذه الاتجاهات حيث يتخذ صاحبها موقفا إيجابي نحو العمل.[2]

رابعا: وظيفة التعويضات Compensations Function

وهي وظيفة تعني وضع وتصميم نظام الأجور والحوافز والمكافآت بما يحقق الأمن والأمان الوظيفي والمادي للعاملين والمساهمة في رفع الروح المعنوية للعاملين وزيادة إنتاجهم[3]،ويمكننا وضع أنواع التعويضات: [4]

---

[1] مبروكة محيرق، **أساسيات تدريب الموارد البشرية**، دار السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة، ط1،ص ص 32-33.

[2] أسامة محمد جرادات، عقله محمد المبيضين، **التدريب الإداري الموجه بالأداء**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، عمان،2001، ص 18.

[3] محمد بن دليم القحطاني، **إدارة الموارد البشرية – نحو منهج استراتيجي متكامل –**، دار العبيكان، الرياض، ط4،2015، ص27.

[4] رولا نايف المعايطة، صلاح سليم الحموري، مرجع سبق ذكره، ص80.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الراتب الأساسي– العمولات– بدل العمل الإضافي– الحوافز– المشاركة في الأرباح– السفر– الوجبات– علاوات السكن– المميزات التي تشمل التأمين الصحي– الاجازات–التقاعد.

1– مفهوم الأجور:

تهتم هذه الوظيفة بتحديد القيمة والأهمية النسبية لكل وظيفة وتحديد أجرها، وتحديد درجات أجريه للوظائف كما تهتم هذه الوظيفة بإدارة سليمة لنظام الأجور حتى يتم ضمان مقابل سليم للقيم والأهميات المختلفة للوظائف المختلفة[1] ، وتسعى إدارة الموارد البشرية من وراء إتباع سياسة الأجور إلى تحقيق الموازنة بين تكلفة الأجور المدفوعة، وتحقيق المساواة والعدالة و إرضاء رغبات وحاجات الأفراد العاملين، إضافة إلى توفير مستويات أجور محفزة بغرض المحافظة على الكفاءات الداخلية، وكذا ربط الأجر من جهة بالفائدة العائدة على المؤسسة ومن جهة أخرى بالجهد المبذول من طرف أفرادها [2].

2– مفهوم الحوافز :

وتعني هذه الوظيفة بتحديد الحافز أو المقابل العادل للأداء المتميز الذي يتجاوز المعدلات القياسية المحددة، وكذلك نوع الحافز الذي يتناسب مع حاجات ودوافع العاملين، وتحفيز أداء العمل الجماعي وبذلك يمكن الإستفادة من وجود الحوافز الفردية إلى جانب الحوافز الجماعية.[3]

وتعد الحوافز بنوعيها السلبي والإيجابي وسيلة فعالة لتحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية، وذلك من خلال

---

[1] أحمد ماهر، **إدارة الموارد البشرية**، الدار الجامعية، الإسكندرية،2007، ص 34.

[2] بن حامدعبد الغني، **دور التغيير التنظيمي وانعكاساته في تحسين السياسات والأنظمة الأجرية**، أطروحة دكتوراه تخصص علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر،2015–2016، ص73.

[3] سعد علي ريحان المحمدي، **إدارة الموارد البشرية–رؤية استراتيجية ومنهجية متكاملة**، دار اليازوري، عمان، الأردن، 2019، ص33.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

توجيه سلوكيات العاملين وتطوير مستوى أدائهم، وزيادة إنتاجيتهم، ورفع الروح المعنوية لديهم وتعميق شعورهم بالإنتماء للمؤسسة، لذلك تعتبر الحوافز وسيلة فعالة ووظيفية مهمة من وظائف إدارة الموارد البشرية حيث يمكن للمؤسسة توجيه العاملين للسلوك الذي ترغب به في العمل وإبعادهم عن ما لا تريدهم القيام به.[1]

خامسا: وظيفة تقييم أداء العاملين: Personnel PerformanceEvaluation function:

1- مفهوم تقييم أداء العاملين:

هو عبارة عن التقييم الدوري لأداء الفرد على وظيفته ومدى إتجاه قدراته وإمكانياته نحو التقدم، ويفيد تقييم الأداء لاستخدامه في أغراض إدارية تتعلق باكتشاف الحاجة للتدريب.[2]

2- أهمية تقييم أداء العاملين:

تبدو أهمية تقييم الأداء بالنسبة للمؤسسة في عدة استخدامات هي:[3]

- تحديد العلاوات: حيث يتقدر حق الفرد في الحصول على العلاوة الدورية أو الزيادة السنوية في الأجر على ضوء نتيجة تقييم أدائه، وهذا الحق منطقه أن هذه الزيادة في الأجور تمثل عبئ إضافي على تكاليف العمل إلا إذا حصلت على مقابل له وهو الارتفاع في أداء الفرد وفي غياب هذا المنطق ستزيد تكاليف الإنتاج زيادة غير عادية نتيجة الزيادة في الأجور.

- تخطيط المسار الوظيفي: إن تقيم الأداء يكشف عن هؤلاء العاملين الذين تتوفر فيهم شروط الترقي

---

[1] عبد الكريم احمد جميل، **ادارة الموارد البشرية**، دار الجنادرية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1،2015، ص26.

[2] علي عزام، **ادارة الموارد البشرية وتنميتها**، دار البداية ناشرون وموزعون، عمان، الأردن، ط1، 2014، ص20.

[3] إيهاب عيسى المصري، طارق عبد الرؤوف، **التطوير والإصلاح الإداري وتقييم الأداء**، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، القاهرة، ط1، 2017، ص ص 189-190.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

لشغل المناصب الأعلى كما يكشف أيضا من إحتمالات النجاح الوظيفي في مناصب أخرى على نفس المستوى التنظيمي التي يمكن أن ينتقل إليها الفرد.

- الكشف عن الإحتياجات التدريبية: يكشف تقييم الأداء عن مجالات النقص فيها، المعلومات والمهارات اللازمة للعاملين بناءا على ما تسفر عليه نتائج التقييم للأداء، وكذلك يفيد في تقييم برامج التدريب التي توفرها المؤسسة للعاملين ومدى نجاح هذه البرامج في تنمية مهاراتهم وصقل قدراتهم وخلق العادات المناسبة للوظائف التي يؤدونها وتقوية العلاقات بينهم وبين الموظفين الآخرين.
- تقييم السياسات ومصادر إختيار العاملين: تستطيع الإدارة أن تحكم من خلال تقييم الأداء على مدى نجاح سياسات الإختيار وتحديد المصادر المناسبة للحصول على الأفراد الجدد لوظائفها، لأن تقييم الأداء يفصح عما إذا كان الشخص الذي تم اختياره كان مناسبا للوظيفة، وتتوافق مع قدراته وتوافق ميوله وتتناسب مع مؤهلاته الأمر الذي تأخذه المؤسسة في الاعتبار عند تحديد الإختبارات التي تجريها للعاملين.

المطلب الخامس: التوجهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية

عرفت بيئة الأعمال تحولات داخلية وعالمية من التغيير والحركة وأصبحت المؤسسات المعاصرة تعيش واقعا مختلفا نتيجة التحولات العديدة، نتج عن ذلك واقع إداري جديد ومفاهيم حديثة وظهرت بذلك نقلة فكرية في الإدارة إستهدفت بذلك إدارة معاصرة والتي تميزت بما يلي:

- التحول من مجموعة ثابتة من المبادئ الإدارية الجامدة إلى مجموعات من المفاهيم الإدارية المرنة والمتغيرة باستمرار[1]، وذلك من خلال إدارة ومتابعة الإدارات المختلفة للمؤسسة وكأنها وحـــــدة مركزية وزيادة الترابط بين العاملين والإدارة العليا، ومتابعة وإدارة كافة المـوارد وتركز نقطة اتخـاذ القرار في

[1] علي السلمي، **إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية**، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001، ص35.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

نقاط العمل الخاصة بها مع إعطاء دعم أكبر في مراقبتها.[1]

ومن خلال أن تستوعب التقنية وتتعامل معها من منطلق إداري يقوم على تحديد الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة و إستكشاف التقنيات المناسبة القادرة على مساعدتها في تحقيق أهدافها ثم التخطيط الاستراتيجي لاقتناء تلك التقنيات و إعداد المؤسسة لاستيعابها و توظيفها بكفاءة و فعالية ثم العمل المستمر من أجل تطويع التقنية و تنسيق توازنها مع مختلف العناصر التنظيمية و الهياكل البشرية.[2]

وحيث أن الهياكل التنظيمية تتأثر بصورة مباشرة من جراء إستخدام التكنولوجيا الحديثة للمعلومات، فالتغيرات التي يحدثها إستخدام هذه التكنولوجيا في المهام و المسؤوليات على مستوى الأفراد و الوحدات الإدارية ، لا بد أن تنعكس في تغيير طبيعة الوظائف المختلفة، مما يستلزم إعادة التوصيف و إجراء التعديلات المناسبة في الهياكل التنظيمية، والذي قد ينتج عنه دمج أو إلغاء أو استخدام بعض الأقسام أو الوحدات، كما تجدر الإشارة هنا إلى أن إستخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة تؤثر في الأسلوب الإداري السائد ، وخاصة فيما يتعلق بموضوع مركزية أو لا مركزية اتخاذ القرارات داخل المؤسسة ، وأن استخدام تكنولوجيا المعلومات سوف يؤدي إلى خفض عدد المستويات الإدارية و تقصير خطوط الاتصال، مما يؤدي الى الانتقال من الهيكل التنظيمي الرأسي الطويل إلى الهيكل الأفقي ، كما أن استخدام تكنولوجيا المعلومات قد ساهم في اختفاء عدد من الوظائف التقليدية ، وأدى إلى ظهور العديد من الوظائف التي تتطلب مستويات عالية من المهارة، كما أن التطورات المتلاحقة في تكنولوجيا المعلومات قد ساهم في ظهور أنماط جديدة من الهياكل التنظيمية تعرف ب T-Form

[1] طارق عبد الرؤوف عامر، إيهاب عيسى المصري، **الإدارة الإلكترونية**، مرجع سبق ذكره، ص 35.

[2] نفس المرجع، ص 61.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

والتي تعتمد في الأساس على المعلومات، وتقليل عدد المستويات الإدارية ، واتساع نطاق الاشراف.[1]

- التحول من الانحصار في الظروف والمحددات المحلية والإقليمية إلى العولمة والمزج بينها وبين المحلية.[2] حيث أسهمت العولمة في خلق توسع شامل في الأسواق العالمية بحيث أصبح بالإمكان التعامل مع مختلف المؤسسات ومع مختلف الثقافات الإنسانية، كما أصبح الحصول على القوى البشرية واختيارهم يخضع للعديد من الاعتبارات التي نصت عليها الاتفاقات والمعايير الدولية، ومعايير العمل السائدة، وهذا ما يجعل سبيل التعامل مع العاملين خاضعا للعديد من التشريعات والقوانين لا على الأصعدة المحلية فحسب وإنما الدولية أيضا.[3]

ولكي تكون إدارة الموارد البشرية قادرة على تحقيق هذا الهدف، فيجب عليها تدريب الأفراد لمقابلة و مواجهة تحديات العولمة، وأولا وقبل أي شيء لابد أن يتوفر للأفراد الوسائل للحصول على أو اكتساب المعرفة بلغة الدولة التي يعملون بها.[4]

- التحول من نظم الإنتاج القائم على العمليات اليدوية والتماثلية والمستقلة عن بعضها البعض إلى العمليات الإلكترونية والتقنية.

- التحول من مفاهيم التخطيط الاستراتيجي والاستراتيجيات الرشيدة إلى التفكير الاستراتيجي والابتكار وتنمية القدرات الرئيسية.

---

[1] أحمد موسى فرج الله، **دور الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات في تطوير الأداء المؤسسي في مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية، دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية العاملة بقطاع غزة**، مذكرة ماجستير، كليه التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2012، ص 64.

[2] علي السلمي، مرجع سبق ذكره، ص 35.

[3] فايزة بوراس، **إدارة الموارد البشرية وتخطيط المسار الوظيفي للكفاءات**، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2018، ص 27.

[4] محمود عبد الله إسماعيل، **تطبيق تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية**، مؤسسة رؤية للطباعة والنشر، الإسكندرية، ط1، 2019، ص56.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- التحول من الهياكل التنظيمية الهرمية الجامدة المبنية على أساس التخصيص وتقسيم العمل حسب أفكار تايلور إلى الهياكل المرنة الشبكية الإفتراضية المعتمدة على تقنيات المعلومات.

-التحول عن أهداف الربح السريع وإرضاء أصحاب رأس المال إلى هدف النمو المتواصل وإرضاء أصحاب المصلحة.[1]

كما تنادي الأدبيات الحديثة بشكل عام في الإنتقال والتحول من إدارة الموارد البشرية التقليدية والتي يعتبر الكثيرون أن زمانها قد انتهى إلى إدارة الموارد البشرية الحديثة، والتي يجب أن تقوم بتطبيق أربعة ادوار رئيسية لكي تكون معاصرة وفعالة وتمثل هذه الأدوار بالاتي:[2]

أولا: الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية: يقصد بها مشاركه الموارد البشرية في صياغة استراتيجية المؤسسة وتنفيذها ومتابعتها.

ثانيا: إدارة التغيير والتحول: أن تقوم إدارة الموارد البشرية بدور كبير في إدارة التغيير والتحول الذي يحدث في المؤسسة نتيجة المتغيرات البيئية والمنافسة الشديدة، ومساعدة المؤسسة على التطوير التنظيمي من خلال أساليب إدارية حديثة تمثل إدارة الجودة الشاملة وإعادة هندسةالعمليات(الهندرة).

ثالثا: إدارة تطبيق البنية التحتية: يقصد بها إعداد بنية تحتية للمؤسسة من سياسات وإجراءات وقواعد ونظم بحيث تكتب وتعد بصورة جيدة وتكون متاحة للموظفين بموقع المؤسسة الالكتروني.

رابعا: إدارة مساهمين العاملين: بمعنى إعداد السياسات والإجراءات المناسبة لمعرفة احتياجاتهم

---

[1] علي السلمي، مرجع سبق ذكره، ص 35.

[2] لؤي صيوح، كندة علي ديب،« الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية في ظل العولمة، دراسة ميدانية في جامعة تشرين» ، سلسله العلوم الاقتصادية والقانونية، **مجلة جامعة تشرين للبحوث ودراسات العلمية**، سوريا، المجلد 39، العدد 05، 2017، ص ص 17-18.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

وتلبيتها، وتشجيع الموظفين المبدعين وإتاحة الفرصة لهم في تنفيذ إبداعاتهم المتعلقة بتطوير العمل أو نظم إجراءات العمل.

ومستقبلا يمكن النظر إلى إدارة الموارد البشرية على أنها في نمو متزايد لأهميتها في كافة المنشآت نتيجة التغيرات السياسية والتكنولوجية، وهناك تحديات يجب أن تتصدى لها إدارة الموارد البشرية مثل الاتجاه المتزايد في الاعتماد على الكمبيوتر و الأوتوماتيكيات في انجاز الكثير من الوظائف التي كانت تعتمد على العامل، وأيضا الضغوط السياسية والاقتصادية والتغير المستمر في مكونات القوى العاملة من حيث المهن والتخصصات ويجب التأكيد على استخدام المفاهيم الجديدة مثل هندسة الإدارة والجودة الشاملة في مجال إدارة الموارد البشرية[1].

وقد وضح **Dave Ulrich** أثار تطور مهام إدارة الموارد البشرية في محيط يتميز بالتغيير المستمر و بالاستخدام المكثف لتكنولوجيا المعلومات في الشكل الموالي:[2]

[1] مؤيد موسى علي ابو عساف وآخرون ، **التطبيقات العلمية في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات العامة والخاصة**، دار أمجد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2019، ص25.

[2] خان أحلام، **إعادة هندسة الموارد البشرية**، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،2018، ص ص 172-173

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الشكل رقم (03): الدور الجديد لإدارة الموارد البشرية



المصدر: خان أحلام، **إعادة هندسة الموارد البشرية**، دار اسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2018، ص ص 172-173

حيث يقصد بـ:[1]

- الشريك الاستراتيجي: على مسيري الموارد البشرية إجراء توافق بين الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة والميادين الأساسية لإدارة الموارد البشرية، والمساهمة في تنفيذ السياسة العامة للمؤسسة.
- وكيل التغيير: يساهم مسيرو الموارد البشرية في تنفيذ التغييرات والتحولات التي تتبناها المؤسسة.
- مساند الأفراد: يجب على مسيري الموارد البشرية تقاسم مهام الإدارة مع المسيرين التنفيذيين، أين يجب عليهم تلبية احتياجات الأفراد وتحقيق رضاهم من اجل تحسين أدائهم.

[1] المرجع السابق، ص173.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- خبير إداري: يجب أن تصبح وظيفة الموارد البشرية نموذجا فعالا في النشاطات الإدارية التي تشكل جزءا كبيرا منها، وتعد هذه الأنشطة الميدان الملائم لعمليات إعادة الهندسة، ذلك بأن قيمتها المضافة ضعيفة، وتساهم في ابتعاد مسيري الموارد البشرية عن المسيرين، كما أنها تعتمد على عمليات تشغيلية محددة بدقة، لذا يجب أن تضمن تقديم خدمات ذات جودة عالية للزبائن الداخليين للمؤسسة وبتكلفة منخفضة.

المطلب السادس: التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية.

تواجه إدارة الموارد البشرية العديد من التحديات التي تفرض على مديري الموارد البشرية مواجهتها بفاعلية من خلال السياسات والاستراتيجيات الملائمة، ويمكن تصنيف هذه التحديات إلى ثلاث مجموعات ترتبط بالعاملين أنفسهم وهي التحديات البيئية والتنظيمية والذاتية التي نوجزها كما يلي:[1]

أولا: التحديات البيئية: تتمثل هذه التحديات بجميع متغيرات البيئة الخارجية للمؤسسة والمؤثرة على أدائها، ونظرا إلى أن من الصعوبة السيطرة المباشرة على هذه المتغيرات من قبل المؤسسة، فلا بد في هذه الحالة التحسب والاحتياط المسبق لذلك من خلال عمليات التحليل البيئي المتضمنة تحليل الفرص والتهديدات ومحاولة تجاوز أو تقليل هذه التهديدات أو تحييدها، وإقتناص الفرص وإستثمارها.، كما وأنه لابد من الإستجابة السريعة للمتغيرات البيئية عن طريق البرامج المناسبة، ومن أهم المتغيرات البيئية الخارجية، المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والقانونية والتكنولوجية.....الخ ، وكذلك التغيير في القطاعات الاقتصادية، باتجاه زيادة أهمية قطاع الخدمات قياسا بالقطاع الصناعي والإتجاهات نحو العولمة، ويتطلب كل نوع من هذه التحديات سياسات مختلفة مرنة وسريعة بهدف التقليل من المخاطر المتمثلة بكلفة الموارد البشرية، وعدم فاعلية سياسات استثمارها.

[1] سعد علي ريحان المحمدي، مرجع سبق ذكره، ص ص 39-49.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

ثانيا: التحديات التنظيمية: تتمثل هذه التحديات بالمتغيرات الداخلية للمؤسسة والتي يسهل على الإدارة توجيهها والسيطرة عليها، إذ أنها ترتبط مباشرة بالعمليات التشغيلية للمؤسسة، وأهم تلك التحديات التي لابد من مواجهتها والتحسب لها هي حاجة المؤسسة للموقع التنافسي ومشاكل تخفيض القوى العاملة في المؤسسة واستخدام فرق الإدارة الذاتية والحاجة إلى ثقافة تنظيمية قوية.

ثالثا: التحديات الفردية: تتضمن هذه التحديات جميع القضايا والأمور المتعلقة بالعاملين والقرارات المرتبطة بهم ومن أهم هذه التحديات، التطابق بين الفرد والمؤسسة والمسؤولية الاجتماعية لتدعيم أخلاقيات العمل، وكذلك التهديدات التي يواجهها العاملون بسبب تخفيض قوة العمل، وإعادة هيكلة المؤسسة نتيجة لذلك، ويتطلب التوافق أو التطابق بين الفرد والمؤسسة استراتيجيات وسياسات لزيادة دمج العاملين مع قيم الفرد والمؤسسة وجلب الكفؤين منهم للعمل والاستمرار مع المؤسسة.

المبحث الثالث: دراسة الأثر بين تكنولوجيا المعلومات وأداء إدارة الموارد البشرية

إن الثورة التقنية قد شكلت تحديا كبيرا لإدارة الموارد البشرية في تفعيل هذه التقنية، للاستفادة منها في التطوير و الارتقاء بالعمل الإداري داخل المؤسسة، والتي باتت ضرورة ملحة تفرضها و تقتضيها طبيعة العصر ومتغيراته، فإدارة الموارد البشرية مطالبة بأن تكون عصرية على مستوى المسؤولية حتى تحدث التغيير والتطوير، وقادرة على تجديد وظائفها والارتقاء بالأداء، وسنحاول في هذا الجزء توضيح أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية من خلال التطرق إلى الأداء ونظم معلومات الموارد البشرية، ودراسة انعكاسات تكنولوجيا المعلومات على وظائف إدارة الموارد البشرية، إضافة إلى التعرض للإدارة الالكترونية للموارد البشرية كنتيجة لتطبيق تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

المطلب الأول: الأداء وعلاقته بتكنولوجيا المعلومات

إن النظرة المعاصرة لأداء المؤسسات أيا كانت طبيعتها وحجمها تقوم على فكرة بسيطة، مفادها أن هذا الأداء يحركه ويشكله المورد أينما كان مستواه تنفيذي أو إداري، كما يرى بعض من الباحثين أداء المؤسسة يعود إلى مجموع أداء الموارد البشرية التي تكونها [1]، وتمتع مفهوم الأداء بأهمية خاصة كونه يمثل المسار الحقيقي الذي تنتهجه المؤسسة بهدف تحقيق ما تصبو إليه من أهداف باختلاف أنواعها بكفاءة وفعالية، ويمثل إحدى أهم المسائل من اجل تحقيق أهداف العمل بالمؤسسات، ومن هنا نجد غالبية المسؤولين الإداريين يولون موضوع الأداء والعوامل المؤثرة فيه الأهمية القصوى نظرا لان أداء إدارتهم ماهي إلا انعكاس للأداء الفردي.[2]

وبالتالي فان تحسين أداء إدارة الموارد البشرية، لا يتم إلا من خلال الاعتماد على العنصر الأهم والأكثر تأثيرا فيها ألا وهو المورد البشري وذلك لقدرته على التميز والانجاز.

أولا: المفاهيم الأساسية للأداء

مفهوم الأداء يعتبر من المصطلحات الأكثر تداولا في عالم الأعمال و التسيير[3]. وهو مفهوم شامل وهام بالنسبة لجميع المؤسسات على اختلاف أنواعها وتباين أنشطتها، وعلى الرغم من كثرة البحوث والدراسات التي تناولت الأداء وتقييمه، إلا أنه لم يتم التوصل إلى إجماع حول مفهوم محدد للأداء، ويعتقد البعض

---

[1] Robert le Duff**, Encyclopédie de la gestion du management**, édition Dalloz, Paris,1999, p899.

[2] أثير أنور شريف وبلال كامل عوده، دور تكنولوجيا المعلومات في الأداء الوظيفي، دراسة تحليلية لإجابات عينة من مديري المصارف العراقية الخاصة وعلاقتها بخصائصهم الشخصية، **مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية**، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الأنبار، العراق، المجلد 22، العدد 91، 2016، ص 180

[3] عبد الرزاق احمد لقواق، فينسون ما رسال بلوشي، **قياس وقيادة أداء الوظائف– دور بطاقة الأداء في تحسين تنافسية المؤسسة–**، دار زمزم ناشرون وموزعون، عمان، ط1، 2017، ص11.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

أن الخلاف حول ذلك، ينبع من إختلاف المعايير والمقاييس التي تعتمد في دراسة الأداء و قياسه، والتي يستخدمها الباحثون مع القول أن هذا الاختلاف إنما يعود لتنوع أهداف وإتجاهات الباحثين في دراساتهم [1]، ويستمد الإشتقاق اللغوي لمصطلح الأداء من الفعل (To perform) وقد اشتقت هذه الكلمة من اللغة اللاتينية (To performer) والتي يعني تنفيذ مهمة أو تأدية عمل [2].

ويمكن تعريف الأداء على أنه درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة للوظيفة وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات الوظيفة، وغالبا ما يحدث لبس أو تداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أمام الأداء فيقاس على أساس النتائج.[3]

والأداء هو حصيلة تفاعل عوامل داخلية تتعلق بالتنظيم الداخلي للمؤسسة، وعوامل خارجية تتعلق بالبيئة الخارجية المحيطة بالمؤسسة إضافة إلى عوامل ذاتية أو شخصية وهي العوامل المتعلقة بالمتصرف ذاته.[4]

وقد عرف الأداء وفق معاييره الأساسية وهي: الجودة والوقت والتكلفة، وهناك من يضيف المرونة، سرعه رد الفعل، الإبداع....الخ [5]، كما يمكننا أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس الأداء عليها وهذه الأبعاد هي: كمية الجهد المبذول ونوعيه الجهد ونمط الأداء.[6]

---

[1] Bernard Martory, **contrôle de gestion sociale,** librairie, paris,1999, p236.

[2] الداوي الشيخ،« تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء» ، **مجلة الباحث** جامعة ورقلة، العدد 07، 2009، ص217.

[3] راوية حسن، **إدارة الموارد البشرية– زوايا مستقبلية–**، الدار الجامعية، 2003، ص 209.

[4] سعيد بن يمينه، **تنمية الموارد البشرية**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص 14.

[5] Saulquin.Y, « Gestion des ressources humaines et performance des services : le cas des établissements socio-sanitaires » ; **revue de gestion des ressources humaines,**N36, Ed ESKA, Paris,2000, p20.

[6] احمد صقر عاشور، **السلوك الإنساني في المنظمات**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية،2005، ص ص25-26

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

ويظهر مما تقدم أنه في ظل تعدد الإسهامات الفكرية لتطوير مفهوم الأداء وإغنائه، برزت الصيغة الشمولية والتركيبية للمفهوم، حتى أنه أصبح التحدث عن تركيب معقد(Constructeur complexe) وليس مفهوما مبسطا مقاسا بأبعاد ومؤشرات محدودة، فهو بشكل عام يتمحور حول الآتي:[1]

- يعكس قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها القصيرة والطويلة.
- يعبر عن مدى إستخدام المؤسسة لمواردها المتاحة.
- يعكس مدى أمثلية العمليات الداخلية للمؤسسة.
- يعني بإنشاء وتعظيم القيمة لجميع الأطراف الفاعلة بالمؤسسة.

إذا فالأداء هو السيرورة الشاملة والمستمرة التي تعكس نجاح المؤسسة وإستمراريتها وقدرتها على التكيف البيئي أو فشلها أو إنكماشها وذلك وفق معايير وأسس معينة، وعلى ضوء الساعي لتحقيق الأهداف المحددة مسبقا .[2]

ومن خلال ما تقدم من استعراض الأدبيات التي تناولت مفهوم الأداء نستنتج أن الأداء هو مدى بلوغ الأهداف التي وضعتها المؤسسة خلال فتره زمنية محددة من خلال بذل جهد وإتباع سلوك معين ويرتبط مفهومه بكل من سلوك الفرد والمؤسسة.

ثانيا: أهمية مفهوم الأداء

ترجع أهمية مفهوم الأداء إلى انه:[3].

---

[1] سناء جبيرات، **الأداء البشري في منظمات الأعمال** دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان،الأردن،ط1، 2019، ص18.

[2] مراد كواشي، **الأداء الشامل في منظمات الأعمال**، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ط1،2017، ص107.

[3] خليل إسماعيل إبراهيم ماضي، **جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين – دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية–، أطروحة الدكتوراه فلسفة في إدارةالأعمال**، جامعه قناةالسويس، كلية التجارة، القاهرة، 2014، ص77.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- يسهم في تحديد مدى نجاح إدارة الموارد البشرية في المؤسسة ومدى سلامة برامجها التي تعدها داخل المؤسسة وتستعملها.
- الإسهام في تحديد نقاط القوة والضوء لدى قوة العمل في المؤسسة.
- يسهم في رفع مستوى جودة مدخلات العملية الإنتاجية ومخرجاتها في مؤسسات الأعمال.
- يسهم في تحديد مدى قدرة المؤسسة على إستثمار القدرات الكامنة وتوظيف الطموحات والمهارات والمعارف لدى العاملين، لأن الأداء هو مقياس لقدرة الفردو دافعتيه إتجاه عمله.
- يسهم في مساعدة القيادات الإدارية في المؤسسة في إيجاد نظم ترقيات ومكافآت وحوافز وأجور تتناسب مع مستويات الأداء المختلفة في المؤسسة، والعمل على إصلاح تلك النظم حال اكتشاف تأثير هذه النظم على مستوى أداء العاملين في المؤسسة.
- يساعد الأداء المتميز في تحقيق أهداف المؤسسة، ومدى إشباع حاجات الفرد وتحقيق رغباته.
- يؤدي الأداء المتميز إلى تقليل التكاليف وترشيد المصروفات مما يؤدي إلى خلق ميزة تنافسية للمؤسسة من خلال الإبتكار والإبداع في الأداء.

ثالثا: العوامل المؤثرة في الأداء

تتمثل العوامل المؤثرة في الأداء في:[1]

1- عوامل فنية: وهي التقدم التكنولوجي ونوعية المواد المستخدمة وطرق العمل وأساليبه، وكانت إلى وقت قريب جدا يعتقد بأنها العوامل الوحيدة التي تقرر كفاءة الإنتاج. وهي عوامل مادية آمنت بها الإدارات التقليدية دون الاعتراف بأثر العوامل الإنسانية على الإنتاج.

2- عوامل إنسانية: وهي عوامل تؤثر على الأداء الفعلي وركيزتها المعرفة والتعليم والخبرة والتدريب

[1] محمد عيد السريحي، **الإبداع والأداء**، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ط1، 2017، ص84.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

وعوامل تؤثر على الرغبة في العمل من إرضاء لحاجات الإنسان العامل وما يتطلبه من وراء العمل.

وهناك عدد من العلماء و الباحثين يرون أن هناك عوامل أخرى تؤثر في الأداء وهي:[1]

- غياب الأهداف المحددة: فالمؤسسة التي لا تمتلك خططا تفصيلية لعملها وأهدافها ومعدلات الإنتاج المطلوب تحقيقها، لن تستطيع قياس ماتحقق من إنجاز أو محاسبة موظفيها على مستوى أدائهم لعدم وجود معيار محدد مسبقا لذلك، فلا تمتلك المؤسسة معايير أو مؤشرات للإنتاج والأداء الجيد، فعندها يتساوى الموظف ذو الأداء الجيد مع الموظف ذي الأداء الضعيف.
- عدم المشاركة في الإدارة: إن عدم مشاركة العاملين في المستويات الإدارية المختلفة في التخطيط ووضع القرارات يساهم في وجود فجوة بين القيادة الإدارية والموظفين في المستويات الدنيا، وبالتالي يؤدي إلى ضعف الشعور بالمسؤولية والعمل الجماعي لتحقيق أهداف المؤسسة، وهذا يؤدي إلى تدني مستوى الأداء لدى هؤلاء الموظفين لشعورهم بأنهم لم يشاركوا في وضع الأهداف المطلوب إنجازها أو في الحلول للمشاكل التي يواجهونها في الأداء، وقد يعتبرون أنفسهم مهمشين في المؤسسة.
- اختلاف مستويات الأداء: من العوامل المؤثرة على أداء الموظفين عدم نجاح الأساليب الإدارية التي تربط بين معدلات الأداء والمردود المادي والمعنوي الذي يحصلون عليه، فكلما إرتبط مستوى أداء الموظف بالترقيات والعلاوات والحوافز التي يحصل عليها، كل ما كانت عوامل التحفيز غير مؤثرة بالعاملين. وهذا يتطلب نظاما متميزا لتقييم أداء الموظفين ليتم التمييز الفعل بين الموظف المجتهد ذي الأداء العالي والموظف المجتهد ذي الأداء المتوسط، والموظف الكسول والموظف الغير منتج.
- مشكلات الرضا الوظيفي: فالرضا الوظيفي من العوامل الأساسية المؤثرة على مستوى الأداء للموظفين، فعدم الرضاء الوظيفي أو إنخفاضه يؤدي إلى أداء ضعيف وإنتاجية أقل، والرضا الوظيفي

[1] المرجع السابق، ص ص 84-85.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

يتأثر بعدد كبير من العوامل التنظيمية والشخصية للموظف، مثل العوامل الاجتماعية والسن، والمؤهل التعليمي والجنس والعادات والتقاليد والعوامل التنظيمية كالمسؤوليات والواجبات ونظام الترقيات والحوافز في المؤسسة.

- التسيب الإداري في المؤسسة: يعني ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة، بل قد تكون مؤثرة بشكل سلبي على أداء الموظفين الآخرين، وقد ينشأ التسيب الإداري نتيجة لأسلوب القيادة والإشراف أو الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة.

رابعا: معايير الأداء

هناك جملة من معايير الأداء نذكرها كما يلي:

1- الجودة: ويتم ربطها بجميع نشاطات المؤسسة، وتقييم أداء العمل، وتقديم منتجات تشبع حاجات العملاء وتلبي توقعاتهم الضمنية والصريحة.

2- الكمية: وهي حجم العمل المنجز وقدرة الموظف على تحمل أعباء الوظيفة وإدارة وقت الانجاز مع الأخذ بقدراته وإمكاناته.

3- الوقت: وتكمن أهميته في كونه من الموارد غير القابلة للتجديد والتعويض، إذا يعد رأس مال وليس دخل، ويجب على المؤسسة استغلاله بشكل مناسب.

4- التكلفة: ويقصد بها تكلفه تحقيق النتائج ومدى استخدام الفرد لعناصر الإنتاج، مع مقارنة تكلفة الأداء مع الميزانية الموضوعة.[1]

5- الانضباط: وهو مجموعه الأعمال المطلوبة أداؤها من الموظف والمحددة بالوصف الوظيفي، والتي تحدد واجباته وتتم متابعة ذلك من قبل الإدارة العليا في الدوائر الحكومية، وتضم سلوكيات

[1] آيات مفلح الخزاعلة، **أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء العاملين في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي**، رسالة ماجستير، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت، الأردن، 2017، ص20.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الوظيفة المرغوبة العاملين، وإلتزامهم بالقواعد والسياسات واللوائح والأنظمة والتعليمات والإجراءات الخاصة بالمؤسسة التي يعملون فيها.[1]

6- نمط إنجاز العمل: ويقصد به الطريقة التي يؤدي بها الفرد عمله وقياسه ببعض الحركات والوسائل والطرق التي قام بها في أدائه لعمله فعلى أساس نمط الانجاز يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء حركات أو أنشطة معينه ومزيج هذه الحركات أو الأنشطة إذا كان العمل جسماني بالدرجة الأولى .[2]

7- التعاون: وتقاس بالحماس للعمل، التعاون مع الزملاء، الميل إلى العمل الجماعي والإستجابة للرؤساء.

8- المهارات الفكرية والإدارية.

9- القدرات الشخصية.[3]

10- الكفاءة: ويشير هذا المعيار إلى حسن إستخدام الموارد المتاحة(موظفين، مال، وقت) أفضل استخدام، وتتضمن قياس التكلفة لكل وحدة من المخرجات، النسبة بين المخرجات و المدخلات أو النسبة بين المخرجات والوقت [4]

11- الفاعلية: وهي مؤشرات تقدم معلومات عما تم إنجازه من المخرجات المتفق عليها، أي مدى تحقيق الأهداف التي تعمل المؤسسة على تحقيقها.[5]

---

[1] بلال خلف السكارنة، **أخلاقيات العمل**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط6، 2016، ص73.

[2] عبد الله حسن عواد، **إدارة وتقييم الأداء**، الجنادرية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2018، ص20.

[3] العايب سليم، «تقييم الأداء بين السرية والعلنية» ، **مجلة آفاق لعلم الاجتماع**، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة سعد دحلب البليدة، الجزائر، العدد 01، 2007، ص 227.

[4] محمد قدري حسن، **إدارة الأداء المتميز**، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2015، ص ص 40-41.

[5] مجيد الكرخي، **مدخل إلى قياس الأداء المؤسسي**، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،2017، ص87.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

12- تبسيط إجراءات العمل: وتمثل درجة تبسيط إجراءات العمل من حيث تحسين تصميم العمليات الإدارية، وتوضيح المهام والواجبات الإدارية على الموظفين، ودرجة سهولة وبساطه انجاز المعاملات الإدارية بكل دقة وموضوعية بعيدا عن التعقيد والإزدواجية و التكرار والمبالغة في الإجراءات.[1]

13- الإنتاجية: وهي القدرة على إستخدام أحد عناصر الإنتاج أو كلها بشكل يحقق أفضل النتائج بأقل تكلفة على المدى الطويل باستخدام التكنولوجيا القائمة.[2]

إضافة إلى أن هناك آراء عديدة في تحديد مجالات تقييم الأداء نذكر منها:[3]

-الرأي الأول: يحدد مجالات تقييم الأداء في الآتي: المعلومات، الاتجاهات، المهارات.

- الرأي الثاني: يحدد مجالات تقييم الأداء في الآتي: الجودة، كم الانجاز في وقت محدد، التكلفة، السلوك.

- الرأي الثالث: يحدد مجالات تقييم الأداء في الآتي: الكمية، الجودة، الوقت، الإجراءات.

- الرأي الرابع: يحدد مجالات تقييم الأداء في الآتي: الإنتاجية، الفعالية، الكفاءة، النوعية، تحقيق الربح، النمو، رضا العاملين، رضا العملاء، التجديد والابتكار.

-الرأي الخامس: ويحدد مجالات تقييم الأداء بشكل تفصيلي في الاتي: المهارة في أداء المهام، عدد الوحدات المنجزة، المعلومات، الانضباط والالتزام بالمواعيد، المبادأة والإيجابية، نمط التعامل مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين والعملاء، الأخطاء الفنية في العمل، مهارات الإتصال والقيادة وتحليل المشكلات واتخاذ القرارات(للرؤساء).

---

[1] عبد الكريم السكر،«أثر العدالة الإجرائية في الأداء الوظيفي، دراسة تحليلية لآراء المديرين في الوزارات الأردنية» ،**مجلة العلوم الإدارية**، عمان، الأردن، المجلد 40، العدد 01، 2013، ص37.

[2] بلال خلف السكارنه، **التطوير التنظيمي والإداري**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، ط1، 2009، ص107.

[3] مدحت محمد أبو النصر، **الأداء الإداري المتميز**، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ط2، 2014، ص127-129.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

وتجدر الإشارة إلى أن قياس الأداء يتم عن طريق ملاحظة نتائج الأعمال التي يقوم بها الموظف من حيث العناصر التالية:[1]

- الدقة والإتقان في تنفيذ المهام المطلوبة والقدرة على تنظيم وتنفيذ العمل دون أخطاء.
- سرعة إنجاز الأعمال والمهام المطلوبة.
- تقبل التعليمات من الرؤساء والمسؤولين والعمل بروح الفريق.
- مدى التطوير الذاتي الذي يحققه الموظف ودقة التخطيط وابتكار أفكار جديدة.
- العلاقة الجيدة مع الزملاء والرؤساء والتقيد بالقوانين والتعليمات والالتزام بها.

خامسا: العلاقة بين تطبيق تكنولوجيا المعلومات والأداء

لقد إهتم الفكر الإداري بدراسة العلاقة بين المتغيرين ويعود هذا الاهتمام إلى الخمسينات من القرن الماضي مع المقولة الشهيرة لوايزلر wizler حول الإدارة في الثمانينات، والتي تنبؤ فيها بأثر تكنولوجيا المعلومات على شكل وأداء المؤسسات وطبيعة الوظائف الإدارية فيها في مستقبل الأداء، ثم ظهرت في الستينات مدرسة الحتمية التكنولوجية التي ترى أن التكنولوجيا هي العامل المهيمن لقيم المؤسسة وسياستها وأدوار العاملين فيها مع دراسة الباحثة البريطانية جوان وودورد.[2]

ومع تعدد الدراسات منتصف التسعينات بدأت المبالغة في تحديد أهمية تكنولوجيا المعلومات، ما دفع بعض الباحثين إلى القول بأن أداء المؤسسة يتحدد بناءا على قدرة هذه المؤسسات على الاستفادة من

---

[1] نجيب مصطفى شاويش، **إدارة الموارد البشرية**، دار الشروق، عمان، الأردن، ط3، 2005، ص87.

[2] أحمد بن يوسف، **دور التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال في عصرنة المؤسسات والإدارات العمومية**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم، تخصص علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الشلف، 2017، ص ص140-139. نقلا عن مصطفى خالد بركات،« أثر تكنولوجيا المعلومات على مستويات الأداء في منظمات الأعمال »، **مجلة البحوث الإدارية**، جامعه القاهرة، 2009، ص 47.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

التطبيقات التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات وذلك من خلال صياغة العلاقة التالية: Performance=F(It)، أي أن أداء المؤسسة دالة فيما تملكه من تكنولوجيا المعلومات.

أي أن هناك اختلاف بين الباحثين في ربط الأداء بتكنولوجيا المعلومات، وقد كان للتطور التاريخي لإستعمال هذه التكنولوجيا في العمل أثرا في ذلك، وعلى العموم نميز ثلاث اتجاهات وهي:[1].

- إتجاه يؤكد أهمية التكنولوجيا ودورها في زيادة إنتاجية العاملين وتحسين مستوى الخدمات، وأن مستوى الأداء أصبح دالة في تكنولوجيا المعلومات ويمكن لتكنولوجيا المعلومات حسب هذا الإتجاه أن تؤثر إيجابيا في مستويات الأداء من خلال التأثير الإيجابي لهذه التكنولوجيا على هذه المجالات التالية: (الأبعاد التنظيمية والوظيفية، الأنشطة والعمليات، أداء العاملين، مستوى جودة الخدمات المقدمة).

- إ تجاه آخر يشكك في الفوائد التي تحققها تكنولوجيا المعلومات ويؤكد مخاطرها وآثارها السلبية على المؤسسة، وأن هناك أثرا عكسيا بين تكنولوجيا المعلومات والأداء، نسجل أن الدراسات العديدة التي أجريت في هذا الإطار لقياس تأثير الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات على أداء الشركات لم تكن حاسمة، وفي حالات معينة هي نتائج متباينة ومتناقضة، وقد ساعد هذا التناقض على ظهور نظرية التناقض الايجابي التي ترى أن تكنولوجيا المعلومات لها تأثير لا يذكر، وان تأثيرها سلبي على مستوى أداء الشركات ككل، و منبع التناقض أن الاقتصاد الأمريكي قد تضاعف عدة مرات منذ السبعينات، وقد أدى التناقض الإنتاجي إلى إجراء المزيد من الدراسات حول تأثير تكنولوجيا المعلومات على الأداء والإنتاجية.

- إتجاه ثالث يرى عدم وجود علاقة ذات دلاله معنوية بين تكنولوجيا المعلومات ومستويات الأداء وأن زيادة الاستثمارات المخصصة لتكنولوجيا المعلومات لا يعني نجاح المؤسسة في تطوير وتحسين مستوى أدائها، وتكنولوجيا المعلومات هي متغير محايد في هذه الحالة.

[1] نفس المرجع،ص ص 140-141

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

ويكون لتكنولوجيا المعلومات تأثير ايجابي على الأداء عندما يكون هناك توافق بين ما تؤديه هذه التكنولوجيا من مهام، وبين المتطلبات اللازمة لأداء هذه المهام، وان ملاءمة تكنولوجيا المعلومات تعد محصلة للتفاعل بين 3 عوامل هي: طبيعة متطلبات المهام، قدرات ومهارات الأفراد والإمكانيات التي تتيحها هذه التكنولوجيا.

والإعتقاد السائد عند عدد كبير من الباحثين في هذا المجال هو أن مستوى الأداء القائم على تكنولوجيا المعلومات يرتبط في الأساس بقدرات الإستعمال أو كيفيات الإستعمال.

وتعد التكنولوجيا أحد أهم محاور الأداء لمختلف أنواع الموظفين ومن ثم يصبح تصميم الأداء متأثرا بالاختيار الصحيح للتقنيات المناسبة، وإدماج تلك التقنيات في خطة الأداء بما يسمح للفرد القائم بالعمل على إستيعابها، وتفعيلها على أكمل وجه. ويمكن التوفيق بين اعتبارات إدارة تكنولوجيا المعلومات ومتطلبات إدارة الأداء على النحو التالي:[1]

- تحديد الإحتياجات التقنية على ضوء متطلبات الأداء وليس العكس، لذا في كثير من الأحيان تلجأ المؤسسات إلى شراء تكنولوجيات جديدة ومعقده بدعوة أنها التقنيات الأحدث دون أن تدرس مدى توافقها مع متطلبات الأداء أو القدرة على إستيعابها في ظروف الأداء السائدة.
- حصر التقنيات المتاحة بالمؤسسة وتقييم درجة استيعابها من القائمين بالأداء ومدى إستثمارها في أنشطة الأداء المختلفة.
- تقدير مدى الحاجة في تحسين التقنيات وتطويرها وتغييرها في ضوء مستويات الأداء، وخطط تحسينه، ومدى تقدير الفجوة التقنية التي تفصل المؤسسة عن منافسيها، ودراسة التكلفة والعائد في حالة محلوله لسد تلك الفجوة التقنية.
- تشكيل الحزمة التقنية المتكاملة والمتناسقة مع متطلبات الأداء في المؤسسة، والتأكد من تفعيلها

[1] نزار عوني اللبدي، **تنمية الأداء الوظيفي والإداري**، دار دجلة، عمان، الأردن، ط1، 2015، ص85.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

وصيانتها وتحديثها وفق تطورات الأداء.

وبصفة عامة يتفق المهتمون بمجال تكنولوجيا المعلومات أنها تسهم في تحسين الأداء من خلال تأثيرها المباشر على الكيفية والطريقة التي يتم بموجبها تنفيذ الأعمال، بالإضافة إلى مساهمتها في تقليل الوقت اللازم لتنفيذ الأنشطة وزيادة الترابط بين أجزاء المؤسسة، ورفع كفاءة الجهاز الإداري، وغيرها من العوامل العديدة التي تساعد المؤسسة على تحسين أدائها.[1]

المطلب الثاني: نظام معلومات الموارد البشرية

لقد ظهرت الحاجة إلى نظم معلومات الموارد البشرية بعد التطور الكبير الذي حصل في ثورة المعلومات. وتقدم وسائل الاتصالات في العالم الكبير من انترنت وغيره، حيث أصبحت السرعة بالإضافة إلى الضيقة في العمل من مواصفات جودة الأداء في أي من وظائف المؤسسة، كما أن تطور مفهوم إدارة الموارد البشرية ليشمل ادوار جديدة بالإضافةإلى الدور التقليدي التي كانت تقوم به كان سببا قويا لظهور الحاجة إلى نظم معلومات الموارد البشرية ، فإدارة الموارد البشرية هي جزء من الفريق الإداري الذي يدير المؤسسة وإستراتيجيتها هي جزء من الاستراتيجية العامة للمؤسسة.[2]

أولا: ماهية نظام معلومات الموارد البشريةHumanResources Information Systems

يعرف نظام معلومات الموارد البشرية بأنه:« نظام آلي لجمع وتخزين واستخراج المعلومات الخاصة بالموارد البشرية أو أنه نظام مصمم للقيام بوظيفة إدارة الموارد البشرية والسعي أساسا إلى توفير المعلومات للمديرين اتخاذ القرارات ذات العلاقة بفاعلية وكفاءة استخدام العنصر البشري ورفع مستوى

[1] Nadhmi Gazem, AzizahAbdul-el-Rahman, «Categorization of ICT Role for Service-Based Small and Medium Entreprises », **journal of theoretical and Applied Information Technology**, Vol 64, No2,20thJune 2014, p552.

[2] محفوظ أحمد جودة، **إدارة الموارد البشرية**، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2014، ص395.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

أدائه في تحقيق أهداف المؤسسة» [1]،كما يعرف بأنه« البرنامج الذي يحتوي على قاعدة البيانات التي تسمح بإدخال وتخزين والتلاعب بالبيانات المتعلقة بالعاملين في المؤسسة وأنه يسمح بالتصورر العالمي والوصول إلى المعلومات الخاصة بالموظف».[2]

ويطبق نظام معلومات الموارد البشرية قواعد المعلومات الالكترونية والبرامج الجاهزة (Logiciel) التي تستهدف تحقيق الكفاءة والفعالية لعمليات إدارة الموارد البشرية في معالجة البيانات الأولية التي تعتبر مدخلات للنظام.[3]

ويهدف نظام معلومات الموارد البشرية إلى زيادة فعالية إدارة الموارد البشرية والعمليات وخفض النفقات، ويقلل من عملية الطلب، وهذا بدوره يحرر بعض الوقت لموظفي إدارة الموارد البشرية إلى إعطاء إهتمام أكثر على أن يصبح شريكا إستراتيجيا في المؤسسة، وكذا يحسن نظام معلومات الموارد البشرية رضا الموظفين في المؤسسة عن طريق تقديم خدمات أسرع وفي الوقت المناسب [4]

من خلال ما سبق نستنتج أن نظام معلومات الموارد البشرية هو نظام يهدف إلى جمع وتخزين وإسترجاع المعلومات الخاصة بإدارة الموارد البشرية من أجل إتخاذ القرارات وتقديمها للمستفيدين في أقل وقت وبكفاءة وفعالية.

وضمنيا توحي تعاريف نظام معلومات الموارد البشرية بأن هذا الأخير يتضمن معاني متعددة ومتنوعة لكنها متداخلة في عناصرها وهذا يقودنا إلى التأكيد على الأبعاد الجوهرية له والتي تظهر في الشـكل

---

[1] طاهرمحمود الكلالده، **إدارة الموارد البشرية الحديثة**، دار البداية ناشرون وموزعون، عمان، ط1، 2017، ص194.

[2] Chakravarthy V and R. sivarama Prased,« Role of Information Technology on Human Resource Management », **International journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies**, vol03, Issue 8, August 2015, p65.

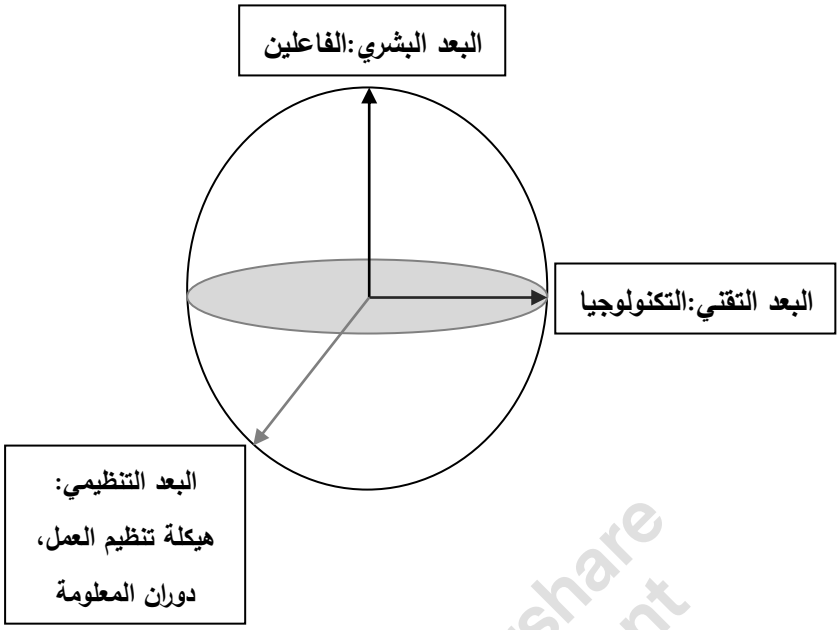
[3] إيهاب عيسى المصري، طارق عبد الرؤوف عامر ، **إدارة الموارد البشرية**، مرجع سبق ذكره، ص 64.

[4] Mampilo M. Phahlane and Ramond .M Kekwalestwe, **A conceptual Research from Work for Human Resource Information Systems Adoption and Use in Universities,** conference on information communication technology and society (icriis), IEEEconfernce publication, Umhlanga, South Africa,08-10 march,2017, p02.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

التالي: [1]

الشكل رقم (04): أبعاد نظام معلومات الموارد البشرية



المصدر: سناء جبيرات، **نظام معلومات الموارد البشرية**، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن ط1، 2018، ص105.

وهذا شرح لهاته الأبعاد:[2]

1- البعد التقني: تعد تكنولوجيا المعلومات مورد أساسي من موارد نظام معلومات الموارد البشرية، وتضم مجموعة من البرمجيات ومختلف التطبيقات وكل وسائل نقل وتخزين المعلومات إضافة إلى تكنولوجيا الاتصالات والشبكات التي تساعد في معالجة وتجهيز المستفيدين بالمعلومات المتعلقة بالمورد البشري.

2-البعد التنظيمي: يقع نظام معلومات الموارد البشرية ضمن البنية التنظيمية للمؤسسة ويعمل في إطارها، بما يعطي زيادة أكبر لقيمه المؤسسة وهذا يعني أنه مدمج في كل العناصر الفاعلة وتنقسم بدورها إلى نظامين:

[1] سناء جبيرات، **نظام معلومات الموارد البشرية**، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، ط1،2018، ص105.

[2] نفس المرجع، ص105.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- نظام القيادة: يتكفل برسم التوجهات الاستراتيجية.
- نظام عملي: يتضمن التسيير العادي وتنفيذ المهام.

3- البعد البشري: يعتبر أهم عنصر في توليفة نظام معلومات الموارد البشرية حيث يتوقف نجاحه على كفاءة الأفراد في المؤسسة.

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن نظام معلومات الموارد البشرية هو تفاعل مكونات تكنولوجيا المعلومات من أجهزة مادية وقواعد بيانات وأنظمة تشغيل وبرمجيات بالإضافة إلى الموارد البشرية المتخصصة تعمل كلها على جمع وتخزين وتحليل المعلومات الخاصة بالموظفين كما تعمل على دعم الوظائف المتعلقة بإدارة الموارد البشرية.

ثانيا: أهمية نظام معلومات الموارد البشرية

تحقق نظم معلومات الموارد البشرية للمؤسسات العديد من المزايا أهمها:[1]

-خزن واسترجاع المعلومات ومعالجتها بالسرعة الممكنة.

-تقليص التعامل بالسجلات اليدوية والمعاملات الورقية.

-السرعة في انجاز عمليات الخزن والتحليل المؤدية إلى سرعة ودقة عملية صناعة القرارات.

- تحقيق العلاقة الجيدة والفهم المتبادل بين الإدارة والعاملين عن طريق توفير المعلومات المختلفة حول نشاطات العاملين في المؤسسة، ومن أهم هذه المعلومات تخطيط القوى العاملة، الإستقطاب وأسس الاختيار والتعيين، معلومات خاصة بتصميم وتحليل وتوصيف وتقييم الوظائف عن البرامج التدريبية، وضع نظام الحوافز والأجور وتقييم الأداء.

[1] محمد الصيرفي، **الإدارة الالكترونية للموارد البشرية- منهج تحليلي مبسط -**، مؤسسة حورس الدولية، الإسكندرية، ط1، 2008، ص 92.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

– تكشف نظم معلومات الموارد البشرية عن أية تغييرات في الموارد البشرية في البيئة الداخلية والخارجية، وبذلك تمكن الإدارة من الإعداد لمواجهة تلك التغيرات بكفاءة.

– تحقق نظم معلومات الموارد البشرية التكامل والتنسيق بين مختلف نشاطات إدارة الموارد البشرية، كما تساعد في تحقيق التكامل بين إدارة الموارد البشرية والإدارات الأخرى.

ثالثا: خصائص نظام معلومات الموارد البشرية

يمكن تحديد خصائص نظام معلومات الموارد البشرية فيما يلي:

– نظام معلومات الخاص بالموارد البشرية ليس محدودا فقط بالناحية التقنية، بل يشتمل على الأفراد والإجراءات والسياسات والبيانات التي تتعلق بتسيير الموارد البشرية.

– يعتبر أداة في خدمة أهداف الموارد البشرية، فهو يمثل صورة ويخلق قيما لسياسة هذه الموارد بالمؤسسة.

– إن لهذا النظام تأثير على ثقافة الفاعلين عبر هيكلة رؤيتهم للبيئة المحيطة، وعبر إعطائهم أدوات خاصة لمواجهة ذلك.

– يعمل هذا النظام على تطوير سلوكيات الموظفين في المؤسسة.

– يمكن من تأسيس وبناء صوره للمؤسسة في أذهان الموارد البشرية العاملة لها.

– كما يعنى بأنشطة تخطيط ومعالجة البيانات التي عادة ما توجه كموارد لمخطط المؤسسة.(ERP).[1]

–متداخل، بحيث يمكن الوصول إلى المعلومات المطلوبة عن الفرد من كافة الجهات التي يتصل بها في عمله [2]

[1] باسي الهام، **دور الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في تحسين أداء المؤسسة– دراسة مجموعه من المؤسسات الإنتاجية الكبرى–**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، قسم علوم التسيير، تخصص تسيير المنظمات، جامعة باجي مختار، عنابة، 2014–2015، ص81.

[2] علي السلمي، **إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية**، مرجع سبق ذكره، ص 437.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

رابعا: الفوائد المترتبة عن نظام معلومات الموارد البشرية

لقد أسهم نظام معلومات الموارد البشرية بشكل فعال في إطار العديد من الأنشطة التي تمارسها إدارة الموارد البشرية ومن هذه المجالات هي:[1]

1- السجلات والإدارة: لقد أدى إستخدام الحاسوب في مجال السجلات إلى توفير الوقت والجهد مع تحقيق الموضوعية والدقة في الإنجاز، إضافة إلى زيادة المتابعة والرقابة وإمكانية تجميع التقارير والإستعانة بها في إتخاذ القرارات الإدارية في الوقت والمكان المناسبين، وأن سرعة توفيرها للمعلومات ودقتها تجعل القرارات الإدارية المتخذة أكثر فاعلية في معالجة المشاكل الحاصلة في الأداء.

2- الاختيار والتعيين: إن الاستخدام السليم للحاسوب في أقسام الاختيار والتعيين في إدارة الموارد البشرية جعل إمكانية الاحتفاظ بالمعلومات اللازمة حول الأفراد المرشحين للوظائف واسترجاعها عند الحاجة بالسرعة التي تتناسب مع متطلبات الحاجة الفعلية للقوى البشرية، كما أن ذلك من شأنه أن يساهم في إجراء المقارنات الموضوعية مع المؤهلين للتعيين ثم إتخاذ القرار الموضوعي المناسب إنسجاما مع المعلومات ودقتها حول المرشحين إضافة لسرعة اتخاذ القرار.

3- إدارة الأجور والرواتب: لقد حقق إستخدام الحاسوب في إدارة الموارد البشرية وفي مجال الأجور والرواتب والمكافآت المزايا التالية:

- زيادة الدقة والسرعة عند إعداد قوائم الأجور والرواتب والمكافآت وصرفها في الأوقات المناسبة لمستحقيها.
- المساهمة في إتخاذ القرارات السريعة بشأن العلاوات والمكافآت والمستحقات للقوى العاملة في المؤسسة.

[1] خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، **إدارة الموارد البشرية**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط6، 2015، ص ص 244-245.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- إمكانية إجراء المقارنات المناسبة بين مختلف الأجور والرواتب المتحققة لكافة العاملين في المؤسسة.
- القيام بتوفير التسهيلات اللازمة للاستقطاعات المطلوبة داخليا وخارجيا.
- المساعدة في سهولة إجراء التحليلات المحاسبية للأجور والرواتب واكتشاف الأخطاء والانحرافات بسرعة والدقة اللازمة بغية إتخاذ الإجراءات التصحيحية بشأنها.

4- برامج التدريب والتأهيل: لقد أسهم استخدام الحاسوب في نظم المعلومات المتعلقة بالعاملين إلى تسهيل سبل تحديد المهارات والتأهيل وإعداد الحاجات التدريبية اللازمة للأفراد العاملين وتوزيعهم على الوظائف المناسبة وفق قابليتهم وكفاءاتهم ومؤهلاتهم العلمية.

5- تقييم أداء العاملين: لقد أسهم الحاسوب في القيام بإعداد وسائل التقييم لأداء العاملين بموضوعية ودقة عالية، إضافة لاستخدامه في مجالات التقاعد والضمان والتطوير وغيرها من الأنشطة التي أصبح الحاسوب في إطارها أفضل الوسائل الكفيلة بتحقيق أهداف المؤسسة بصورة أكثر كفاءة وفاعلية.

خامسا: مكونات نظام معلومات الموارد البشرية

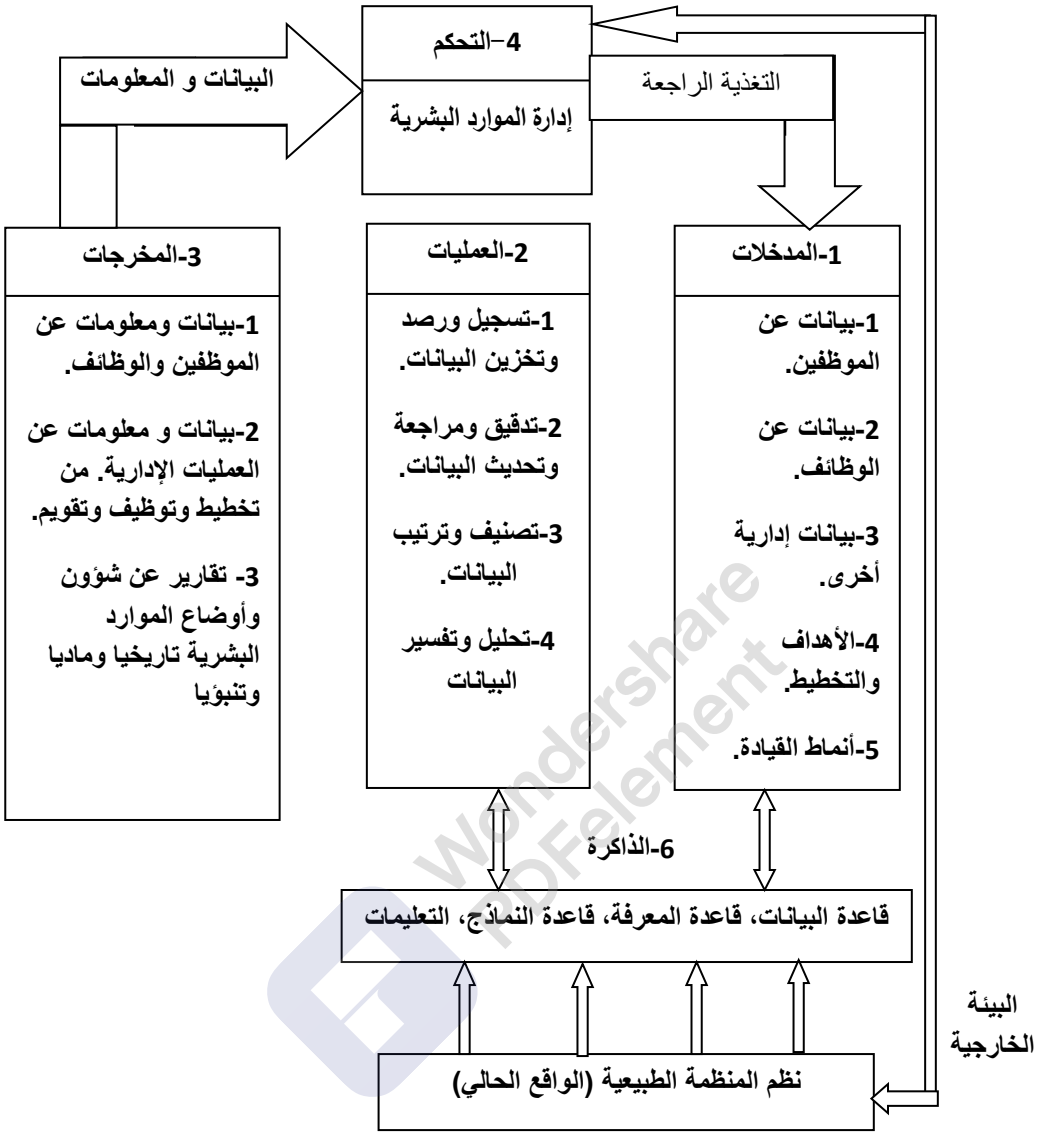
يتكون نظام معلومات الموارد البشرية من وجهة نظر آلية عمل النظام من ستة عناصر هي:[1]

المدخلات، العمليات، المخرجات، التحكم، التغذية العكسية والذاكرة. والشكل التالي يوضح هذه العناصر:

[1] طاهر محمود الكلالده، **إدارة الموارد البشرية الحديثة**، مرجع سبق ذكره، ص 196.

Supprimer filigrane
Wondershare PDFelement

الشكل رقم (05): مكونات نظام معلومات الموارد البشرية



المصدر: طاهر محمود الكلالدة، إدارة الموارد البشرية الحديثة، مرجع سبق ذكره، ص196.

1- المدخلات: ومدخلات نظم المعلومات الإدارية عبارة عن البيانات المتعلقة بالموظفين والوظائف والبيانات ذات العلاقة.

2- العمليات: وهي النشاطات التشغيلية التي تتم على المدخلات والمتمثلة في العمليات التحليلية والحسابية والإحصائية بهدف تحويلها إلى صورة واضحة وسهلة حتى يمكن الاستفادة منها في إدارة

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الموارد البشرية بالشكل الجيد وتشمل العمليات الخطوات التالية:(تسجيل ورصد وتخزين البيانات، تدقيق ومراجعة وتحديث البيانات، تحليل وتفسير البيانات)

3- المخرجات: وهي الحصول على المعلومات بعد إجراء العمليات التحويلية عليها وعادة تشمل مخرجات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية على ما يلي:(بيانات ومعلومات عن الموظفين، بيانات ومعلومات عن العمليات الإدارية من تخطيط وتوظيف، بيانات عن أوضاع العاملين حاليا، وسابقا ومستقبلا)

4- التغذية الراجعة: هي معلومات تحمل رسائل وإرشادات عن كيفية سير العمليات حيث توضح كيفية سير النظام ومدى تطابق انجازاته ومخرجاته مع الخطط.

وهذه المعلومات الراجعة تقوم بدور أساسي في نظام معلومات الموارد البشرية في إطار أهميتها للنظام الكلي لإدارة القوى البشرية حيث تدعم المعلومات المرتدة، وهي في الوقت نفسه تتيح متابعة التغيرات في السياسات وإجراءات شؤون الموظفين، وتمكن من معالجة المشكلات التي تعوق فعالية استخدام النظام.

5- التحكم: وهو الجزء الخاص بالتحكم والسيطرة على سير الخطوات كما هو مرسوم لها وينبه عند حدوث أي عطل أو ثغرة أو خطأ في مجريات البرنامج أو في توظيف البيانات المدخلة.

6- الذاكرة: وهي الوعاء الذي تختزن فيه المخرجات ومدخلات النظام أي أنه ذاكرة النظام.

سادسا: تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية

توجد العديد من التطبيقات لنظم معلومات الموارد البشرية ويمكن توضيحها في الآتي:

1- تطبيقات التوظيف: وتتضمن تطبيقات توظيف العاملين كل من عملية جذب واستقطاب العاملين، حيث يساعد نظام معلومات جذب وإستقطاب العاملين في حفظ المعلومات الخاصة بالمرشحين للوظائف

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

وتحديد المرشح المناسب للمواقع الوظيفية. كذلك تتضمن تطبيقات التوظيف المساعدة في توفير فرص العمل المناسبة والحفاظ على قاعدة البيانات الخاصة بالعاملين.

2- تطبيقات التخطيط للموارد البشرية: هناك نوعان من التطبيقات الحاسوبية المرتبطة بتخطيط الموارد البشرية وهما: تخطيط التعاقب وتحديد الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية كما ونوعا حيث يساهم نظام تخطيط الموارد البشرية في عملية صناعة القرارات بفاعلية، سواء أكانت هذه القرارات لملىء الشواغر فيها أو لإعادة توزيع الموارد البشرية من الوظائف التي يكون فيها فائض إلى تلك الوظائف التي تشكو من عجز أو نقص في القوى العاملة.

3-تطبيقات إدارة الأداء: من الممكن خزن معلومات تقويم أداء في قاعدة بيانات الكترونية، وأن تطبيقات إدارة الأداء تساعد المؤسسة في ربط أنظمة التقويم بخصائص ومواصفات كل وظيفة. وتساهم في تحديد ووضع الحلول لمشاكل الأداء، وبعد الانتهاء من عملية التقويم يمكن توفير معلومات تشير إلى الفروق في الأداء الفعلي قياسا بالمعايير المحددة.[1]

4- تطبيقات التدريب والتطوير المهني: تستخدم تطبيقات التدريب بشكل أساسي في توثيق المعلومات الخاصة بإدارة التدريب وهذه المعلومات تتضمن عدد المشاركين وخصائصهم، محتوى البرنامج وكلف التدريب...الخ، إضافة إلى ذلك معلومات حول مهارات العاملين والنشاطات التدريبية الضرورية.

إن قاعدة البيانات الخاصة بإدارة التدريب تتضمن البيانات التدريبية إضافة إلى شهادة المهارات والخبرة

[1] مدثر حسن سالم عز الدين، عاطف عوض محمد، **التطبيقات الحاسوبية تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية وأثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية**، المؤتمر والمعرض الدولي لفنون الحاسوب والوسائط الرقمية، شبكه المؤتمرات العربية، بحوث الأمريكية كوالالمبور ماليزيا،10-11 يناير، 2016، ص ص 19-20.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

التعليمية، كما أنه بالإمكان إستخدام المعلومات الخاصة بالتكاليف لتحديد أي الأقسام تكون الموازنة التدريبية مرتفعة فيها، إذ أن هذه المعلومات يمكن إستخدامها في إعادة تخفيض الموارد المالية في الخطط التدريبية المستقبلية [1]

5- **تطبيقات التعويضات:** تتضمن التطبيقات الخاصة بالتعويضات تقويم الوظائف وتحديد الأجور والرواتب واستقصاء الأجور إضافة إلى تحديد الحوافز والفوائد، إن تطبيقات الأجور والرواتب توفر للإدارة معلومات حول معدلات الدفع، وحدود الراتب والتغيير من فترة لأخرى، ولذلك فهي ذات أهمية للتخطيط المستقبلي للزيادات في معدلات الدفع. كما وأنها تساعد الإدارة في تحديد الوظائف التي تكون أجورها أعلى أو أقل من معدلات الدفع في المؤسسات المنافسة.[2]

المطلب الثالث: انعكاسات استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية.

أولا: أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة أعمال المؤسسة

يحقق التوسع في استخدام تكنولوجيا المعلومات العديد من المزايا ، يأتي في مقدمتها كفاءة عالية في تخزين المعلومات، ويظهر ذلك في الكم الهائل من المعلومات التي يمكن تخزينها بوسائل متعددة بأقل تكلفة، وفي حيز محدود، وأيضا كفاءة عمليات المعالجة حيث يتيح استخدام تكنولوجيا المعلومات المعالجة السريعة التي يمكن قياسها بعدد العمليات من الأنواع المختلفة التي يمكن القيام بها في خلال وحدة من الزمن، وكفاءة عمليات النقل والتي يمكن قياسها بكمية المعلومات التي يمكن إرسالها في وقت

[1] محمد الصيرفي، **الإدارة الالكترونية للموارد البشرية**، مرجع سبق ذكره، ص ص 169-170.

[2] مدثر حسن سالم عز الدين، عاطف عوض محمد، مرجع سبق ذكره، ص20.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

محدد ، ومقدار المسافة التي سوف يتم إرسال المعلومات عبرها، وتحقيق اكبر قدر من الموثوقية، وينعكس ذلك في تلافي الأخطاء في المعلومات التي يتم إختزانها ومعالجتها ونقلها، وأخيرا التكلفة المنخفضة حيث أن المزايا السابقة لا تعد مبررا كافيا لإستخدام تكنولوجيا المعلومات دون ميزة التكلفة المنخفضة.[1]

و تسهل تكنولوجيا المعلومات و نظمها نظرا لما تحتويه من قواعد بيانات و مستودعات الأتي:[2]

- زيادة قدرة المؤسسة في الإتصال عبر الشبكات والوصول إلى مناطق جغرافية متباعدة.
- تعميق التركيز على كمية المعلومات وتفضيلاتها التي تسهل عملية الإنتاج كما يطلبه العملاء.
- تفعيل الإتصال مع الجهات ذات العلاقة من خلال الإستفادة من لغة الجسم وتعابير الجسد ونغمات الصوت.
- تدعم القدرة على تخزين ومعالجة المعلومات بطريقة أكثر سرعة وكفاءة أعلى.

كما ساهمت تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة أعمال المؤسسة من خلال:

- زيادة كفاءة عمل الإدارة من خلال تعاملها مع المواطنين والشركات والمؤسسات.
- استيعاب عدد أكبر من العملاء في وقت واحد إذ أن قدرة الإدارة التقليدية بالنسبة إلى تخليص معاملات العملاء تبقى محدودة وتضطرهم في كثير من الأحيان إلى الإنتظار في صفوف طويلة.
- إلغاء عامل العلاقة المباشرة بين طرفي المعاملة أو التحقق منه إلى أقصى حد ممكن مما يؤدي إلى الحد من تأثير العلاقات الشخصية والنفوذ في إنهاء المعاملات المتعلقة بأحد العملاء.

---

[1] رشا الغول، **متطلبات الرقابة الداخلية في ضوء قانون sox وأثرها على امن المعلومات**، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية،2013، ص103.

[2] عماد الدين احمد عبد المقصود، **إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية بالمنظمات الغير حكومية، دراسة مقارنة**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ط1،2017، ص173.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- إلغاء نظام الأرشيف الوطني الورقي وإستبداله بنظام أرشفة الكتروني مع ما يحمله من ليونة في التعامل مع الزبائن والمقدرة على تصحيح الأخطاء الحاصلة بسرعة ونشر الوثائق لأكثر من جهة في أقل وقت ممكن والإستفادة منها في أي وقت.[1]

- تنمية السلوك الإيجابي لأفراد المؤسسة: أي التأثير الايجابي على سلوك الأفراد داخل المؤسسات ويبدو ذلك من خلال تأثيرها على تدعيم عمليات الاتصالات داخل وخارج المؤسسة، هذا إلى جانب مساعدتها على إدارة الوقت بكفاءة وتقليل درجة الغموض المحيط بمناخ العمل.[2]

مما سبق يتضح وجود دور مهم لتكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة أعمال المؤسسة من خلال إنجاز العمل بسرعة أكبر وزيادة الكفاءة وتبسيط إجراءات العمل، وتقليل الزمن المهدور على الأعمال الورقية، وتسهيل عمليات الاتصال والمراقبة وتقديم التقارير والمعلومات في الوقت المناسب لاتخاذ القرارات الصحيحة.

إضافة إلى أنه توفر تكنولوجيا المعلومات إستخدامات تجعل أداء العمل أفضل وتساهم في تطوير أساليب أداء المورد البشري لأعماله باستخدام آليات وأدوات معلوماتية وإتصالية مبتكرة، وتنشيط ذاكرة المؤسسة وقدراتها المعرفية، كما تعمل على تطوير أنماط جديدة للهياكل التنظيمية تتسم بالحركية والانفتاح، وتساعد على التخلص من قيود الزمان والمكان، وتلعب دور كبير في إنجاح عمليات إعادة الهندسة من خلال ما تحققه من مزايا نذكر منها ما يلي:[3]

---

[1] علاء الحمامي، غصون السعدون، مرجع سبق ذكره، ص94.

[2] عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، **الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية**، مرجع سبق ذكره، ص ص 422-423.

[3] شيراز حايف سي حايف، **إعادة هندسة العمليات الإدارية**، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2018، ص ص 226-227.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- التحول من قاعدة البيانات ونظام المعلومات الإدارية إلى شبكة المعلومات مما يساعد على أداء العمل بكفاءة أكبر.
- التحول من مركزية القرارات إلى شبكة القرارات، حيث يصبح كل فرد مسؤولا عن إتخاذ القرار في عمله.
- إرسال التقارير الفورية (on line) دون الحاجة إلى التواجد في المكاتب من خلال الحواسيب المحمولة.
- التحول من الإتصالات الشخصية بالعملاء إلى الإتصالات موضوعية فعالة.
- التحول من مراجعة الخطط دوريا إلى مراجعة الخطط تلقائيا.
- تقليص عدد جهات الاتصال الخارجية لكل عملية مما يقلل من فرص اختلاف المعلومات والحاجة إلى مطابقتها.
- نظم الإتصال اللاسلكي والحاسبات المتنقلة تجعل العاملين على إتصال دائم بالإدارة دون الحاجة إلى وجود مقر ثابت لهم.
- تخفيض التكاليف نتيجة تقليل الأخطاء، وتقليص وقت إنجاز المهام والتخلص من السجلات الورقية.
- تحديد محاور أفضل للعمليات من خلال تغذية الحاسوب بالمكونات الأساسية والذي بدوره يقوم بتصميم سريع للنماذج المختلفة للعمليات وتقديم بدائل مناسبة لإنجازها من خلال برامج خاصة.
- إنجاز الأعمال بسرعة أكبر ومرونة وشفافية وتقليص الحاجة للعنصر البشري في العمل.
- تقليص تكلفة المهام اليومية من خلال رفع كفاءة إستغلال الموارد المتاحة.
- التخلص من العديد من المهام التي لا تضيف قيمة مثل تحويل ونقل ملفات من مصلحة إلى أخرى.
- توفير التقارير للإدارات العليا والوسطى في أسرع وقت وبسهوله تامة وبأقل جهد.
- تسهيل العلاقات المتشابكة مع العملاء والموردين والشركاء.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

– الكشف التلقائي عن مواقع الموارد المستخدمة في العمل من خلال تقنية تحديد ومتابعة مواقع وحركة موارد العمل آليا.

ثانيا: أثر تكنولوجيا المعلومات على ممارسات إدارة الموارد البشرية

إن ظهور الثورة التقنية والعلمية غير من حركة ونظم إدارة الأعمال في العالم، وهذا بما وفرته من طاقات إنتاجية وإبداعات وتجاوز حدود الزمان والمكان التي ساهمت في تطوير السلع والخدمات والتخلص من الأساليب التقليدية في التسيير، والثورة الحقيقية حدثت في تكنولوجيا المعلومات فتم تطوير أنظمة الحاسوب فصارت أكثر سرعة وأرخص ثمنا، كما أصبح الفاكس والحاسوب الشخصي والبريد الإلكتروني والهاتف الجوال متوافر لأي مؤسسة مهما كان حجمها، وهذا التقدم التكنولوجي تجعله آثار عديدة على إدارة الموارد البشرية، فالحاسب الآلي يسهل حفظ المعلومات وإستعادتها مع إستخدام أكثر المعادلات الرياضية تعقيدا للحصول على النتائج المطلوبة بدقة فائقة، كما كان لتلك التطورات العلمية والتقنية تأثيراتها المهمة في تشكيل الموارد البشرية من حيث الكم والكيف، فمن ناحية أصبحت الأعداد المطلوبة من العاملين بشكل عام أقل كثيرا نتيجة إحلال التقنيات الجديدة محل الأفراد، كما أن نوعيات الخبرة و مستويات المهارة والتأهيل اللازمة في أفراد المؤسسات المعاصرة إختلفت كثيرا وفق متطلبات التعرف على التقنيات الجديدة وضرورة إستيعابها والتعامل معها بكفاءة.[1]

وجلبت الثورة في تكنولوجيا المعلومات إكتشاف شبكة الأنترنت، وذلك بتحويل معظم العمل اليدوي إلى نظام الحاسوب مما يجعل الأمور واضحة أكثر وواسعة النطاق وأكثر فعالية.[2]

---

[1] بوحنية قوي، **تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات**، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الأردن، ط1، 2008، ص 88.

[2] Mohammad Shariful Islam,«Evaluating the Practices of Electronic Human Resources Management (E-HRM) asakey Tool of Technology Driven»**, journal of business and management, Vol** 18, Issue11, 2016, p03.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

كما يؤثر إستخدام تكنولوجيا المعلومات بصفة عامة على إدارة الموارد البشرية في النقاط التالية:[1]

- تقليل العمالة الروتينية: حيث يحل الحاسوب محل العمالة الروتينية فعلى سبيل المثال يمكن إستخدام الحاسوب وبرامجه في عمليات المحاسبة، حينئذ يمكن تقليل عدد المحاسبين بشكل كبير.
- السرعة في الأداء: أصبح من الممكن تحقيق عمليات كثيرة في وقت قليل بفضل تكنولوجيا المعلومات، التي ساهمت في توفير الوقت لمدير الموارد البشرية لكي يقوم بأعمال أكثر أهمية مثل إتخاذ القرارات الاستراتيجية والمهمة في مجال الموارد البشرية، والحصول بأسرع وقت ممكن على أكبر وأفضل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية بطريقه الكترونية.
- الدقة في الأداء: حينما تتوفر بيانات الموارد البشرية للمسؤولين عن إدارة الموارد البشرية بالسرعة والشكل المطلوب تزداد الدقة في إتخاذ القرارات والتصرف بعقلانية في حل مشاكل العاملين.
- قدرة أعلى على التخطيط: حيث يمكن تخطيط التعيينات والتنقلات والترقيات، وذلك من خلال الإستخدام السريع للمعلومات المتاحة في الإدارة الإلكترونية ونظم معلومات الموارد البشرية.
- قدرة أعلى على التنظيم: حيث يمكن التنسيق بين أعداد الموارد البشرية الموجودة في مختلف الأقسام والسرعة في تشكيل مجموعات من عدة أقسام مختلفة.
- قدرة أعلى على الرقابة: حيث يمكن فحص ممارسات كافة الأقسام في المؤسسة فيما يخص مواردها البشرية من حيث كفاءتها ورضاها وتكاليفها بالدخول على بيانات الأقسام مباشرة.
- سهولة الوصول إلى المعلومات: يمكن للمدير أن يطلب بسهولة معلومات في الإدارة الإلكترونية حول نسبة غياب أحد الموظفين إذا ما شعر بأنه يتغيب عن العمل في بداية الأسبوع بشكل متكرر فإذا أكد النظام شكوك المدير فيمكنه بناء على ذلك إتخاذ إجراء معين ضد هذا الموظف.

---

[1] عنترة بن مرزوق وآخرون، **إدارة الموارد البشرية في عصر الإدارة الالكترونية**، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان،ط1، 2018، ص ص146-147.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

وتجدر الإشارة إلى أن إدارات الموارد البشرية التي سخرت تكنولوجيا المعلومات في أداء أعمالها ساهمت في زيادة فاعليتها وكفاءتها ويمكن ملاحظة ذلك من خلال:[1]

- إستخدام مخرجات التكنولوجيا في إعادة توزيع الأعمال تنظيميا ومكانيا مما يسهم في زيادة التنسيق والكفاءة في إدارة الأعمال.
- التحول إلى الهياكل الأفقية، مما أدى إلى إتساع نطاق الإشراف وسرعة إتخاذ القرارات وزيادة درجة تمكين العاملين.
- ظهور الحاجة إلى وظائف جديدة كالبرمجة وتحليل النظم وهندسة الشبكات.
- الإسهام في اختيار الموارد البشرية المؤهلة وتدريبها وتقييم أدائها وتخطيط مسارها الوظيفي وإدارة الرواتب والتعويضات والحوافز بشكل أفضل.
- تحسين نوعية وظروف العمل.
- زيادة الإهتمام بالجوانب المتعلقة بالبحث والتطوير والتدريب الذي يسهم في بناء القدرات والمهارات والابتكارية الفردية.
- تخطي القيم بالكثير من الأعمال الروتينية، مما يترتب عليه من سرعة وكفاءة ودقة أداء العمل وبكلفة أقل.

ويمكن تلخيص الجوانب الأساسية لاستثمار تكنولوجيا المعلومات في تطور وقوة إدارة الموارد البشرية في:

- السرعة والفاعلية والمرونة في اتخاذ القرار بفعل تقنيات المعالجة والنقل السريع.
- القوة الهائلة لتقنيات المعلومات في إعداد التقارير ومعالجة كم هائل في زمن قياسي مما يساعد في إتخاذ القرار.
- بناء نظام للمعلومات يعطي حياة وديناميكية لإستثمار هذه المعلومات في تنمية الموارد البشرية.

[1] أحمد موسى فرج الله، مرجع سبق ذكره، ص67.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- خروج الإدارة من واقع التشدد وبطء الحركة وعشوائية الكادر البشري الواسع إلى الديناميكية والمعرفة.
- سهولة قراءة مؤشرات ومؤثرات سوق العمل.[1]

- التموضع: بمعنى بفضل تكنولوجيا المعلومات أصبحت تموضع إدارة الموارد البشرية إستراتيجيا ومكنت من تبسيط إجراءات إتخاذ القرارات.[2]

من خلال ما سبق يمكن التوصل إلى أن:

- تكنولوجيا المعلومات ساهمت بشكل كبير في تقليل كلفة الأعمال الإدارية بصفة عامة وأعمال إدارة الموارد البشرية بصفة خاصة، وما يتعلق بها من إجراءات عن طريق تبسيطها وجعلها أكثر كفاءة.
- ساهمت في توفير المعلومات بسرعة كبيرة وسهولة ويسر مما يساعد متخذي القرار على إتخاذ القرارات الصحيحة.
- ساهمت تكنولوجيا المعلومات في توفير الأموال المخصصة لحفظ السجلات وتخزينها الخاصة بالموظفين.
- ساهمت تكنولوجيا المعلومات في تسهيل عمليات الإتصال بين الموظفين وتحسين الترابط بين العاملين والإدارة العليا وتسهيل عمل الأقسام المختلفة.
- القضاء على الأعمال الروتينية، حيث ساعدت تكنولوجيا المعلومات على انجاز العمل بسرعة وبدقه وبتكلفة أقل وبالتالي تحسين عملية الأداء.

---

[1] علي عماري، «مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءات»، **مجلة الاقتصاد الصناعي**، العدد 13، ديسمبر 2017، ص ص 280-281.

[2] Nadège Gunia, **La fonction ressource humaines face aux transformation organisationnelledes entreprises impact des nouvelle technologie d'information et de communication, thèse** de doctorat en science de gestion, université Toulouse ,2002, p71.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- تطوير مهارات الموظفين نتيجة إستعمال الأجهزة الالكترونية ومعداتها في العمل، وتأثيرها الإيجابي على قدرات الموظفين.
- زيادة حجم العمل المنجز وزيادة قدرة الموظف على تحمل مهام وظيفية أخرى.
- دعم عملية صنع القرار نتيجة توافر المعلومة المناسبة في الوقت المناسب.
- جودة الخدمات الوظيفية المقدمة.
- تقليل نسبة الخطأ وزيادة مستوى الدقة في الأداء.
- تبسيط الإجراءات الإدارية نتيجة التخلص من النمط التقليدي في العمل وكثرة الأوراق، وكذا التخلص من الإجراءات البيروقراطية مما ساهم في دعم الشفافية والمصداقية في العمل.

ثالثا: أثر تكنولوجيا المعلومات على السلوك التنظيمي

يؤثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات على سلوك وتصرفات الأفراد داخل المؤسسات في صور متعددة منها ما يتعلق بالتفاعل الاجتماعي ومنها ما يخص الإتصالات الشخصية وإدارة الوقت وضغوط العمل والرضا الوظيفي وغيرها، وفيما يلي عرض موجز لبعض هذه الأبعاد:

1 – **التفاعل الجماعي:** يشير التفاعل الجماعي إلى شعور أعضاء الجماعة بانتمائهم إلى الجماعة والولاء لها، وتمسكهم بعضويتها، وأصبح من الملائم في ظل تكنولوجيا المعلومات تشكيل فرق عمل من وقت لآخر لإنجاز مهام محددة مع تحديد صلاحيات ومسؤوليات وإمكانيات الفريق، وأصبح مفهوم فريق العمل ممتد فلم يعد يقتصر على تواجد أعضاء الفريق في نفس المكان، ولكنه امتد ليشمل فريق عمل متواجد في أنحاء متفرقة من العالم ويعمل عبر شبكة معلومات الكترونية.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

2- الاتصالات الشخصية: إن تكنولوجيا المعلومات قد وفرت العديد من الأدوات التي عززت عملية الاتصال داخل المؤسسة وخارجها، حيث أن بعض النظم الإلكترونية تقلل الحاجة إلى اللقاءات والاتصالات وجها لوجه مما يوفر الوقت والمال.[1]

3 - إدارة الوقت: هي الاستخدام الفعال للموارد المتاحة بما فيها الوقت، وإذا أراد المدير تحسين إدارته للوقت فإن ذلك يفرض عليه: الالتزام، التحليل، التخطيط، المتابعة وإعادة التحليل.[2]

4- ضغوط العمل: قد توصل كل من **كرامروديدريك** إلى أن تكنولوجيا المعلومات تزيد من مستوى الضغوط التي قد يتعرض لها العاملون، كما تؤثر على نوعية التفاعلات الاجتماعية التي تتم بين الأفراد داخل المؤسسة، هذا بالإضافة إلى زيادة شعور العاملين بالقلق والتوتر و الملل أثناء العمل.[3]

5- الرضا الوظيفي: يشير الرضا الوظيفي إلى الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة والناتجة عن إشباع الفرد لحاجاته ورغباته وتوقعاته في العمل، وفي البداية كان السائد أن تكنولوجيا المعلومات أوجدت نوع من الإثراء الوظيفي تتمثل في تنويع الأنشطة المكونة للعمل ويتم الاتصال بكافة أرجاء العالم وعقد مؤتمرات عن بعد....، وهذا بالتالي سوف يؤثر على الرضا الوظيفي فيصبح الفرد أكثر رضا عن عمله وأكثر قدرة على الإنجاز.[4]

رابعا: أثر تكنولوجيا المعلومات على الهياكل التنظيمية

إن التطور التكنولوجي المتسارع في كافة المجالات أدى إلى إحداث تغييرات في تصميم الوظائف والهيكل

---

[1] عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، **الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية**، مرجع سبق ذكره،ص ص 427-428.

[2] آلاء حمدي ادعيس، مرجع سبق ذكره، ص 40.

[3] خالد مصطفى بركات، مرجع سبق ذكره، ص18.

[4] عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، **الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية**، مرجع سبق ذكره، ص 432.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

التنظيمي، ونوعية المهارات المطلوبة للأداء الفعال.[1]

حيث تؤثر تكنولوجيا المعلومات على أبعاد الهيكل التنظيمي من خلال مساهمتها في زيادة عدد المستويات الإدارية، وزيادة عدد الوظائف الإدارية التي تتطلب مستويات عالية من المهارة، تخفيض حجم الإدارة الوسطى، إزالة الحدود الفاصلة بين الوحدات التنظيمية والوظيفية، إتساع نطاق الإشراف للمدراء بالإضافة إلى المشاركة في عملية إتخاذ القرار، كون تكنولوجيا المعلومات تتطلب المعرفة الفنية، و تقليل حالة عدم التأكد من خلال توفير البيانات والمعلومات لمتخذي القرار في كافة المستويات الإدارية.[2]

وتم الانتقال بالعمل من الهيكل التنظيمي إلى العمل بالهيكل الشبكي خاصة مع تطبيق الشبكات(Network) داخل المؤسسات التي تسمح بنقل تبادل المعلومات بين أطرافها وبالمقابل نجد أن التنظيم الهرمي التقليدي يفرض نوع من القيود من حيث تدفق المعلومات مقارنة مع التنظيم الشبكي.[3]

ويتضح تأثير تكنولوجيا المعلومات على الهيكل التنظيمي من خلال بيان أثرها على أهم محدداته الثلاث الرئيسية التعقيد، الرسمية(المعيارية)، المركزية:

1- تكنولوجيا المعلومات ودرجة التعقيد: تساهم تكنولوجيا المعلومات في تخفيض درجة التعقيد باعتبارها تقلل عدد الأنشطة والأنظمة الفرعية الموجودة داخل المؤسسة، تخفيض عدد الوظائف والأقسام من خلال التخلي عن الوظائف الغير مهمة، كما تجدر الإشارة إلى أن تكنولوجيا المعلومات

---

[1] بوحنية قوي، مرجع سبق ذكره، ص 104.

[2] شطيبة زينب، **دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في دعم استراتيجيات الميزة التنافسية، دراسة حالة عينة من المؤسسات العاملة بالقطاع الخدماتي (تأمين، اتصال، بنوك) خلالالفترة (2009/2015)**، أطروحةدكتوراه، تخصصتسويق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر ،2016-2017، ص ص 30-31.

[3] بوقلقول الهادي، سوامس رضوان، **الأداء التنظيمي المتميز من خلال الإدارة الإلكترونية كوسيلة لتأهيل المؤسسات الجزائرية**، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة، قسم علوم التسيير،08-09 مارس 2005، ص 299.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

تقلص التمايز بنوعيه الأفقي والعمودي وحتى الجغرافي، أما فيما يخص نطاق الإشراف والذي يقصد به عدد العاملين الذين يستطيع المدير الإشراف عليهم بفعالية، فإنما يستوجب وجود مستويات تنظيمية متعددة ويبرره هو محدودية نطاق الإشراف والقدرة على التكفل بالمهام والمسؤوليات لدى كل مركز أو وحدة تنظيمية ، حيث كلما إتسع نطاق الإشراف إزدادت المؤسسة طولا، وهذا ما تحقق عن طريق تكنولوجيا المعلومات.

2-تكنولوجيا المعلومات ودرجة الرسمية: إذا أخذنا الرسمية بمفهوم الدرجة التي يكون فيها العمل رسميا، أي يكون العمل الذي يمارسه الفرد محكوما بقواعد وإجراءات وسلوكيات محددة لا يستطيع الخروج عنها، فإن تكنولوجيا المعلومات تطيح بهذا المنطق ، حيث أنها بالعكس تزيد من مرونة الفرد في أسلوب إنجاز عمله داخل المؤسسة، وتفتح المجال للحرية في انجاز الأعمال، أما إذا أخذنا الرسمية بمفهوم أنها الوضوح والدقة في توصيف الوظائف فإن تكنولوجيا المعلومات تعزز هذا المفهوم وبالتالي ترفع درجة الرسمية مثل تصميم برامج مخصصة للوظائف .[1]

3- تكنولوجيا المعلومات والمركزية: وهنا كذلك تتضارب الأفكار حول تأثير تكنولوجيا المعلومات في تحقيق المركزية واللامركزية فأين تصنع القرارات في المؤسسة في المستويات الإدارية العليا أم الدنيا طبعا مع تواجد تكنولوجيا المعلومات، والبعض يرى أن سهولة تحصيل المعلومات يجعل القرار محتكرا على السلطات العليا، نظرا لتوفرهم على جميع المعلومات وعدم حاجتهم إلى المستويات الأخرى ،والبعض الآخر يرى أن إنتشار المعلومات لدى جميع المستويات وبشكل دقيق وفي الوقت المناسب يعطيها الصلاحية لإتخاذ القرار دون الحاجة إلى السلطات العليا، كما ترتفع درجة الثقة في المستويات الدنيا

[1] مصطفى عومرية، بن عبو الجيلالي،«تأثير تكنولوجيا الإعلام والاتصال Tic على كفاءات العمال في ظل التطبيقات إدارة الموارد البشرية، دراسة تطبيقية على عينة من المؤسسات الجزائرية» ، **مجله التنظيم والعمل**، المجلد 05، العدد 01، 8 مارس2016، ص49.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

نتيجة الإتصال المستمر والمباشر مع السلطات العليا مما يخلق لها إندفاع ذاتي لتحمل المؤسسة فيحول لها جزء كبير من الصلاحية.[1] فمفهوم المركزية هو السلطة في القمة أما في التنظيم الالكتروني تعدد مراكز السلطة، ومفهوم اللامركزية هو السلطة الموزعة، أما في التنظيم الإلكتروني فإن الوحدات مستقلة والفرق مدارة ذاتيا.[2]

المطلب الرابع: آثار تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية

أصبحت تنمية القدرات البشرية في عصرنا الحالي مسألة قرار ذاتي غير اختياري يركز على قدرة الفرد على تطوير معارفه ومهاراته في استخدام التكنولوجيا ومعالجة المعلومات وإبراز سلوكياته تجاه التكنولوجيا بصورة إيجابية تساعدها على الانخراط في عالم حديث يؤمن بأن الحاسب هو لغة العصر، وبناء على ذلك لم يعد هناك مكان في ميادين العمل اليوم لعنصر بشري يرفض التعامل مع التكنولوجيا أو يكون غير مطلع على ما هو جديد، فالسرعة التي تتداول بها المعلومات والبرامج المتاحة عبر شبكة الأنترنت تسهل الحصول على المعلومات وتصقل مهارات العنصر البشري مما يجعله قادرا على مواكبة ما هو جديد في العصر الحالي، وما هو متنبأ بما سيحدث في عالم المستقبل، فالتركيز على التدريب التقني وإمداد العناصر البشرية بالقدرات المطلوبة للتعامل بإتقان وكفاءة مع عالم اليوم والغد، عالم الكمبيوتر الديناميكي، أصبح شيئا ضروريا من أجل تحقيق أهداف المؤسسات والاندماج في العالم الموحد.[3]

أولا: تأثير تكنولوجيا المعلومات في هيكل وأداء الموارد البشرية

يعتبر إدخال تكنولوجيا المعلومات والحاسب الآلي والإتصالات ثورة حقيقية في عالم الإدارة مفادها تحويل

---

[1] المرجع السابق، ص49.

[2] محمود القدوة، مرجع سبق ذكره، ص ص 57-58.

[3] سنان الموسوي، **إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها**، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2004، ص ص 296-297.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الأعمال والخدمات الإدارية التقليدية إلى أعمال إلكترونية، وتتبارك أثر التقنيات الحديثة في كونها إختزلت فجوات الوقت والمسافة، وحققت المزيد من الترابط بين مكونات المؤسسة وأسواقها والموردين المتعاملين معها، كما أكدت سرعة الاستجابة لمتغيرات السوق والوفاء التالي لطلب الزبائن، وقد إنعكست تلك الآثار على هيكل الموارد البشرية في مؤسسات الأعمال المعاصرة على النحو التالي:[1]

–الإتجاه الواضح لتقليص حجم القوى العاملة نتيجة الاحتياج إلى أعداد أقل من العاملين لأداء ذات الأعمال بكفاءة أعلى.

– الإتجاه الواضح لاختفاء فئة الإدارة الوسطى المتخصصين في أعمال الوساطة بين الإدارة العليا وفئات التنفيذيين على اختلاف مواقعهم التنظيمية.

– الإتجاه إلى إختفاء الوسطاء بين المؤسسة وزبائنها أو مواردها حيث تحل محلهم تقنيات الإتصالات والمعلومات مثل التوريد في الوقت أو التعامل عبر الانترنت.

– ضمور الإحتياج إلى العاملين متوسطي وعديمي المهارة الذين كانوا يشغلون أعمال تتطلب قدرات عضلية دون الإحتياج إلى مهارات ذهنية حيث حلت التقنيات الجديدة محلهم بكفاءة أعلى.

– تنامي الاحتياج إلى فئات جديدة من العاملين ذوي المعرفة، المتخصصين في أعمال برمجة الحاسب الآلي وغيرهم من أصحاب المهارات الفكرية والقدرات الذهنية القادرين على إستيعاب التقنيات الجديدة وتطبيقاتها في أعمال الإدارة وأنشطة المؤسسات المختلفة.

– تزايد الإحتياج إلى الموارد البشرية القادرة على تفعيل الصلاحيات التي تعهد إليهم في المؤسسات المعاصرة المتجهة بدرجات متزايدة إلى أنماط القدرة على العمل في الفرق ذاتية الإدارة.

---

[1] طالب مريم، **الإدارة الالكترونية للموارد البشرية كمدخل لتمييز المنظمات في عصر التكنولوجيات الحديثة مع الإشارة إلى واقع إدارة الموارد البشرية في المنظمات العربية**، المؤتمر الدولي حول التكامل المعرفي المقاربات تسيير الموارد البشرية، يومي 07-08 ديسمبر 2015، جامعة باتنة، ص276.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

– تزايد الحاجة إلى موارد بشرية تتمتع بقدرات هائلة على تنويع الأعمال والإنتقال السريع بين مواقع العمل المختلفة على إتساع العالم، والقدرة على التكيف مع الثقافات المتعددة التي تتعامل معها المؤسسات العالمية.

– تحول نظم وعلاقات العمل من مفهوم الإستخدام إلى مفهوم الشراكة، وتغيير النظرة إلى الموارد البشرية من كونهم أجزاء إلى كونهم أصحاب مصلحة في المؤسسة.

– تحول إهتمام الموارد البشرية من مجرد توفير اليد العاملة لقطاعات المؤسسة المختلفة إلى إهتمام أصيل بتشغيل الموارد البشرية لتحقيق النتائج المستهدفة من إستقطابهم للعمل وذلك بتفعيل مفهوم إدارة الأداء.

كما أنه من المتوقع أن تؤثر التغييرات في تكنولوجيا المعلومات تأثيرا ايجابيا أو سلبيا على سلوك الموارد البشرية.[1] وبالرغم أن التكنولوجيا ضرورية فلا يمكن إنكار مدى الأثر الذي تتركه على الأداء في الشركات والمؤسسات إلا أن هناك آثار سلبية لها على العاملين منها:[2]

– البطالة: بالرغم من أن تكنولوجيا المعلومات تساهم في انسياب العمل إلا أنها يمكن أن تؤدي إلى التخلي عن العاملين وإمكانية إنجاز العمل بواسطة آخرين.

– انعدام الخصوصية: من خلال تكنولوجيا المعلومات أصبح الاتصال أسرع وأسهل وأكثر ملائمة من خلال الهاتف الخلوي، والبريد الالكتروني مما يزيد من الضغط على الفرد لأنه يشعر بأنه دائما تحت الطلب وعليه أن ينجز العمل المطلوب منه في أي مكان وزمان.

---

[1] ليلي حسام الدين احمد شكر، **آثار التقدم في تكنولوجيا المعلومات على الخصائص النوعية والكمية للموارد البشرية**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2011، ص 46.

[2] شريف درويش اللبان، **تكنولوجيا الاتصال المخاطر والتحديات والتأثيرات الاجتماعية**، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، ط2، 2005، ص 23.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

– قلة أو نقص الأمان الوظيفي: حيث أن نقص المهارات المطلوبة لدى العاملين عند تطبيق تكنولوجيا المعلومات يولد لديهم ضغطا نتيجة عدم معرفتهم بهذه التقنية.

– سيطرة ثقافة العولمة: تكنولوجيا المعلومات جعلت العالم قرية صغيرة في الدول القوية فرضت سيطرتها وثقافتها على الدول الضعيفة.

– تسريع النمط: باستخدام التكنولوجيا الحديثة والانترنت أصبحت المعلومات متاحة لعدد أكبر من الأشخاص وإزالة المسافات تزيد من الاختلافات الثقافية التي تظهر الحاجة إلى التمهل من أجل فهم الأوضاع فالبعض يرى أن السرعة هي عدو الاكتساب بينما البطء هو عنصر أساسي للاستيعاب.

ثانيا: المهارات الواجب توافرها في ظل تكنولوجيا المعلومات

الكل ممن تعلم إستخدام جهاز الحاسوب يعلم جيدا بأن نجاح تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات يستند إلى كم من المهارات والمعارف التي يجب أن يتحلى بها العنصر البشري ابتداءا.[1]

حيث يرى(olivas-lujan2003) ست مهارات يجب إكسابها للعاملين في ظل التقدم في تكنولوجيا المعلومات وهي:[2]

1- **الوصول للمعلومات**: الرؤية، التجربة، آراء الخبراء.

2- **وضوح التفكير**: المنطق الاستنتاجي، الرياضيات، الأطر العلمية لتحليل وحل المشكلات بشكل إبداعي.

3- **فعالية الاتصال**: التدريب لإستخدام تكنولوجيا الإتصال الحديثة وأساليب الإتصال الرسمي وغير الرسمي.

---

[1] مزهر شعبان العاني، شوقي ناجي جواد، **الإدارة الالكترونية**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2014، ص238.

[2] ليلي حسام الدين، احمد شكر، مرجع سبق ذكره، ص33.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

4- فهم المجتمع الخارجي: فهم أبعاد وعلاقات المتغيرات الإقتصادية والتكنولوجية والقضايا العالمية المعاصرة.

5- فهم البيئة الداخلية: التعرف وفهم رسالة المؤسسة وأهدافها الإستراتيجية والسياسات المالية والإنتاجية ونظم وقواعد العمل.

6- الكفاءة الشخصية: من خلال اكتساب أسس إدارة الأعمال، والتفكير الإبداعي والرؤية التخيلية المستقبلية وديناميكية العمل الجماعي وتحقيق الذات، وأفضل الأساليب للتعلم الذاتي.

وفي هذا المجال تجدر الإشارة إلى المهارات الواجب توافرها في المدراء في ظل تكنولوجيا المعلومات والمتمثلة في:[1]

- الإبتكارية.
- المعلوماتية أي أن تكون لديه المعلومة حاضرة.
- التعددية أي متعدد المعارف.
- الحيوية يجب أن يتصف بالحيوية دائما.
- أن يعتمد نظام الذاكرة المؤسسية لإدارة موارد المؤسسة إلكترونيا.
- إدارة الأعمال عن بعد.
- حفظ كافة الوثائق والأعمال إلكترونيا.
- التحول إلى المجتمع اللاورقي.
- ضبط الحضور والإنصراف والإجتماعات إلكترونيا.
- إعتماد دليل إتصال داخلي وصادر ووارد إلكتروني.

[1] فداء حامد، **الإدارة الإلكترونية- الأسس النظرية والتطبيقية-**، دار الكندي للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2015، ص197.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- حماية وسرية تداول المعلومات والبيانات في أقل وقت وبأقل تكاليف.
- منفتح ديناميكي واسع الإطلاع متابع لما يجري في حقل التطورات التقنية والإتصالات.

مما سبق نستنتج أن المورد البشري هو أهم عامل في نجاح المؤسسة وتفوقها، لذا وجب اكسابه مهارات ذات قدرات ومعارف عالية، وبالتالي زيادة كفاءة عمليات إدارة الموارد البشرية وتحقيقها الأداء المرتفع في ظل ما تفرضه متطلبات تكنولوجيا المعلومات.

ثالثا: مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية

تعد تنمية الموارد البشرية محور إهتمام جميع من له علاقة بتحقيق التطور والتنمية للمجتمع.[1] وتكمن العلاقة بين الكفاءات البشرية وتكنولوجيا المعلومات في أن تنمية الكفاءات البشرية زادت في قوة ودرجة الابتكار والإبداع، وبالتالي ظهور وإنتشار تكنولوجيا المعلومات، ومن بين تأثيرات تكنولوجيا المعلومات ما يلي:[2]

- إستخدام مناصب خاصة وتأهيل وتدريب الأفراد القائمين على فرز وتحليل المعلومات الهائلة المتواجدة في شبكة الأنترنت والبريد الالكتروني.
- إستخدام طرق جديدة في التدريب لتنمية الكفاءات عن طريق الانترنت (les formation enligne) وظهور ما يسمى بالجامعات والمراكز التدريبية الافتراضية.
- ظهور طرق جديدة منفتحة على العملاء خاصة مع إمتلاكهم لأجهزة الكمبيوتر الشخصية وإرتباطهم

[1] عماد الدين احمد عبد المقصود، مرجع سبق ذكره، ص 193.

[2] نعيمة يحياوي، فتيحة بن أم السعد،« تكنولوجيا المعلومات وانعكاساتها على تنمية الموارد البشرية– دراسة ميدانية لمؤسسة سونلغاز–المديرية الجهوية للتوزيع باتنة»، **المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية**، العدد 02، جوان،2015، ص06.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

بشبكة الأنترنت (التجارة الالكترونية) مما أجبر المؤسسة على تدريب الأفراد وتعليمهم وإكسابهم كفاءات جديدة لكي تتمكن من تصريف منتجاتها وخدماتها بصوره فعالة وسريعة.

وينبغي على الإدارة في المؤسسات تطوير ممارساتها وأساليبها في تنمية الموارد البشرية في إطار التوجهات التالية:[1]

-إعادة هندسة إدارة شؤون الموظفين وتطويرها جذريا من حيث الوضع التنظيمي والمهام والتوجيهات والأساليب بحيث تعكس المداخل الحديثة وتنمية الموارد البشرية.

-النظر إلى البعد الإجتماعي في ممارسات إدارة الموارد البشرية والعناية بالبشر بإعتبارهم ركيزة رأس المال الاجتماعي.

- إعداد خطط الموارد البشرية التي تحدد الخبرات والمهام المطلوبة والأعداد اللازمة لشغل وظائف تم توصيفها وتحديد معايير الأداء لها.

- تخطيط عمليات الإختيار شاملة الإختبارات والمقابلات الشخصية وتحديد معايير المفاضلة ومساندة الإدارات المعنية في إختيار أفضل العناصر التي تتوافر لها المواصفات المطلوبة لشغل الوظائف الشاغرة وإنهاء إجراءات التعيين والتسكين في الوظائف.

- تخطيط المسار الوظيفي وتحديد متطلبات التدرج عبر المسار ومعايير النقل والترقية الوظائف المختلفة.

- تخطيط نظم وبرامج الحوافز وربطها بالأداء المستهدف ونتائج قياس الأداء الفعلي وتطبيق نظم الثواب والعقاب.

- تصميم وتنفيذ نظام قياس كفاءة الأداء وتحليل نتائج القياس و إقتراح سبل تطوير الأداء.

[1] بلال خلف السكارنة، **الريادة وإدارة منظمات الأعمال**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، ط3، 2016، ص ص 291-292.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- تحديد الإحتياجات التدريبية وفق أساليب فعالة وتصميم أنشطة التدريب وتنمية الأفراد وتوفير الشروط والظروف الكفيلة لضمان فعالية التدريب وتحقيقه للأهداف الموجودة. ثم إعادة تصميم نظم وآليات التدريب لتتوافق مع باقي عناصر منظومة إدارة الموارد البشرية، وإخضاع تلك العناصر جميعا لمنطق التخطيط والتصميم ثم المتابعة والتقييم في كل مراحلها.
- تنمية أساليب وبرامج تفعيل مشاركات الأفراد في بحث مشاكل العمل وحفزهم على المبادرة والإقتراح والإبتكار والتطوير.

من خلال ما تقدم تبين أن إنتشار تكنولوجيا المعلومات ساهم في تنمية الموارد البشرية من خلال تأهيل وتدريب العاملين على التقنية ، وإستخدام طرق جديدة في التدريب وإكساب الأفراد روح الإبداع والابتكار، وتشجيع التعليم المستمر والتركيز على تنمية قدرات العاملين، الأمر الذي أدى إلى رفع مستوى الأداء.

المطلب الخامس: أثر استخدامات تكنولوجيا المعلومات على وظائف إدارة الموارد البشرية.

على غرار مختلف وظائف المؤسسة الأخرى أدى التطور التقني والتكنولوجي إلى تغيير وتحسين أنشطة ومهام إدارة الموارد البشرية، وفرض نوعا جديدا من العمالة المبنية على المعرفة والمرونة، مما يتطلب مزيدا من البحث لتغطية الإستفادة منها من جهة وكيفية إدارتها من جهة أخرى وتوفير المناخ المناسب لها للتجديد والإبداع.[1]

أولا: أثر تكنولوجيا المعلومات على التخطيط

إن لتكنولوجيا المعلومات دورا كبيرا في هذا المجال نظرا لما توفره من تسهيلات في إعداد الخطط التنبؤية

[1] خان أحلام، مرجع سبق ذكره، ص ص 174-175.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

بالاعتماد على الحاسوب والبرامج التي يحتويها خاصة الإحصائية منها، وقد تكون هذه الخطط طويلة أو متوسطة أو قصيرة الأجل، حيث يوجد حاليا في الأسواق العديد من البرامج المعلوماتية تساعد في تحليل البيانات الإحصائية كنظام SPSS،كما يوجد هناك بعض التطبيقات المفيدة جدا في مجال النظم الخبيرة في هذا المجال مثل التسيير التنبؤي للأفراد العاملين[1].

ومن أبرز ملامح التغيير في توظيف تكنولوجيا المعلومات على وظيفة التخطيط ما يلي:[2]

– ساعدت على توفير قدر أكبر من المعلومات الدقيقة عن كافة مجالات العمل مما يساعد الإدارة على وضع خطط سليمة واستراتيجية فعالة.

– بات ممكنا إعداد خطط تأخذ في إعتبارها التفاعل بين عدد أكبر من المتغيرات مما يساعد على تقويم أثار هذه المتغيرات على نتائج الخطط وفق أسس علمية موضوعية بعد أن كان يعتمد على تقديرات وأحكام شخصية.

– بات ممكنا اختبار النتائج المحتملة لعدد من القرارات البديلة وبالتالي فأسلوب التجربة والخطأ في اتخاذ القرارات قد انتقل من التجربة في الواقع(المفترضة) إلى التجربة الفعلية مما وفر الجهد والوقت وتجنب الخسارة وتعظيم العائد.

– يمكن إتباع نظم التخطيط المرن بفضل طاقات النظم الآلية الضخمة فيمكن تعديل الخطط بسرعة إستجابة للتغيرات في الظروف والأوضاع المختلفة.

– بات ممكنا تحقيق التخطيط الشامل الذي ينظر إلى التنظيم باعتباره نظاما متكاملا.

---

[1] طلحي فاطمة الزهراء، **تنمية الموارد البشرية ودورها في تفعيل الإدارة الإلكترونية**، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، ط1، 2017، ص195.

[2] ناصر بن منيف العتيبي، **الأتمتة ودورها في تحسين أداء إدارات الموارد البشرية في الأجهزة الأمنية بمدينة الرياض**، رسالة دكتوراه ، كلية العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض،2007، ص95

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

ثانيا: أثر تكنولوجيا المعلومات على التوظيف

إن التنظيمات تستقبل حاليا أعداد كبيرة من طلبات العمل، يصعب معالجتها بالطرق التقليدية، وهذا من شأنه أن يخلق صعوبة في الإختيار خاصة مع ما أتاحته الشبكة العالمية من فرص دولية للتوظيف، فنظم تكنولوجيا المعلومات اليوم تسمح بمعالجة ومتابعة هذه الطلبات بشكل منتظم مع إحترام المعايير المتعلقة بالتوظيف، كما تسمح هذه النظم إحصاء وجرد كل الكفاءات والمناصب المتوفرة داخل التنظيم.

أما فيما يخص عملية الإختيار فهناك تطبيقات عديدة في مجال المعلوماتية لاختيار الأفراد العاملين ولإجراء الإختبارات لتعيين الأفراد الذين تتوفر فيهم الشروط اللازمة للعمل، وهنا سيؤدي إلى إلغاء أو القضاء على المحاباة والتمييز بين المرشحين للعمل، فالحاسوب لا يتعامل بالمشاعر، وهذا من شأنه أن يعطي لعملية الاختيار مصداقية أكبر وارتياح لدى الأفراد كما تقلل الوقت والتكلفة.

و أن إستخدام نظم المعلومات المعتمدة على تكنولوجيا المعلومات سهلت من هذه العملية، فأغلب الطرق المستعملة في التوظيف هي محوسبة متصلة بقاعدة بيانات بما يسمح بتعديل المعلومات بصفة مستمرة، وهذا ما يؤدي إلى توفير معلومات دورية وحديثة عن الأداء البشري، مما يساعد على ترشيد القرارات.[1]

كما أن لتكنولوجيا المعلومات أثر على توظيف الموارد البشرية حيث من خلال إستخدام تكنولوجيا المعلومات في وظائف وأنشطة إدارة الموارد البشرية يوجد اليوم ما يعرف بالاستقطاب الالكتروني، حيث تقوم المؤسسة بالإعلان عن الوظائف الشاغرة على الشبكة العنكبوتية شبكة الانترنت عوضا عن المقابلات والمراسلات البريدية والإعلانات في الصحف والمجلات وبذلك يستطيع الشخص المتقدم لطلب الوظيفة إرسال سيرته الذاتية إلكترونيا إلى موقع الوظائف ويأتيه الرد سريعا، وتستطيع إدارة الموارد البشرية التعرف بسهولة وبسرعة على مدى ملائمة الطلب المقدم للوظيفة الشاغرة، وهناك وسيلتان

[1] عزيزة عبد الرحمن العتيبي، **أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية، دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الأسترالية**،2010، ص 56.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

للإستقطاب الإلكتروني في المرحلة الأولى تتعاقد المؤسسة مع خدمة إستقطاب متخصصة وتشبه هذه الخدمة الإعلان عن الوظائف في وسائل الإعلام ، والثانية تتولى المؤسسة نفسها إنشاء صفحات إلكترونية خاصة بها على الشبكة العنكبوتية (الأنترنت)، ومن الوسائل الحديثة في مجال الاستقطاب إستخدام برامج الحاسب الآلي التي يطلق عليها الوكلاء الأذكياء الباحثين في الشبكة العنكبوتية(Smart Agents Searching the Web)،ولكن لا تستخدم هذه الطريقة إلا في عدد محدد من المؤسسات ويتم البحث بواسطتها عن السير الذاتية ذات النوعية العالمية[1].

ثالثا: أثر تكنولوجيا المعلومات على التدريب

يعتبر ميدان تطوير الكفاءات من أهم مسؤوليات إدارة الموارد البشرية، ونظرا لأهميته فهناك من يرى أن محور عمل إدارة الموارد البشرية هو تفجير الطاقات البشرية الكامنة داخل التنظيم، وبرامج التدريب تعتبر أهم مدخل مستعمل في هذا المجال، ولقد استفادت عملية التدريب من التطورات الحاصلة في مجال المعلوماتية، فهناك العديد من البرمجيات والتطبيقات المتوفرة الآن، الغرض منها هو تنمية القيادة والتحفيز وتحديد لأهداف قدرات العاملين كالنظام المتعلق بجوانب مختلفة في إدارة الموارد البشرية، وإدارة الوقت، وبرنامج لتطوير مهارات اتخاذ القرارات، إن كل هذه البرامج يمكن للتنظيم الإستفادة منها وتوفيرها للأفراد العاملين داخل التنظيم عبر الشبكة الداخلية. كما تسمح الشبكات المعلوماتية بالعمل الجماعي، وتخطي عقبات الزمان والمكان، وهذا ما من شان توسيع دائرة المعارف والخبرات وتبادلها بين العمال، كما تسمح الشبكات المعلوماتية اليوم بتلقي برامج تكوينية ودروس عن بعد والاستفادة من خبرات الآخرين.[2]

كما أن نشر وتعميق إستخدام تكنولوجيا المعلومات على مستوى المؤسسة مرهون بتوفر الموارد البشرية المؤهلة للتعامل مع تقنيات المعلومات، ومن ثم يعتبر إستحداث وتطوير نظم للتعليم والتدريب تتصف

[1] سعد بن معتاد العتيبي، مرجع سبق ذكره، ص ص 87-88.

[2] طلحي فاطمة الزهراء، مرجع سبق ذكره، ص ص 196-197.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

بالسرعة والديناميكية، وتوفير فرص التزويد المتجدد والمستمر بالمعلومات والمهارات ، من أهم القضايا التي تثير الاهتمام في مجال تدريب وتنميه الموارد البشرية اللازمة لنشر وتعميق استخدامات التكنولوجيا المعلومات في مختلف المجالات [1]

ويلاحظ الآن أن هناك إرتباط بين تكنولوجيا المعلومات والتدريب ، حيث أن التغييرات التي تمر بها الأنظمة الجديدة تتطلب أفراد يتم تدريبهم حتى يكونوا قادرين على مواكبة التغيرات التي تحدث على هذه الأنظمة ، وذلك لأن أغلب الأنظمة تعتمد على الحاسب الآلي في عملها قد باءت بالفشل لأسباب فنية، لأنه لم يتم تدريب الأفراد العاملين على كيفية إستخدام هذه الأنظمة، وعلاوة على ذلك يلاحظ أن إستخدام تكنولوجيا المعلومات في مواقع العمل قد ساهم بشكل كبير في تقسيم العنصر البشري داخل المؤسسة إلى مجموعتين من الوظائف، المجموعة الأولى هي التي تتطلب وظائفها ضرورة كسب المزيد من المعرفة لتشغيل الأجهزة والمعدات. والمجموعة الثانية هي التي أصبحت وظائفهم لا تتطلب مهارات نتيجة لهذه التكنولوجيا، حيث أدت التكنولوجيا الحديثة إلى تغير المتطلبات المهارية والأدوار الوظيفية للعاملين والتي قد يتمخض عنها دمج بعض الوظائف[2].

ولتكنولوجيا المعلومات أثر ايجابي على التدريب حيث ساهمت في تحسين جودة وفعالية التدريب من خلال ما يلي:[3]

---

[1] لمين علوطي، **أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، التخصص إدارةأعمال، كليه العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر،2007-2008، ص 294.

[2] أحمد صالح عبد اللطيف صالح، «أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية وحكمها في الفقه الإسلامي» ،**مجلة البحوث والدراسات الشرعية**، المجلد 04، العدد 35، فبراير 2015، ص19

[3] بن ساعد يمينة، **إدارة الموارد البشرية المبنية على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، دراسة حالة سوناطراك فرع تكرير البترول، الجزائر**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص إدارة الموارد البشرية، كليه العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03، 2018-2019، ص115.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

– تتيح تكنولوجيا المعلومات لإدارة الموارد البشرية تدريب الموظفين على نحو أكثر بالاعتماد على برامج خاصة بالتدريب عبر مواقع المؤسسة بحيث تسهل لإدارة الموارد البشرية عدد كبير من الموظفين وبسرعة ويتم تقييم موظفيها من خلال برامج الاختبار المحسوبة.

– أثر إيجابي على الموظفين بحيث يسمح للموظفين اختيار وقت ومكان التدريب بغض النظر عن متى وأين هم طالما انه يوجد إتصال بالأنترنت.

– المرونة في أساليب ومحتوى والدورات.

– تخفيض التكاليف بالنسبة للتكاليف الإدارية ومصاريف السفر والتكاليف التعليمية.

– تعزيز المعرفة وتحسينها للموظفين للحصول على ترقية في سلمهم الوظيفي.

ويمكن أن يتجلى أثر تكنولوجيا المعلومات على تدريب الموارد البشرية في:[1]

– تزويد الأفراد بالمعرفة عن المبادئ والأساليب الإدارية لكافة الوظائف في مختلف المؤسسات وتوضيح دورهم في تحقيق أهداف المؤسسة.

– تدريب الأفراد على مختلف مستوياتهم الوظيفية وتنمية قدراتهم في مجال إستخدام الأساليب الفنية الحديثة لإدخال التطوير والتحسين في مهاراتهم بهدف تطوير المؤسسة وزيادة كفاءتها.

– زيادة رغبة المديرين والمشرفين نحو التغيير وتنمية درجة إستعدادهم لقيادة التطوير عن إقتناع كامل بأن حركة المجتمع متسارعة، وأن تقدم وإرتقاء الوسائل والأساليب التقنية التي تسود المجتمع وجميع العاملين فيه، إنما تقتضي المواءمة في القيم والأهداف والأساليب والوسائل بين الإدارة والمجتمع الذي يحيط بها.

– زيادة خبرة المديرين والمشرفين والأفراد وإتاحة الفرصة لهم لرفع مستوياتهم وتأهيلهم لوظائف الإدارة الإلكترونية، ومقابلة الإحتياجات المتزايدة للتنمية.

[1] طلحي فاطمة الزهراء، مرجع سبق ذكره، ص214.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

– إنجاز وظيفي كما ونوعا، أي زيادة في الإنتاجية، وبالتالي خفض التكاليف.

– تنمية المعرفة والمعلومات الإلكترونية لدى القادة والإداريين.

– تنمية المهارات والقدرات والسلوك والإتجاهات.

رابعا: أثر التكنولوجيا المعلومات على نظام التعويضات

عن طريق الحاسوب أمكن اليوم إعداد قوائم الأجور والمكافآت وحسابها في ظرف لحظات بعدما كان ذلك يتطلب وقتا طويلا، فالبرامج والتطبيقات المعلوماتية المتوفرة اليوم تساعد على تسريع عملية التقييم وجودتها، حيث يوجد حاليا برامج متخصصة في هذا المجال تعمل على حساب الأجور، تقييم أداء الأفراد خاصة بالنسبة للتنظيمات الكبرى أو العملاقة، كما ساهمت هذه النظم في إضفاء طابع العدالة في منح المكافآت مثل نظام(Russell Performance Award System)) والذي يحتوي على مجموعة برامج تساعد صناديق التقاعد في حساب التعويضات وغيرها[1].

وقد أشارت إحدى الدراسات أن التقدم التكنولوجي يؤثر على سياسات الأجور والحوافز طبقا لمجموعة من الإعتبارات أهمها:[2]

–إن التقدم التكنولوجي الذي تستخدمه المؤسسة ينعكس على مكونات العمل داخل المؤسسة، وبالتالي على مطالب التأهيل الخاصة بالموارد البشرية التي تحتاجها المؤسسة لشغل الوظائف.

– كلما إستخدمت المؤسسة تكنولوجيا متطورة وحديثة قد يرتفع متوسط أجور الموارد البشرية رغم وجود إحتمال انخفاض نسبة تكلفة الأجور والحوافز إلى التكلفة الإجمالية أو الكلية نظرا لانخفاض عدد أو حجم الموارد البشرية التي تحتاجها المؤسسة في حالة استخدام التكنولوجيا الحديثة والمتطورة.

---

[1] طلحي فاطمة الزهراء، مرجع سبق ذكره، ص 198.

[2] بن ساعد يمينه، مرجع سبق ذكره، ص 116.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

– يتطلب إستخدام التكنولوجيا المتقدمة في المؤسسة إلى زيادة الحوافز النقدية والعينية للموارد البشرية لحثها على التفاعل مع هذه التكنولوجيا وإنجاح تطبيقها فضلا عن الإبداع من خلالها.

ولقد حقق إستخدام تكنولوجيا المعلومات في مجال الأجور المزايا التالية:[1]

– زيادة الدقة والسرعة عند إعداد قوائم الأجور والمكافآت وصرفها في الأوقات المناسبة.

– المساهمة في إتخاذ القرارات السريعة بشأن العلاوات والمكافآت.

– إجراء المقارنات المناسبة بين مختلف الأجور والرواتب المتحققة لكافة العاملين في المؤسسة.

– القيام بتوفير التسهيلات اللازمة للاقتطاعات المطلوبة داخليا وخارجيا.

– تسهيل عملية إجراء التحليلات المحاسبية اللازمة بغية إتخاذ الإجراءات التصحيحية بشأنها.

ويقوم نظام التعويضات الإلكترونية بالعديد من المهام، مثل مهام حساب المدفوعات الخاصة بالأجر والتأمين، ويقوم بعضها بإصدار إيصالات الدفع إلكترونيا، وإخطار الموظفين بالعديد من الأمور المتعلقة بالجوانب المالية الخاصة بهم، كما تمكن المدراء من إجراء بعض التقديرات كتقدير النفقات المرتبطة بالأجور، أيضا إن تطبيق إستخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية يدعم نظام تحديد الأجور والرواتب والتعويضات بطرق عديدة من خلال إيجاد نظام تكامل بين نظم الأجور ونظم تسجيل الحضور والانصراف، ويسهل عملية إدارة الرواتب عن طريق إرسال إيصالات الدفع من خلال البريد الإلكتروني، ويؤدي إلى سرعة الإستجابة لتغيير الأوضاع، كمنح الحوافز والمكافآت، وبرمجة نماذج النفقات المطلوبة عند الإجازات والإنتدابات.[2]

---

[1] خالد رجم، **أثر نظام معلومات الموارد البشرية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية– دراسة مقارنة لعينة من المؤسسات العاملة في قطاع النفط بالجزائر–**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم تسيير، تخصص أنظمة المعلومات ومراقبة التسيير، كلية العلوم الاقتصاديةوالتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة،2016–2017، ص77.

[2] سعد بن معتاد العتيبي، مرجع سبق ذكره، ص ص 110–111.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

خامسا: أثر تكنولوجيا المعلومات على تقييم الأداء

يعتبر تقييم الأداء باستخدام الحاسب الآلي من أهم الإتجاهات الحديثة في عملية التقييم في أي مؤسسة سواء كانت حكومية أو خاصة ، إذ من خلاله يستطيع المشرفون تقييم أداء موظفيهم آليا، كما يستطيع الموظف أو العامل الاطلاع على نتائج التقييم من خلال النظام، وهذه القفزة أدت إلى تخلي المؤسسات عن نماذج تقييم الأداء الورقية وأصبح تقييم الأداء أكثر سهولة وسرعة في إنجازه. وتستطيع المؤسسة أيضا تحليل تقييم الأداء بكل إدارة ومقارنة بتقييم أداء المشرفين وإعداد التقرير السنوي عن تقارير تقييم الأداء الوظيفي، وفي ضوء ذلك إتخاذ القرارات الإدارية الدقيقة والعادلة. كما أن الحاسب الآلي سيمكن المشرفين من إستخدام مصادر تقييم أداء إضافية لتقييم أداء الموظفين، مثل سجل الملاحظات، إحصائية الإنتاجية، إحصائية انضباط الموظف في العمل وغيرها.[1]

وتحتاج إدارة الموارد البشرية إلى معلومات لتقييم أداء عامليها أو الرقابة عليهم سواء قبل التقييم أو بعده، وهنا ظهرت الحاجة إلى نظام معلومات موارد بشرية يساعدها على تحقيق ذلك ففي بداية عملية تقييم الأداءأو ما يسمى الرقابةالسابقة يقوم نظام معلومات بتوفير بيانات عن المعايير المستخدمة للتقييم ومعالجتها للتأكد من مدى تحقيقها للأهداف الموضوعة، كما يقدم بيانات عن مستوى كل عامل مما يسمح بتحديد الأداء(الأهداف) المطلوب منه تحقيقه. فقد كان سابقا يتم تقييم الفرد من قبل رئيسه المباشر والذي يعتمد بدرجة كبيرة على علاقة الفرد برئيسه، فإذا كانت العلاقة ممتازة فمن الطبيعي أن يحصل الفرد على درجة عالية، إلا أنه وفي ظل إستعمال نظام المعلومات يتم وضع أهداف لكل فرد بناء على مستواه(من بيانات النتائج التي حققها فيما مضى)، ويقوم الفرد نفسه بمراقبة تطور أدائه(الرقابة الذاتية) قبل أن يقيمه رئيسه من خلال إطلاعه على نسبة الإنجاز التي حققها من الأهداف الموضوعة

[1] محمد زويد العتيبي، **الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية**، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص174.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

والتي تتضمنها برامج تقييم الأداء بالأهداف التي يحتويها نظام معلومات الموارد البشرية ، الذي يسمح بتسجيل ومتابعة كل الخطوات والعمليات التنفيذية بصورة مستمرة وإكتشاف أي خلل أو إنحراف، وهذا يمكن الفرد من تحسين وتطوير الجوانب الضعيفة فيه، والإستمرار في تحسين الأمور التي هو ممتاز فيها، بشرط أن تكون الأهداف الموضوعة محددة ويمكن قياسها ومتفق عليها وعلى زمن تحقيقها. أما في الرقابة اللاحقة أو بعد تقييم أداء الأفراد ،فيقوم نظام المعلومات بعد جمع نتائج التقييم المقدمة من طرف الرؤساء بفحصها للتأكد من صحة مطابقتها للمعايير الموضوعة ثم مقارنة هذه النتائج بالأهداف المتفق عليها لتحديد مدى تحقيقها ثم إعداد تقارير عنها، ويسمح نظام معلومات الموارد البشرية للإدارة من خلال التقارير التي يقدمها(معلومات التغذية العكسية) من قياس مدى نجاح نظام التقييم المعمول به في المؤسسة وتحديد مواضع الخلل فيه، مما يمكنها من إتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.[1]

ويمكن أن يتجلى أثر تكنولوجيا المعلومات على وظيفة تقييم أداء الموارد البشرية من خلال:[2]

- التنبؤ باحتمالات نجاح الفرد في وظيفته الحالية أو في وظائف أكبر منها.
- توفير المدخلات اللازمة لتحديد احتياجات التدريب من خلال تحديد نقاط القوة أو الضعف في أداء الأفراد.
- إظهار مدى مصداقية إجراءات الاختيار وبأنه تم وضع الفرد المناسب في المكان المناسب.
- منح ترقيات عادلة أساسها مهارات وقدرات الأفراد.
- إبراز المهارات التي تتوفر عليها المؤسسة مما يمكنها من الاهتمام بها أكثر.

---

[1] زاوي صورية، **تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين، دراسة حالة المؤسسة الوطنية لصناعه الكوابل ENICAB بسكرة**، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات، كليه العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة،2007-2008، ص ص 69-70.

[2] خالد رجم، مرجع سبق ذكره، ص74.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

-اتخاذ قرارات أكثر صحة ودقة وفي الوقت المناسب.

المطلب السادس: الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

أحدثت التطورات التكنولوجية تغيرات كثيرة في شكل الإدارة وأنماطها، وأصبح على القائمين بأعمال إدارة الموارد البشرية أن يواجهوا تحديات التنظيمات الجديدة التي إنبثقت عن هذا الواقع، حيث أن ما يميز إدارة الموارد البشرية في الوقت الحالي هو إستخدامها لتكنولوجيا المعلومات، وفي إطار مواكبة هذا التطور النوعي جاء مفهوم الإدارة الالكترونية للموارد البشرية كنتيجة لإدماج تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية ، وقبل الدخول في تفاصيل الإدارة الالكترونية للموارد البشرية ينبغي إلقاء نظرة على مفهوم الإدارة الالكترونية .

أولا: ماهية الإدارة الالكترونية:

عرفت الإدارة الالكترونية بأنها استخدام الحاسب الآلي في استقبال وتنظيم وتخزين وتحليل ومعالجة المعلومات لتقديم خدمات أفضل للمستفيدين تتميز بالسرعة والدقة، كما هي الإفادة من تقنيات المعلومات والإتصالات في تسيير سبل أداء العمل الإداري بتغيير أشكال وسبل تقديم الخدمات والمعلومات من الأسلوب الروتيني الممل إلى أسلوب يدار بواسطة الحاسب الآلي .[1]

[1] طارق عبد الرؤوف عامر، إيهاب عيسى المصري، **الإدارة الالكترونية**، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، ط1، 2018، ص20.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

وفي نفس السياق تعني إتخاذ الإدارة التكنولوجيا الرقمية الحديثة وسيلة للقيام بأعمالها وتقديم خدماتها التقليدية بطريقه إلكترونية مؤتمتة، تعتمد على السرعة والدقة المتناهيتين، بهدف تطوير العمل الإداري والقضاء على سلبيات الإدارة التقليدية.[1]

ويذهب تعريف آخر إلى الربط بين الإدارة الالكترونية والمميزات التي تقدمها فيعرفها بأنها كسر حاجز الزمان والمكان من الداخل والخارج للحصول على الخدمات وذلك بربط تكنولوجيا المعلومات بمهام ومسؤوليات الجهاز الإداري والتزام دائم من الإدارة تطوير وميكنة كافة النشاطات وتبسيط الإجراءات وسرعة وكفاءة إنجاز المعاملات.[2]

ثانيا: الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

إن التغيرات الإقتصادية والاجتماعية هي نتيجة التطورات السريعة في التكنولوجيا الرقمية، كما أن التحسينات التكنولوجية أعادت تشكيل طريقة ممارسة الوظائف المختلفة للموارد البشرية ،و أدت هذه التكنولوجيات إلى تغيرات هائلة في البيئة التنظيمية و الموظفين ، و إدارة الموارد البشرية في شكل الإدارة الالكترونية للموارد البشرية .[3]

يقصد بالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بأنها تطبيق متميز للتقنيات المعتمدة على الويب في النظم المرتبطة بالموارد البشرية ، والذي سيسهم مع بعض التغيرات التنظيمية الأخرى في إتاحة إمكانية الوصول

---

[1] سرمد عبد الخالق احمد الشاوي، **التنظيم القانوني للإدارة الالكترونية- دراسة مقارنة-**، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية،2019، ص22.

[2] ياسر محمد عبد العال، **الإدارة الإلكترونية وتحديات المجتمع الرقمي**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة،2016، ص ص71-72

[3] Nidhi Oswal, and G.L Narayanappa, Evolution of HRM to E-HRM towards organizational effectivesness and sustainability, **International journal of Recent Development Engineering and technology,** Vol 2, Special ISSUE ,04 June2014, p07.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

إلى المعلومات الخاصة بالموارد البشرية على نطاق واسع و كذلك توفير فرص عديدة لإدارة تلك المعلومات .[1]

و تعرف أيضا بأنها عملية تخطيط و تنفيذ تكنولوجيا المعلومات لدعم على الأقل شخصين أو مجموعة من الأفراد للمشاركة في انجاز أنشطة الموارد البشرية.[2] وهي التطبيق العملي لإستراتيجيات و ممارسات المؤسسة في الموارد البشرية عن طريق الدعم الموجه و الإستغلال الكامل لقنوات شبكة المعلومات الداخلية و الخارجية و الدولية فهي طريق للأداء.[3]

و مجمل القول أن الإدارة الالكترونية هي تطبيق للوسائل التكنولوجية و نظم المعلومات في ممارسة عمليات و مهام إدارة الموارد البشرية، مما يتطلب وجود مختصين في الموارد البشرية يستطيعون رفع مستوى معرفتهم التكنولوجية و تطوير معارفهم و مهاراتهم، و زيادة التنسيق و التنظيم مع الإدارات الأخرى.[4]

وتستثمر الإدارة الالكترونية للموارد البشرية تكنولوجيا المعلومات في مباشرة أهم وظائفها من خلال:[5]

– البحث والإستقطاب الإلكتروني في أسواق العمل العالمية عبر الشبكة العنكبوتية.

– المفاصلة والإختيار من بين المتقدمين من أماكن ودول مختلفة عبر وسائل الاجتماع عن بعد مثل مؤتمرات الفيديو.

---

[1] باريان هوبكنز وجيمس ماركهام، **الإدارة الالكترونية للموارد البشرية**، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، 2008، ص18.

[2] Torres-coronas Teresa, Mario Arias-oliva, **Encyclopedia of Human Resource information systems: Challenges in E-HRM, IGI** Global, Hershey, USA,2009, p286

[3] فاطمة الزهراء طليحي، مرجع سبق ذكره، ص210.

[4] خان أحلام، مرجع سبق ذكره، ص175.

[5] بوحنية قوي، مرجع سيق ذكره، ص226.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

– تطبيق وسائل التدريب المستندة إلى الحاسب الآلي وأساليب التدريب التفاعلية والتدريب عن طريق الأنترنت.

– تطبيق وسائل التوجيه والمساندة للأفراد وفرق العمل عن بعد باستخدام البريد الإلكتروني والهواتف المحمولة وإرسال الرسائل الصوتية وغيرها من تقنيات الاتصال الحديثة.

– تشجيع نمط العمل من المنزل.

– تطبيق أساليب ربط الرواتب بالإنجاز، واستخدام إمكانيات التسجيل والمتابعة الالكترونية للتحقق من إنجازات الفرد وتحديد العوائد الخاصة به بدقة.

– إستثمار إمكانيات نظم تخطيط موارد المشروع، لإدماج محور إدارة الموارد البشرية في منظومة العمل الكاملة للمؤسسة، ومن ثمة الإحساس بمتطلبات الأداء وإحتياجات وحقـــوق وتكلفـة الموارد البشرية مع كل حركة في أنشطة وعمليات المؤسسة.

ومما سبق نستنتج أن الإدارة الالكترونية للموارد البشرية ماهي إلا دمج لتكنولوجيا المعلومات بوظائف إدارة الموارد البشرية والتي تعمل على إدارة المعلومات الخاصة بالموارد البشرية على نطاق واسع، حيث أنها مكنت الموظفين من تأدية وظائفهم ومهامهم بجهد أقل ووقت أوفر، ومكنت المدراء على إتخاذ القرارات الصحيحة في الوقت المناسب، وخلقت قيمة جديدة ومبتكرة لإدارة الموارد البشرية.

ثالثا: أهمية الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

تركز الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على التغيرات الجديدة في محيط المؤسسات من أجل زيادة مرونة الإجراءات والممارسات الإدارية، وزيادة كفاءة إدارة الموارد البشرية وتقليل التكاليف وبشـــكل عـام يسمح تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في المؤسسات بـ: [1]

[1] Janet Marcher, Sandra Fisher, An Evidence Based Review of E-HRM and Stategic Human Resource Management, Procedings of the third European Academic Workshop on electronic Human Resource Management, Bamberg, Germany CEVR-WS. Org, Vol 570, online:CEUR-WS.ORG/Vol,570,2010, pp33-34.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- تقديم خدمات إدارة الموارد البشرية بشكل فوري وإلكتروني.
- تقليل التكاليف من خلال تبسيط عمليات إدارة الموارد البشرية.
- تحسين التوجه الإستراتيجي لإدارة الموارد البشرية من خلال تحولها إلى شريك استراتيجي.
- تسهيل أمور الأفراد والإدارة على حد سواء.
- تسهيل أداء مختلف مهام إدارة الموارد البشرية.
- تنمية وتحسين علاقات العمل وإرضاء الأفراد.
- التخلص من الروتين والبيروقراطية والتخلص من تعقيدات العمل اليومية.
- تسهيل عملية الرقابة بالمؤسسة.
- تحسين الخدمات المقدمة للعملاء.
- تحسين العلاقات بين مختلف المجموعات الوظيفية داخل المؤسسة.

وتكمن الفوائد الرئيسية للإدارة الالكترونية للموارد البشرية في ست نقاط هي:[1]

- إعطاء دور أكثر استراتيجيةلإدارة الموارد البشرية.
- دعم أفضل للإدارة التنفيذية لأداء أفضل لمهام إدارة الموارد البشرية الموكلة إليهم.
- توفير فرص أكبر للمشاركة بالمعلومات والتدريب والتعليم الالكتروني.
- تحسين صورة الشركة يجعلها تظهر بأنها مواكبة لأعلى مستويات التكنولوجيا وأنها شركة متطورة، مما يجعلها أكثر قدرة على جذب كل من الموظفين المؤهلين والمستثمرين على حد سواء.
- تقليل النفقات الإدارية.
- تحسين مستوى رضا العاملين من خلال تحسين الخدمات المقدمة للموظفين.

كما تحصل المؤسسة على منافع عديدة من استخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وتتنوع هذه

[1] برايان هوبكنز، جيمسماركهام، مرجع سبق ذكره،ص ص 24-38.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

المنافع بين منافع عظيمة الأثر ومنافع عادية الأثر، حيث يوضح الجدول التالي هاته المنافع.[1]

الجدول رقم (01): المنافع التي تحصل عليها المؤسسة جراء تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

الرقم	منافع عظيمة الأثر	منافع عادية الأثر
1	تقليل التكاليف عن طريق أتمتة عمليات وأنشطة الموارد البشرية.	إتاحة المعالجة الفورية للمعلومات المؤدية إلى تخفيض الدورة الزمنية.
2	تقليل تكاليف التصحيح عن طريق تحسين دقة المعلومات الخاصة بالموارد البشرية.	زيادة رضا الموظف من خلال تحسين جودة خدمات الموارد البشرية والوصول للمعلومات.
3	تخفيض تكاليف طباعة ونشر المعلومات عن طريق إتاحة الوصول إليها مباشره.	السماح لإدارة الموارد البشرية بالتحول إلى شريك استراتيجي للمؤسسة.
4	تحسين إنتاجية الموظف عن طريق إتاحة الوصول للمعلومات في أي وقت ومن أي	مؤشر محتمل للتغيرات في ثقافة المؤسسة التي تحفز الإبداع الذاتي وتطوير معايير الخدمات
5	مكان. زيادة كفاءة تكاليف اتخاذ القرارات من خلال التحليل المطور لمعلومات الموارد البشرية.	الداخلية.
6	تقليل تكاليف إدخال البيانات والبحث عنها عن طريق خدمات الموظفين والمدراء الذاتية.	
7	تقليل متطلبات البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات من خلال استخدام واجهة خدمات الموارد البشرية	

المصدر:

Emma parry and others, **HR and Technology, Impactandadvantages**,www.Cipd.co .uk,2007, p08

[1] Emma parry and others**, HR and Technology, Impact and advantages**, www.Cipd.Co .uk ,2007, p08

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

رابعا: الآثار المترتبة على تطبيق الإدارة الالكترونية في مجال إدارة الموارد البشرية

سنحاول فيما يلي تحديد أهم الآثار المترتبة على عملية التطبيق والتي سنحاول تقسيمها إلى آثار إيجابية وأخرى سلبية:[1]

1- **الآثار الإيجابية:** إن رقمنة الشهادات والوثائق في إدارة الموارد البشرية ستخفف من البيروقراطية وستعفينا آجلا أوعاجلا من عناء التنقل بين المكاتب ونقل الوثائق، فمن الواضح مثلا أن استغناء الموظفين عن كميات كبيرة من أوراق التقارير والقوانين سيكون مفيدا أو محسنا لمردودهم. فكثرة المعلومات تقتل المعلومات، لذلك يمكن افتراض أن الإدارة الالكترونية ستيسر عمل الموظفين لجعل مجموع الوثائق والنصوص الضرورية لعملهم في متناولهم، وإذا تم تفعيل إستعمال هذا النوع من الأنترنت الإداري، فإنه سيسمح بتطوير التواصل بين الموظفين والرؤساء، وتعزيز التفاعل المعلوماتي السريع بين الموظفين، وهذا ما سيؤدي إلى تدعيم جميع الوحدات الإدارية، وبذلك فقد أضافت الإدارة الإلكترونية والتكنولوجيا الرقمية للموظفين قدرات جديدة، إسماع الصوت، التبادل مع الآخرين، التعاون، الإبتكار، والمبادرة، والوصول إلى الجماهير وأسواق عدة، كما ساهمت من خلال إحتفاظها بالمعلومات الخاصة بالعاملين في التخلص من التعبير والجهد الذي يسببه الاحتفاظ بالسجلات المكتوبة، كما ساهمت في الوصول السريع إلى البيانات وإنشاء نماذج وتخطيط موارد بشريه بطريقة متميزة، وفي ظل تكنولوجيا المعلومات يمثل البريد الالكتروني وسيلة سريعة وسهلة الاستخدام للاتصال بين مختلف العاملين ، وأصبح للإدارة أرشيف الكتروني يحتوي على كافة التفاصيل الشخصية والصور الفوتوغرافية لآلاف الموظفين في المؤسسة، ومن الممكن أيضا في ظل هذا النوع من الإدارة أن يتم التنبؤ بالتكاليف التفصيلية عن طريق دمج مثل هذه الأنظمة مع جداول المرتبات بطريقة متشابهة .

[1] عنترة بن مرزوق وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص ص 145-146.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

2-الآثار السلبية: لعل من أهم سلبيات تكنولوجيا المعلومات في مجال إدارة الموارد البشرية ما يلي:[1]

- التجسس الإلكتروني: بعد ثورة المعلومات والتقنيات التي إجتاحت العالم قلصت مجموعة من الدول خاصة المتطورة منها إعتمادها على العنصر البشري على الرغم من أهميته وأولويته في كثير من المجالات لصالح التقنية، ويمثل التجسس أحد أهم السلبيات التي واجهت هذه الدول التي إتجهت نحو نظام الإدارة الإلكترونية، وقامت بتحويل أرشيفها من أرشيف ورقي إلى أرشيف إلكتروني، وهو ما جعله عرضة لمخاطر كبيرة تكمن في التجسس على هذه الوثائق وكشفها ونقلها وحتى إتلافها، وبذلك فإن أهم تحد يواجه تطبيق تكنولوجيا المعلومات يتمثل أساسا في المخاطر الكبيرة من الناحية الأمنية على معلومات ووثائق وأرشيف الإدارة سواءا المتعلقة بالأشخاص أو الشركات أو الإدارات أو حتى الدول، فمصدر الخطورة هنا لا يأتي من تطبيق تكنولوجيا المعلومات حتى لا يفهم البعض أننا ننادي بالبقاء على النظام التقليدي للإدارة، وإنما مصدر الخطورة يكمن في عدم تحصين الجانب الأمني أو توفير ما يعرف بالأمن الالكتروني.

- زيادة التبعية للخارج: إن تكنولوجيا المعلومات تعتمد بمعظمها إن لم نقل بأكملها على التكنولوجيا الغربية، فإن ذلك يعني أنه سيزيد من مظاهر تبعية الدول المستهلكة للدول الكبرى الصاعدة وهو ما له من إنعكاسات سلبية كثيرة خاصة كما ذكرنا في المجال الأمني.

- شلل الإدارة: إن التطبيق غير السوي والدقيق لمفهوم واستراتيجية والإنتقال دفعة واحدة من النمط التقليدي للإدارة إلى الإدارة الالكترونية دون اعتماد التسلسل والتدرج في الإنتقال من شأنه أن يؤدي إلى شلل في وظائف الإدارة، لأنه عندها نكون قد تخلينا عن النمط التقليدي للإدارة، ولم تنجز الإدارة الإلكترونية بمفهومها الشامل، فنكون قد خسرنا الأولى ولم نربح الثانية، مما من شأنه أن يؤدي إلى تعطيل الخدمات التي تقدمها الإدارة أوإيقافها ريثما يتم الإنجاز الشامل والكامل للنظام الإداري الالكتروني.

[1] عنترة بن مرزوق وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص ص 149-150.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

خامسا: مجالات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

إن الأنظمة الإلكترونية المختلفة ممكن أن تدعم كافة وظائف HR في كافة المجالات، ويوضح الجدول التالي الإمكانيات التي من الممكن توفيرها من خلال E-HRM :[1]

جدول رقم (02): المجالات التي يمكن توفيرها من خلال E-HRM:

الرقم	وظيفة إدارة الموارد البشرية	الاستخدامات المحتملة للتكنولوجيا
1	التطوير وإدارة الأداء	-التعليم الالكتروني - تقييم الأداء من خلال الانترنت مثل تقييم 360 درجة - تحديد الاحتياجات التدريبية. - إدارة المسار المهني.
2	التزويد	-الاستقطاب والاختيار من خلال الإنترنت. -التخطيط والتنبؤ بالاحتياجات من الموارد البشرية.
3	العلاقات بين الموظفين والاتصالات.	-الأنترانت. -مراكز الخدمات المشتركة. - تطوير فرق العمل. - تطوير المؤسسة.
4	معلومات الموارد البشرية والمحاسبة	- الإنترانت - خدمات المدراء والموظفين الذاتية. - قياس رأس المال البشري.

[1] يوسف محمد يوسف أبوأمونة،**واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونيا E-HRM في الجامعات الفلسطينية النظامية، قطاع غزة**، دراسة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجات الماجستير في إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا، بالجامعة الإسلامية، غزة، 2009، ص87.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

5	الاحتفاظ بالموظف ومكافأته	– الأجور – المكافآت والحوافز – الخدمات الذاتية للموظفين – تكوين حزم المنافع المرنة – مراجعة البيانات المالية والمكافآت. – إدارة المنافع.

المصدر : EmmaParry and others,**HR and Technology, Impact and advantages**www.Cipd.co .uk,2007,p03

يمكن أيضا التمييز بين نوعين من تطبيقات إستخدام النظام وهما التطبيقات الإدارية والتطبيقات الإستراتيجية، حيث يعني بالتطبيقات الإدارية هي تلك التي تساعد في أتمتة الكثير من مهام العمل الروتينية، وفي كثير من الأحيان تساعد على تطويرها، فعلى سبيل المثال يساعد الربط بين نظم تسجيل الوقت والحضور والنظم المالية والبريد الإلكتروني في أتمتة عملية جمع البيانات الخاصة بتحرير فواتير العملاء والإسراع من إيقاعها، أما التطبيقات الإستراتيجية، فهي التي تمكن الشركة من أداء العديد من المهام التي كان يصعب أداؤها قبل ذلك، فعلى سبيل المثال تساعد تطبيقات المشاركة الإلكترونية العاملين بقرارات مختلفة في رؤية بعضهم البعض والتحدث معا عبر أجهزة الحاسوب المكتبية الخاصة بهم خلال عملهم معا لإعداد جدول إلكتروني أو عرض تقديمي خاص بإحدى حزم البرامج الخاصة بالرسوم.[1]

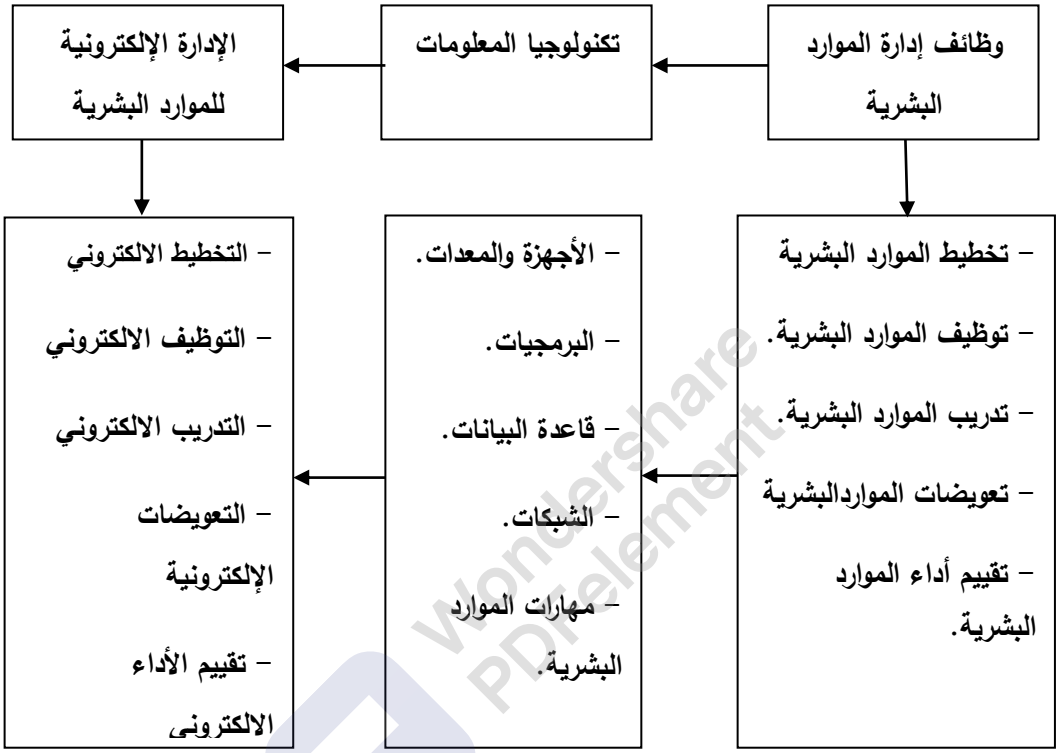
إن إدخال تكنولوجيا المعلومات في وظيفة إدارة الموارد البشرية يسمح بتحول وظائفها من وظائف تقليدية إلى وظائف الإلكترونية، والتحول إليها يحتاج إلى توافر بنية تحتية لتكنولوجيا المعلومات وتوافر مهارات

[1] يوسف محمد يوسف أبوأمونة، مرجع سبق ذكره، ص88.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

متخصصة من الموارد البشرية، والشكل التالي يوضح تحول وظائف إدارة الموارد البشرية من وظائف تقليدية إلى وظائف الإلكترونية.

الشكل رقم (06): تحول وظائف إدارة الموارد البشرية من وظائف تقليدية إلى وظائف إلكترونية



المصدر: من إعداد الطالبة

1- التخطيط الالكتروني:(E-planning):

يؤدي التخطيط دورا مهما في وظائف وأنشطة الموارد البشرية ويعد ذات عملية ديناميكية في إتجاه الأهداف الواسعة والمرنة والآنية قصيرة الأمد، والتي تقبل التجديد والتطوير المستمر، ويعتمد التخطيط الإلكتروني على المعلومات الرقمية دائمة التدقيق التي تضفي إستمرارية على كل شيء في المؤسسة بما فيها التخطيط، ويلاحظ أن فكرة تقسيم العمل الإداري التقليدي بين إدارة التخطيط وعمال ينفذون قد تم تجاوزها باستخدام تكنولوجيا المعلومات في التخطيط لإدارة الموارد البشرية، حيث أن جميع العاملين

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

يمكنهم أن يساهموا في عملية التخطيط الالكتروني مع كل فكرة تظهر في كل موقع وفي كل وقت لكي تتحول إلى فرصة عمل.[1]

ويعتمد التخطيط الإلكتروني على التركيز بصفه أساسية على إستخدام التخطيط الاستراتيجي من قبل المؤسسات وتبني القرارات على إستخدام النظم الإلكترونية في تخطيط أعمالها بشمولية لخدمة مختلف أقسام المؤسسة وإدارتها، ويعتمد التخطيط الإلكتروني في ظل الثورة الإلكترونية على إستخدام نظم جديدة للمعرفة كنظم دعم القرار، والنظم الخبيرة، ونظم الشبكات العصبية .[2]

و التخطيط الإلكتروني هو تحديد ما يراد عمله آنيا ومستقبلا، باعتماد تدفق معلوماتي هائل من داخل المؤسسة وخارجها، وبتعاون مشترك بين القمة والقاعدة بالإفادة من الشبكة الإلكترونية لمواجهة متطلبات التغيير وحاجات المستفيدين وتفضيلا تهم المحتملة وفقا لخطط طويلة الأمد ذات مرونة عالية وتجزئة واضحة لخطط أنية وطويلة الأمد[3]. والتخطيط الإلكتروني يسعى نحو تبسيط نظم وإجراءات العمل التي تتسم في ظل الإدارة التقليدية بالتعقيد الشديد حيث يتم استبدالها بنظم وإجراءات سريعة وحاسمة تعتمد بالدرجة الأولى على إستخدام شبكات الاتصالات الإلكترونية، ولذلك فإن التخطيط الالكتروني يتفوق ويتميز عن التخطيط التقليدي.[4]

---

[1] عبود نجم، **الإدارة الالكترونية- الاستراتيجية والوظائف والمشكلات**، دار المريخ للنشر والتوزيع، الرياض،2004، ص 237.

[2] أحمد فتحي الحيت ومحمد مفضي الكساسبة، «تأثير وظائف الإدارة الالكترونية في فاعليه وكفاءة البنوك في الأردن»،**المجلة العربية الدولية للمعلوماتية**، المجلد الثاني، العدد 4، 2013، ص13

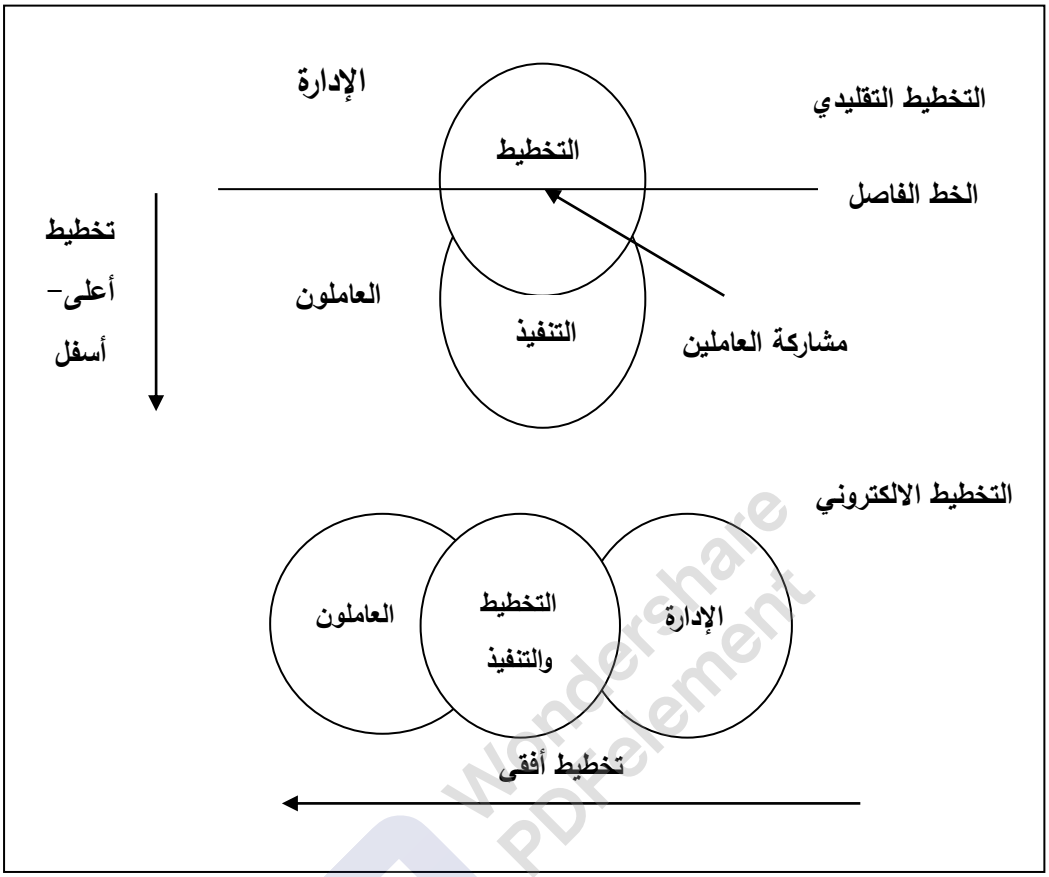
[3] طلحي فاطمة الزهراء، مرجع سبق ذكره، ص 114.

[4] ساري عوض الحسنات، **معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية في الجامعات الفلسطينية**، رسالة ماجستير، جامعة الدول العربية، القاهرة،2011، ص 47.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

والشكل التالي يوضح المقارنة فيما يتعلق بالتخطيط الإداري التقليدي والتخطيط الالكتروني.

شكل رقم (07): مقارنة بين التخطيط التقليدي والالكتروني



المصدر: عبود نجم، **الإدارة الالكترونية**، دار المريخ للنشر والتوزيع، الرياض،2004، ص 238.

في التخطيط التقليدي كانت توضع الخطط سواء طويلة أو متوسطة أو قصيرة المدى من أجل بقاء ونمو المؤسسة ومن ثم تحدد الوسائل وتخصص الموارد من أجل تنفيذ تلك الخطة وكان أساسيا في مجال التخطيط. ولكن مع ظهور الانترنت والأعمال الالكترونية فان هذا كله قد تغير، وأشكال هذا التغير ممثلة في النقاط التالية:[1].

– الحاجة إلى التخطيط : في زمن وبيئة الانترنت يمكن أن يثار التساؤل، إن كان هناك حاجة فعلية للتخطيط وحيث الشركات تعمل في الزمن الحقيقي وبالسرعة الفائقة، وضمن بيئة سريعة التغير بشكل لم يسبق له مثيل. وفي مثل هذه الظروف التي تتغير في كل فصل أو شهر إن لم يتم التغيير بالأسبوع

[1] عبود نجم، مرجع سبق ذكره، ص ص 237-241.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

واليوم، على الأرجح ستكون الخطة التقليدية بلا جدوى أو سيكون من الضروري إعادة كتابتها مرة تلو المرة مما يجعل الخطة الجديدة في كل مرة أبعد عن سابقتها عن الخطة الأصلية.

– أفق التخطيط : إن الخطة طويلة ومتوسطة المدى قد تكون في الشركات التي تعمل في زمن الانترنت وبيئتها هي الأقرب إلى التراث الإداري، ومن تقاليد الإدارة القديمة، أوهي في أحسن الأحوال لا تزيد عن عبارة أو مبدأ تأشيري أو توجيهي عام قليل الكلام عام المقاصد يتسم بالمرونة العالية التي تغطي نطاقا واسعا من الخيارات والسيناريوهات المحتملة وغير المحتملة.

– قيود التخطيط في الممارسة: مع أن التخطيط في الشركات المالية التقليدية له مزايا كثيرة في التهيئة المسبقة لما تريد أن تكون عليه الشركة والتحديد المتأني القدرات الجوهرية للشركة من أجل تحقيق ميزة تنافسية في السوق والتخصيص المدروس للموارد ، في المقابل كان للتخطيط أوجه نقد عديدة في الممارسة منها أن التخطيط يسبب التقييد وعدم الإستجابة للتغيرات في البيئة وتركيزه على منافسه اليوم وليس البقاء في الغد.

بينما نجد أن التخطيط الإلكتروني يتميز بالمرونة والإستجابة للتغيرات السريعة في البيئة وإنتقال وظيفة التخطيط من المستويات الإدارية العليا إلى المستويات الدنيا، بالإضافة إلى مشاركة الزبائن في التخطيط ووضع الأهداف في ظل منافسة مواقع الويب.

ويتضح مما تقدم أن التخطيط الإلكتروني في الجانب العام لا يختلف كثيرا عن التخطيط التقليدي ولكنه من حيث الممارسات والآليات يختلف، ويمكن توضيح هذه الاختلافات بالجدول التالي:

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الجدول رقم (03): الفرق بين التخطيط التقليدي والتخطيط الالكتروني.

الفرق	التخطيط التقليدي	التخطيط الالكتروني
من حيث الأهداف	الأهداف محددة، وواضحة بحيث يمكن تنفيذها في السنة القادمة	الأهداف عامه ومرنة وآنية واحتمالية بدرجة عالية فضلا عن كونها قابلة للتجديد والتطوير المستمر.
من حيث المعلومات	يكون التخطيط زمنيا منقطعا من خلال استخدامها التقارير والخطط بأنواعها المختلفة (اليومية، الأسبوعية، الفصلية)	تدفق المعلومات باستمرار لدى يكون التخطيط مستمرا.
من حيث التقسيم العمل	المديرون هم المخططون من خلال إستخدام مدخل أعلى- أسفل	المخططون هم المديرون أي استخدام مدخل الجميع في كل الاتجاهات الشبكية
من حيث المدة	خطط طويلة أو متوسطة أو قصيرة المدة	خطط قصيرة المدى و آنية ومتعددة الاستجابة للظروف المختلفة، تنطوي جميعا تحت خطة استراتيجية طويلة الأمد ذات مرونة عالية التطبيق.

المصدر: طلحة فاطمة الزهراء، مرجع سبق ذكره، ص 115 نقلا عن :

،Gadiesh&Gilbert,J,Transforming corne-office strategy into front line action

HBR,vol79,n05,p134.

2- التوظيف الالكتروني:(E-Recruitment):

إن إدخال تكنولوجيا المعلومات على عملية التوظيف داخل المؤسسة أدى إلى القضاء على الحواجز البيروقراطية وخلق علاقة مباشرة ما بين المؤسسة أو المدير المكلف بعملية التوظيف والشخص المتقدم

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

لشغل المنصب من خلال إستخدام شبكة الانترنت حيث يمكن لهذا الأخير الدخول إلى الموقع الإلكتروني للمؤسسة والإتصال مباشرة بالمدير المسؤول عن عملية التوظيف بطريقه سهله وسريعة، وبالتالي فإن التوظيف الالكتروني يعتبر من التطبيقات الأكثر انتشارا في المؤسسة حيث يمنح للمسؤولين المكلفين بعملية التوظيف أداة تساعدهم في التسيير الكلي لمختلف عمليات التوظيف التقليدية.[1]

وإن اللجوء للتوظيف الإلكتروني يساهم في توفير فرص عمل للراغبين ، وحل مشكلات إيجاد الموظفين على نحو أوسع نطاقا من الوسائل التقليدية للبحث عن الوظيفة ، وفي هذا الإطار فقد نشأت عبر الانترنت مواقع خاصة تعنى بهذا الأمر ، تتيح للمستخدمين فرصة تقديم أنفسهم و مؤهلاتهم و طلب الوظائف ، وتتيح أيضا الإعلان من قبل المؤسسات عن إحتياجاتها البشرية من الموظفين ، ولا يقف التوظيف الإلكتروني عند حد الإعلان فقط، بل تتيح المواقع تبادل البيانات و تحليل إحتياجات السوق أو القطاع المعني وبيان فرص التوظيف و مشكلاته ، و تتيح الفرصة لإظهار عناصر التميز الشخصي ، و تخلق حالة تفاعل بين الوظيفة و أطرافها.[2]

إضافة إلى أن عملية التوظيف الالكتروني تعمل على القضاء على مرشحين غير مؤهلين وغير مناسبين من خلال عملية ألية تكنولوجية، التوظيف الالكتروني فعال من حيث التكلفة، حيث تم تخفيض تكاليف التوظيف بنسبة 80 % مقارنة بأساليب التوظيف التقليدية.[3] ولقد سمح التوظيف الإلكتروني لمديرية الموارد البشرية من التخفيض من الوقت الذي كان يقضيه موظفوها في فرز ومعالجة وتصنيف طلبات

---

[1] حسين علي، **الإدارة الالكترونية للموارد البشرية-E-HRM كأحد مداخل إدارة المعرفة- دراسة حالة شركة جيزي للاتصالات-**، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03، 2013-2014، ص 108.

[2] أبو بكر محمود الهوش، **الحكومة الإلكترونية – الواقع والأفاق-**، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ط9، 2020، ص ص 148-149.

[3] Miss Juo TH, Tiwari et all. **E-Recruitment System in India Organizations and its Efficiency**, International Conference on Business, Engineering and Industrial Application(ICBEIA)choice institute of management studies &Research, Kothrud pune,2011, pp01-02.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

التشغيل التي كانت تتلقاها عبر بريد الهاتف أو البريد الإلكتروني والتي كانت تجيب عليها، فمن خلال التوظيف الالكتروني تستطيع مديرية الموارد البشرية تقديم خدمة توظيف متكاملة وذات فعالية أكبر ونوعية أحسن عن طريق القضاء على العمليات الإدارية التي لا تنتج قيمة مضافة وترك المجال لموظفي إدارة الموارد البشرية للتركيز على توصيف المهام وإختيار المرشحين، كما يمكن لإدارة الموارد البشرية أن تلجأ إلى مختصين في التوظيف خارج المؤسسة أو إلى حلول معلوماتية خارج المؤسسة، وهي عبارة عن حلول جاهزة وقابلة للاستعمال مباشرة تقترح للمؤسسات التي هي بحاجة للتوظيف، حيث تتولى هذه المؤسسات الوسيطة بكامل عملية التوظيف عبر شبكة الأنترنت(البحث، الاختيار...) لاسيما عن طريق الإطلاع على المواقع التي تعرض مترشحين يبحثون عن العمل، كما تعرض خدمات الإستشارة وتقديم النصائح، ووضع الإختبارات، ترتيب وتصنيف السيرة الذاتية للمترشحين بالإضافة إلى تقديم المعلومات الإضافية اللازمة للمترشحين .[1]

والتوظيف الإلكتروني يوفر العديد من المزايا من أهمها:[2]

- وسيلة إتصال مفصلة وعالمية، إذ يسمح التوظيف الإلكتروني من خلال المواقع الالكترونية الخاصة بكل مؤسسة، إعطاء وصف دقيق ومفصل على هذه المؤسسات وحتى على مناصب العمل وكل ما يميزها.

- كما يسمح التوظيف الإلكتروني من خلال هذه المواقع دوما، توسيع دائرة الإتصال وجعلها عالمية، إذ أن معظم الإعلانات الموجودة في هذه المواقع تكون موجهه لكل المترشحين في العالم، الذي تتوفر

[1] Olivier Largree, Laurent Magne, E-**Management comment les nouvelles technologies transforment le rôle du manager**, paris, Dunod,2001, p p 82-83.

[2] عبد القادر قوادري، **تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثرها على إدارة الموارد البشرية، دراسة حالة مؤسسة كوندور**، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2015 -2016، ص ص 91-92.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

فيهم الشروط المطلوبة (من شهادات وكفاءة وخبرة.... الخ)، يعني حدود التوظيف الإلكتروني لا تتمثل في الحدود الجغرافية وإنما في الحدود المعرفية.

- يوفر التوظيف الإلكتروني مزايا كثيرة إضافية كالقدرة على البحث عن وظائف في مدينة محددة وبراتب معين وكذلك تستطيع الشركات الباحثة عن موظفين تحديد مؤهلات الشخص المطلوب للعمل وخبراته.

- التسريع من إجراءات التوظيف حيث يسمح التوظيف عبر النات بتقليص آجال التوظيف، مقارنة بالتوظيف التقليدي، إضافة على أنه يقوم بالعملية بشكل أسرع فهو يمكن من نشر الإجابات للمترشحين بشكل جد سريع.

- يسمح بتخفيض التكاليف حيث أثبتت بعض الدراسات الفرنسية أن الإعلانات عن التوظيف في المواقع الالكترونية الخاصة بالتوظيف تكون من 03 إلى04 مرات أقل تكلفة من إعلانات الجرائد، إذ تقدر الإعلانات الإلكترونية بحوالي 2000 أورو، في حالة خلق مواقع جديدة يمكن أن تكون أحيانا مجانية.

- يتمتع التوظيف الإلكتروني بخلاف المتعارف عليه بمستوى جيد من حماية خصوصية المستخدم، للباحث عن العمل خيارات كثيرة تكفل حماية خصوصيته، مثل إخفاء السيرة الذاتية عن جميع الشركات والتقدم إلى الوظائف التي يراها الباحث عن العمل مناسبة أو إظهار السيرة الذاتية مع إخفاء بعض البيانات أو المعلومات أو إعلانها بالكامل.

- السهر على الضمان سوق ديناميكي إذ يسمح اختلاف أنواع المواقع الإلكترونية ما بين مواقع عامة وسيطة ومتخصصة إلى تنشيط حركة سوق العمل وجعله أكثر ديناميكية، إذ يسهر كل موقع إلكتروني خاص بالتوظيف باقتناء أحدث العروض في كل القطاعات، مما يؤدي إلى تنافس المواقع الإلكترونية

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

على هذه العروض وبالتالي إختلافها وتنوعها بتنوع القطاع الذي تنشط فيه، يعني أن إختلاف ديناميكية المواقع تكون في إختلاف القطاع الذي تنشط وتتميز فيه.

في حين تظهر عيوب التوظيف الإلكتروني في:[1]

- عدم تنوع المؤهلات: لم يصل بعد التوظيف الإلكتروني لمستوى التوظيف التقليدي فيما يخص تنوع المرشحين من حيث الكفاءات، المهارات والقدرة المعرفية، حتى الآن لا تلجأ كل كفاءة طالبة للعمل للأنترنت من اجل البحث، وهذا من شأنه أن يجعل فئة معينة تحتكر سوق العمل عبر الانترنت مما يؤدي إلى عدم تنوع هذا الأخير.

- عدم صحة وسداد الأجوبة: في بعض الأحيان نجد أن الأجوبة المعطاة أثناء ملئ الاستمارات (في المواقع الالكترونية) من قبل المرشحين غير صحيحة، ومن أجل مسايرة العروض الموجودة، يقوم المرشحين بإعطاء معلومات وأجوبة خاطئة، وهذا من شأنه بالطبع عرقلة العملية الوظيفية.

3- التدريب الإلكتروني :

لقد طرأت مؤخرا تغييرات واسعة في مجال التدريب وبدأ سوق العمل من خلال حاجته لمهارات ومؤهلات جديدة بفرض توجهات وإختصاصات مستحدثة تلبي حاجات الإقتصاد الجديد، لذا فان الحاجات التدريبية المساندة لهذه التوجهات هي الأخرى بحاجة لإعادة النظر لتواكب المتطلبات الحديثة والتقنيات المتاحة مثل: التدريب الإلكتروني، ولقد تعددت تعاريف التدريب الإلكتروني حيث يمكن تعريفه بأنه:« طريقه للتدريب باستخدام آليات الاتصال الحديثة من أجهزة الحاسوب والأنترنت ووسائطه المتعددة من صوت و وصورة ورسومات وآليات بحث، ومكتبات إلكترونية، أي استخدام التقنية بجميع أنواعها في إيصال المعلومة للمتدرب بأقصر وقت وأقل جهد وأكبر فائدة» [2]

[1] نفس المرجع السابق، ص ص 91-92.

[2] حنان سليمان الزنبقي، **التدريب الالكتروني**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2011، ص17.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

كما يمكن تعريف التدريب الالكتروني بأنه:« عملية منظومية تتم في بيئة تفاعلية متنقلة مشبعة بالتطبيقات التقنية الرقمية المبنية على إستخدام شبكه الأنترنت والحاسوب متعددة الوسائط والأجهزة المتنقلة لعرض البرمجيات والحقائب والدورات التدريبية الإلكترونية، لتصميم وتطبيق وتقويم البرامج التدريبية المتزامنة وغير المتزامنة، بإتباع أنظمة التدريب الذاتي والتفاعلي والمزيج لتحقيق الأهداف التدريبية وإتقان المهارات بناءا على سرعه المتدربين في التعلم و مستوياتهم الفكرية وظروف عملهم وحياتهم ومواقعهم الجغرافية».[1]

وتشمل الخدمات التي يوفرها التدريب الإلكتروني على ما يلي:[2]

- معلومات مباشرة على الحاسب الآلي حول برامج التدريب المتوفرة ورسوم الدورات التدريبية.

- التسجيل المباشر على الحاسب الآلي في الدورات التدريبية.

- الأنظمة الإدارية للتدريب لمتابعة التسجيل والحضور بالدورات وإكمالها ونتائج الاختبارات وإعداد شهادات الكفاءة وتكاليف ومصروفات السفر للتدريب وتوفر قاعات ومعدات ومواد التدريب.

- الاستشارات التخصصية مثل خطط التطوير الآلي على أساس نواحي القصور في الأداء.

- تقييم التدريب الفعلي عن طريق الحاسب الآلي في محطة العمل الخاصة بالموظف باستخدام الأنظمة الاستشارية الخاصة بالإدارة أو القيادة أو معالجة التظلمات وغيرها من الاستشارات المتخصصة الأخرى، أو عن طريق تمارين متفاعلة على أشرطة الفيديو.

و يمكن إيجاز جوانب الفرق بين التدريب الالكتروني والتدريب التقليدي بالجدول الآتي:[3]

---

[1] عنترة بن مرزوق وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 126.

[2] نبيل إسماعيل وسلام،« **هندرة الموارد البشرية**» ، المؤتمر الأول في إدارة وتنميه الموارد البشرية في القطاع العام، الواقع والتطلعات ،الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا، جامعة الدول العربية، القاهرة، 2010، ص 343.

[3] حنان سليمان الزنبقي، مرجع سبق ذكره، ص 29.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

جدول رقم (04): الفرق بين التدريب التقليدي والتدريب الالكتروني

النظام التدريبي التقليدي	النظام التدريبي الالكتروني
صقل المعلومات في اتجاهات تفاعلية مدرب، متدربون.	صقل المعلومات في اتجاهين.
تدريب جماعي	تدريب فردي وفق القدرات.
التدريبات المباشرة	البحث والتحري من خلال شبكة الأنترنت.
سير التدريب وفق خطة محددة بدون مراعاة للفروق الفردية بين المتدربين	الإهتمام بظروف المتدربين ومراعاة قدراتهم الفردية.
المدرب ناقل للحقيقة والمعرفة وصاحب خبرة ينشرها بين المتدربين.	المدرب مشارك وأحيانا متعلم(مرشد) وينقل معرفة حديثة.
المدرب محور العملية التدريبية.	المتدرب محور العملية التدريبية.
المعرفة تتضمن(فهم- تذكر- استيعاب- تحليل- تركيب- التقويم)	المعرفة عبارة عن تفاعلية قائمة على الفروق الفردية.
التقدير معياري ويعتمد على الأداء.	التقدير يرتبط بمقاييس ومعايير معايير أخرى مكانها حقيبة الاختبارات.
يتم نقل المعرفة بعد فترة من ظهورها	المعرفة الحديثة تنقل أول بأول.
التكلفة عالية.	التكلفة نسبية.

المصدر: حنان سليمان الزنبقي، مرجع سبق ذكره، ص 29.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

و يعد التدريب الإلكتروني من أهم أساليب التدريب الحديثة، فهو يساعد في حل مشكلة الانفجار المعرفي و الطلبة المتزايد على التدريب، وللتدريب الالكتروني فوائد عديدة منها:[1]

- ينشئ التدريب الإلكتروني علاقة تفاعلية بين المدرب والمتدربين.

- يمكن للمتدرب أن يصل الحقيبة التدريبية في أي وقت وفي أي مكان.

- يقلل من تكلفة السفر للمدرب والمتدرب.

- يشجع المتدربين على تصفح الأنترنت من خلال إستخدام الروابط التشعبية للوصول إلى معلومات إضافية حول موضوع البرنامج.

-يطور قدرة المتدرب على إستخدام الحاسب والإستفادة من الأنترنت مما يساعده في مهنته المستقبلية.

- يشجع المتدرب على الإعتماد على النفس والوصول إلى مرحلة بناء المعرفة ذاتيا.

- زيادة ثقة المتدرب في نفسه.

- يسمح للمدربين بتطوير المادة التدريبية باستخدام المصادر الإلكترونية والأنترنت.

- يسمح للمدربين بالإحتفاظ بسجلات المتدربين والعودة لها في أي وقت وفي أي مكان.

-الوقت والمنهج والتمارين تعتمد على مستوى ومهارات المتدرب وليس على معدل المجموعة، فالمتدرب الأقل مستوى لديه وقت لرفع مستواه، والمدرب المتميز يستطيع التقدم دون إنتظار المتدربين الأقل مستوى.

- لا يستلزم هذا النوع من التدريب وجود مراكز وقاعات تدريبية.

وتوجد مجموعة من العيوب التي تعيق عمل وفعالية التدريب الإلكتروني نذكر منها:

- إفتقار نظام التدريب الإلكتروني لأسلوب التفاعل والإتصال المباشر بين المدرب والمتدرب.

- قصور هذا النظام في الوقت الحالي على تقديم المواد الإنسانية والاجتماعية وعدم قدرته على تقديم

[1] حنان سليمان الزنبقي، مرجع سبق ذكره، ص ص 24-25.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

المواد التطبيقية.

- قد يسبب التوتر لدى المتدرب لوجود خلل في تصميم البرنامج.
- التدريب الإلكتروني يحتاج لجهد مكثف لتدريب وتأهيل المدربين والمتدربين.
- إرتفاع التكلفة وخاصة في المراحل الأولى من تطبيقه، مثل تجهيز البنية التحتية والأجهزة وتصميم البرمجيات والإتصالات والصيانة المستمرة لذلك.
- كثرة توظيف التقنية ربما تؤدي إلى ملل المتدرب وعدم الجدية في التعامل مع هذه الوسائط.[1]
- أحيانا ما تعتمد المؤسسة في تقديم برامجها التدريبية بوضعها في مواقع مؤسسات أخرى على الشبكة، الأمر الذي يجعلها تحت سيطرة هذه المؤسسة وعدم إستمرارية تواجد هذه المواقع طوال الوقت مفتوحا أمام المتدربين، مما يؤدي إلى وجود ثغرة قد تقضي على المشروع التدريبي بأكمله، ويضيع على المتدربين فرص الاستفادة من الجهود التي يبذلها فريق العمل في هذه البرامج المتطورة.[2]
- صعوبة تطبيق بعض الممارسات والمهارات المرغوب تعلمها في بعض البرامج التدريبية، وبالتالي فان البرامج المهنية والعملية تحتاج أحيانا إلى أن يغادر المتدربين سكنه أو مقر عمله ويتوجه إلى مركز المؤسسة حتى يسهل التدريب على تعلم المهارة المرغوب تعلمها.[3]

4- التعويضات الإلكترونية:

إن أنظمة التعويضات الالكترونية تستعمل لأغراض تطوير وتنفيذ أنظمة دفع الأجور في المؤسسات، تقديم حزم المنافع للعاملين و تقييم فعالية أنظمة التعويضات وتكون تلك الأنظمة متمتعة بالكفاءة عند قدرتها على تحقيق أهداف المؤسسة العامة، يستعمل القانونيين خبراء HR هذه الأنظمة للتأكد من

[1] حنان سلمان الزنبقي، مرجع سبق ذكره، ص 27.

[2] عبد الرحمن توفيق، **الإدارة الإلكترونية وتحديات المستقبل**، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، 2003، ص61.

[3] Tony Tricker and Others,«evaluation distance education course: the student perception», **Assessment & evaluation in higher education**, Vol 26, N02,2001, p175.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

تكامل خدماتهم مع التشريعات والقوانين المتعلقة بالتعويضات و المنافع في المناطق المحلية أو الدولية، و خاصة في ظل التغير المستمر في القوانين و التشريعات و هذا ما يؤدي إلى التطوير المستمر لتلك الأنظمة لكي تتماشى مع تلك التغيرات.[1]

وتعد الأجور أول نشاط يتم أتمته في إدارة الموارد البشرية حيث يحتاج إلى تركيز ودقة في إدخال البيانات، ويعتبر نشاط إداري وتبيني تعمل المؤسسات على إخراجه نظرا لتكلفته المرتفعة مقارنة بقيمته المضافة ضمن ممارسات إدارة الموارد البشرية.[2] حيث كانت توضع الأجور والحوافز التشجيعية وفقا لمجهودات وأداء الأفراد في ظل تكنولوجيا المعلومات لابد من تغيير أسس الدفع، حيث أن تحكم الأفراد العاملين في عملهم وأدائهم، لا يتحدد بجهودهم فحسب، لذلك تم إقتراح أسس أخرى في تحديدها إستخدام الوقت والاعتماد على عوامل أخرى في تصنيف الأعمال كالمتخصص والمساعد والمشغل.[3]

وتمثل الكتلة الأجرية أحد أهم إنفاقات المؤسسة وبفضل تكنولوجيا المعلومات تم تقليص التكاليف الإدارية للأجور والمزايا الاجتماعية، وعلى هذا الأساس يمكن تحديد مزايا إدارة الأجور فيما يلي:

- إحداث ثورة في العمل الإداري المتعلق بالأجور عبر التمكن من إجراء المهام بسرعة وفعالية كإعداد هيكل الأجور، وتوقع ميزانية الأجور، وكذلك تحسين التناسق والموضوعية من خلال القيام بتحليلات معقدة تسمح بتقليص النزاعات المرتبطة بالتقييم.
- هناك بعض البرامج التي تمكن من معالجة أجور الإطارات العليا وبرنامج المنح وغيرها.
- زيادة الإلتزام والأجور بفضل قدرة شراء الأسهم من قبل الموظفين والمسيرين.

---

[1] غني دحام تناي الزبيدي، **إدارة الموارد البشرية- مفاهيم وتوجهات معاصرة-**، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2018، ص ص 372-373.

[2] خان احلام، مرجع سبق ذكره، ص 184.

[3] محمد الصيرفي، **الإدارة الالكترونية للموارد البشرية**، مرجع سبق ذكره، ص 554.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

– زيادة مستوى الأجور بفضل إرتباط المنح بالكفاءات الجديدة المكتسبة أو عند زيادة المردودية.

– تحسين فعالية إدارة الأجور عبر المعلومات الممكن التوصل إليها أو إحتساب أيام الغيابات والإجازات.

– التمكين من تحسين جودة الحياة بفضل التوقيت المرن.

– سهولة الاختيارات والتغيرات عبر الخطة الخاصة بالمزايا الاجتماعية.[1]

–تبادل المعلومات حيث يستطيع نظام التعويض الإلكتروني تبادل المعلومات مع النظم المحاسبية الأخرى فيحصل منها على مدخلات ويعطيها مخرجات، حيث يتم نقل حركات التدفق النقدي الخارج والنفقات المرتبطة بالتعويضات إلى نظام الحسابات العامة بمجرد إنتهائها، كما أن مدخلات التعويضات الإلكترونية قد تأتي من تطبيقات تحليل المبيعات خاصة إذا كان تقييم الموظفين يرتبط بقياس نشاطات البيع، وإذا كان الموظف يتقاضى عمولات فإن الإعتماد على تحليل المبيعات في المدخلات يعتبر أساسيا في هذه الحالة.

–نظام نموذجي للمرتبات: حيث الهدف منه هو إتاحة الفرصة للمستخدم السيطرة الكاملة على مرتبات العاملين بالمؤسسة والقدرة على إدخال الإستحقاقات والإستقطاعات بالإضافة إلى متغيرات شهرية، كما يتيح النظام أيضا للمستخدم إستعراض مرتب أي موظف أو مجموعة من الموظفين مع توضيح مفردات المرتب بالإضافة إلى طباعة التقارير المطلوبة، باستخدام برنامج خاص في هذا النظام، يؤدي إلى توفير ملحوظ في الوقت والجهد خصوصا في المؤسسات الكبيرة التي تضم عددا كبيرا من العاملين.[2]

[1] Tamia Saba et d'autres, **La gestion des ressources humaines-tendance, enjeux et pratique actuelles**,4eme édition, Pearson éducation, canada,2008, p p580-585.

[2] محمد الصيرفي، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص 310.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

5-تقييم الأداء الإلكتروني :

إن تقيم الأداء الإلكتروني هو النظام الذي يستخدم شبكة الانترنت(الإنترانت والإنترنت)لتقييم فعالية المهارات والمعرفة وأداء الموظفين مما يساعد في خفض التكاليف والنفقات ويساعد في تزويد المديرين بمعلومات عن كيفية إجراء تقييم الأداء ومعايير وقياسات محددة للمناصب والأدوار المعينة.[1]

وفي سبيل متابعة وتنفيذ أهداف عملية تقييم الأداء تقوم كثير من المؤسسات بتوفير عملية تقييم أداء إلكترونية لتسهيل إدارة وتنفيذ عملية التقييم، وتساعد هذه الأنظمة المدراء على قياس الأداء، كتابة تقارير الأداء وتوفير التغذية الراجعة للعاملين، وتستخدم أنظمة مراقبة الأداء المحوسبة(CPM) في تسهيل عملية قياس الأداء عن طريق قياس متغيرات معينة مثل عدد الوحدات المنتجة، أو الوقت المستغرق لتنفيذ المهام أو معدل الأخطاء، ومن أحد أهم أسباب إزدياد استخدام أنظمة(CPM) هو قدرتها على زيادة نطاق الإشراف بشكل كبير وتخفيض الوقت المستغرق من قبل المدراء لمراقبة العاملين وسلوكهم وأدائهم.

وتبرز هنا أيضا أهمية الأنترنت لإجراء إختبارات التقييم الذاتي للموظف ، حيث بإمكان الموظف إجراء التقييم لنفسه في أي وقت يراه مناسبا، وتوفر المؤسسات التي تستخدم التقييم الإلكتروني للعاملين فيها نماذج تقييم إلكترونية، بالإضافة إلى مواقع إلكترونية عديدة تهتم بهذا المجال.[2]

ويعمل نظام التقييم الإلكتروني وفقا للتكنولوجيا المتطورة حيث يتم الدخول إليه عبر كلمة مرور مسموح بها للمسؤولين فقط بإعتبارهم المعنيين بعملية التقييم بالدرجة الأولى، أين يقومون بتقييم أداء مرؤوسيهم

---

[1] Fahimeh Nivlouei, Electronic,« Human Resource Management System: The Main Element in Capacitating Globalization Paradigm»,**International Journal of Business and social science**,5(2),2014, p06.

[2] نور الدين مزهودة، اسمهان قرزة، **الإدارة الالكترونية للموارد البشرية(E-HRM) كأداة للتغيير التنظيمي**، المؤتمر الدولي المحكم حول الإدارة الالكترونية بين الواقع والحتمية، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، رماح ومختبر التنمية التنفيذية وإدارة الموارد البشرية، عمان، نوفمبر 2017، ص 486.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

في الحال، وإرسال نتيجة التقييم إلى مختلف الأطراف المعنية وعلى رأسهم الموظف محل التقييم، والإحتفاظ بنتائج التقييم في ملفه الإلكتروني، كما يتم إعداد التقارير حول أداء الموظف من مختلف الأطراف ذات العلاقة كالزملاء والمرؤوسين وجمعها وتوفيرها إلكترونيا.[1]

ويرى(Stone,2006) أن أهمية تقييم الأداء الإلكتروني تكمن في ما يلي: [2]

- يساعد المؤسسة على زيادة نطاق الإشراف وتقليل الوقت المستغرق في مراقبة سلوك وأداء الموظفين.
- يوفر للمؤسسة إمكانية استخدام أسلوب التقييم 360 درجة من خلال الأنترنت.
- تقليل حالات التحيز والتحكم الشخصي من قبل المسؤول عن الموظف.
- يوفر نظام تقييم الأداء الإلكتروني للعاملين إمكانية التعرف على المعايير المطلوبة ومدى مساهمتها في نجاح المهام المطلوبة منهم.

وتقييم الأداء الإلكتروني تتمثل مزاياه في أنه:

- يمكن توزيع الطلبات للحصول على تقارير حول مستوى الأداء من خلال البريد الإلكتروني، حيث يقوم الموظف بالنقر فوق أحد الروابط من أجل الوصول إلى تطبيق التقارير الشاملة.
- يمكن إرسال رسائل تذكيرية لمن لم يقوم بإرسال التقارير ألياً، مما يساعد في تقليل الأعمال الإدارية المطلوبة بشكل ملحوظ.
- عندما يقوم جميع المسؤولين بتقديم تقرير حول مستوى الأداء فإنه سيتم إنتاجه وتقديمه عن طريق الانترنت. [3]

---

[1] خان أحلام، مرجع سبق ذكره، ص 184.

[2] أسيد حسين عوده العوايشة، **موارد نظم المعلومات وأثرها في الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، دراسة ميدانية في المستشفيات الخاصة الأردنية**، رسالة ماجستير كلية الدراسات العليا، جامعه العلوم الإسلامية العالمية، الأردن، 2017، ص 66.

[3] عنترة بن مرزوق وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 122.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- اختصار الوقت وتخفيض التكلفة.
- تحسين الأداء وتطويره.
- وضع نظام عادل للحوافز والمكافآت.
- انجاز عمليات النقل والترقية في وقت قصير.
- معرفة معوقات ومشاكل العمل وإيجاد الحلول بسرعة.[1]

Wondershare PDFelement

[1] خضير كاظم حمودة، ياسين كاسب الخرشة، مرجع سبق ذكره، ص ص152-153.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

خلاصة الفصل الأول

في ظل الثورة التقنية وتغيرات العصر يأتي من الضروري على المؤسسات إمتلاك تكنولوجيا معلومات حديثة، بل الأهم من هذا ضرورة إستيعاب هذه التكنولوجيا وتوظيفها بكفاءة لتحقيق أهدافها.

ومن هذا المنطلق أدت التكنولوجيا إلى تغيير جذري، في أغلب المفاهيم الخاصة بإدارة الموارد البشرية، حيث أصبح لها دور استراتيجي يتطلب توافر كفاءات وبرامج متخصصة لمزاولة مهامها المتعددة.

ويعد تطبيق تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية فرصة مهمة للإرتقاء بأدائها، ورفع كفاءة مواردها البشرية، و إستخدامها ساهم في تحسين جودة العمل، و إستعمال أساليب الكترونية حديثه تتسم بالكفاءة والسرعة، بالإضافة إلى قدرتها على مواجهة كل مشكلات الإدارة التقليدية والقضاء عليها.

Wondershare PDFelement

Supprimer filigrane
Wondershare PDFelement

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

المتعلقة بالموضوع

Wondershare PDFelement

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

تمهيد:

تعد الدراسات السابقة نقطة البداية للباحث في معالجة إشكالية ما، حيث يتم الاطلاع عليها لتتشكل لديه جملة من المعلومات والأفكار والتصورات من أجل بناء الإطار النظري والميداني لموضوع الدراسة بحيث تعطي النظرة الأولية لإنجازه.

حاولنا في هذا الفصل الخاص بالدراسات السابقة عرض ومناقشة ما أتيح لنا منها، وإبراز مجالات الاستفادة منها، وتوضيح ما يميز دراستنا عنها.

وتم تقسيم هذا الفصل إلى المبحثين التاليين:

- عرض الدراسات السابقة
- علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.

Wondershare PDFelement

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

المبحث الأول: عرض الدراسات

تعد الدراسات السابقة من النقاط الرئيسية التي يعتمد عليها الباحث لدعم أفكاره، وفيما يلي عرض مفصل لعدد من الدراسات السابقة المختارة ، و التي لها صلة بموضوع الدراسة، و تم التمييز بينهم جغرافيا منها العربية ، المحلية و الأجنبية.

المطلب الأول: الدراسات الجزائرية

أولا: دراسة (محمد الهزام،2016) بعنوان: أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على وظائف إدارة الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة، دراسة حالة منظمات الجنوب الغربي بالجزائر، ولاية بشار نموذجا.[1]

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر إستخدام تكنولوجيا المعلومات على وظائف إدارة الموارد البشرية في مؤسسات الجنوب الغربي بالجزائر بولاية بشار، وقد إستخدم الباحث مؤشرات (البرمجيات، الشبكات والبيانات والأجهزة والوسائل) في قياس إستخدام تكنولوجيا المعلومات، كما إستخدم مؤشرات (تخطيط الموارد البشرية، التوظيف، التكوين والتطوير، الأجور والحوافز وتقييم الأداء) كوظائف لإدارة الموارد البشرية وتم دراسة الأثر عليها عن طريق تحليل بيانات الاستبيان الذي وزع على 117 مؤسسة بولاية بشار مسجلة بسجل الهيئات الرسمية.

وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات بأبعادها على وظائف إدارة الموارد البشرية، مما أكد على أن المستجوبين يدركون مدى أهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في أداء عملهم.

---

[1] محمد الهزام،« أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على وظائف إدارة الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة» ، **المجلة الجزائرية للاقتصاد والإدارة**، العدد 07، 2016.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات بأبعادها (البرمجيات، الشبكات والبيانات والأجهزة والوسائل) في مؤسسات الجنوب الغربي بولاية بشار تعزى للمتغيرات الوظيفية (المؤهل العلمي، التخصص، طبيعة نشاط المؤسسة، عدد العاملين في المؤسسة وسنوات الخبرة).

ثانيا: دراسة (محمد طرفة، 2018) بعنوان: تكامل عمليات إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات وأثره على إدارة الموارد البشرية، دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس بالجزائر.[1]

هدفت الدراسة إلى اختبار أثر تكامل عمليات إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية، والتعرف على تصورات العاملين نحو تطبيقها وتسليط الضوء على أهميتها، وإتخاذ قرارات فيما يخص التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية والمتمثلة في ظاهرة العولمة والتطور التكنولوجي، وإعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي بغية إستيعاب الإطار النظري للموضوع، وبالنسبة للدراسة الميدانية تم الإعتماد على أداة الاستبيان، وشملت عينة الدراسة 165 مبحوث.

وقد قاست دراسة المتغير المستقل تكامل عمليات إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات بعدة مؤشرات، حيث شملت عمليات إدارة المعرفة أربعة أبعاد تمثلت في (توليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة)، في حين أن تكنولوجيا المعلومات شملت ست أبعاد وتمثلت في (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، تكنولوجيا الأنترنت، تكنولوجيا الأنترانت، تكنولوجيا الإكسترانت، تكنولوجيات الويب)،أما المتغير التابع

[1] طرفة محمد، **تكامل عمليات إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات وأثره على إدارة الموارد البشرية- دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر للهاتف النقال موبيليس بالجزائر**، أطروحة دكتوراه علوم تسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة الجزائر03، 2017-2018.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

إدارة الموارد البشرية فتم قياسه بخمس مؤشرات و هي (وظيفة تخطيط الموارد البشرية ، توظيف الموارد البشرية، تعليم و تدريب الموارد البشرية، تعويض الموارد البشرية و تقييم الأداء).

وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط قوية وموجبة بين تكنولوجيا المعلومات وعمليات إدارة المعرفة، ووجود علاقة إرتباط قوية وموجبة بين تكامل عمليات إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية.

كما توصلت الدراسة إلى أن تكامل عمليات إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات يعزز استراتيجيات عمل المؤسسة مثل التعلم التنظيمي والتطور التنظيمي، كما أنه يحقق التركيز الملائم للحصول على المعارف الجديدة وتنميتها، وإستغلالها لتحسين أداء مواردها البشرية، وإختتمت الدراسة بجملة من التوصيات إرتكزت أغلبها على ضرورة تبني نموذج تكامل عمليات إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، وأيضا زيادة الوعي والاهتمام بالتشارك المعرفي، ودعم روح الفريق في العمل.

ثالثا: دراسة (سفيان بن عبد العزيز، زكريا صديق،2018) بعنوان: أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء الوظيفي في مؤسسات الاتصالات بالجزائر، دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر بالعين الصفراء ولاية النعامة.[1]

هدفت الدراسة إلى إبراز تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء بمؤسسة إتصالات الجزائر بمنطقة العين الصفراء، وإلى التعريف بتكنولوجيا المعلومات والاتصال والأداء الوظيفي ومختلف العناصر المتعلقة به.

حيث إعتمدا الباحثان على المنهج الوصفي في وصف متغيري الدراسة وعلى المنهج التحليلي في تحليل بعض النتائج الإحصائية وتوصلا الباحثان إلى النتائج التالية:

[1] سفيان بن عبد العزيز، زكريا صديق، « أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء الوظيفي في مؤسسة اتصالات الجزائر»، **مجلة المنهل الاقتصادي**، العدد 01، 2018.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

– تعمل تكنولوجيا المعلومات على توفير أنظمة للمعلومات وبناء إدارة إلكترونية للمؤسسات.

–تعمل تكنولوجيا المعلومات على توفير معلومات جاهزة للتوظيف والتي تفيد في إنهاء وإنجاز المهام بكفاءة عالية.

– تساهم تكنولوجيا المعلومات في تحقيق أهداف المؤسسة والوصول إليها بالسرعة والدقة والفاعلية، كما تخفف من عبئ الجهد والوقت على العاملين من جهة والأفراد المواطنين من جهة أخرى.

كما أظهرت الدراسة أن تكنولوجيا المعلومات تؤثر بالشكل الإيجابي والفعال في تحسين الأداء الوظيفي والرقي به نحو الأفضل بما يؤدي إلى ترقية الخدمات المقدمة من جهة، وتحقيق التنمية الاقتصادية لمواكبة الدول والتغيرات الحاصلة من جهة أخرى.

رابعا: دراسة (ليلى بوحديد،2018) بعنوان: دور استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية باتنة.[1]

هدفت الدراسة إلى إبراز مساهمة إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين الأداء المالي من وجهة نظر المديرين من خلال التطرق إلى دراسة ميدانية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية باتنة، ولغرض تحقيق ذلك تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في الإجابة على أسئلة الدراسة، وتم إستخدام أداة الاستبيان كأداة للدراسة والذي وزع على 40 مؤسسة صغيرة ومتوسطة.

ومن أهم نتائج الدراسة أن أغلب المدراء في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة متمكنون من إستعمال الحاسوب ، وهذا ما أكد على كفاءتهم و مسايرتهم للتطورات التكنولوجية ، ووعي أفراد عينة الدراسة بأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات و الإتصال لما تعود به من فوائد على المؤسسات مثل: السرعة في

[1] ليلى بوحديد، « دور استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة» ، **مجلة حوليات جامعة للعلوم الاجتماعية والانسانية**، العدد 25، 2018.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

أداء الخدمات ، المتابعة اليومية من خلال شبكة الأنترنت لجميع أنواع الأخبار المتعلقة بسوق العمل، كسر حاجز المسافة و الوقت و التكلفة ، المرونة في تلبية رغبات الزبائن و إرضائهم و تحسين صورة المؤسسة و سمعتها، وبالتالي كانت درجة استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال عالية جدا والتي إنعكست بدورها على الأداء المالي للمؤسسات ، وحرص المدراء على العمل و تحقيق الأهداف المالية المسطرة ، كما دلت الدراسة على وجود علاقة ارتباط قوية بين تكنولوجيا المعلومات و الاتصال و تحسين الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، فكلما زاد إستخدام تكنولوجيا المعلومات و الإتصال زاد في ذلك تحسين الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

خامسا: دراسة (الطاهر غراز، 2018) بعنوان: دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين أداء المنظمات المعاصرة.[1]

هدفت الدراسة إلى توضيح الاستراتيجيات التي تساهم في تعزيز الإبداع بالمؤسسة وإلى إبراز أهم التطبيقات الملموسة لتكنولوجيا المعلومات على إدارة وتنمية الموارد البشرية، وتوضيح التغيرات الأساسية المطلوبة من الهياكل التنظيمية للمؤسسات لبناء قاعدة تنافسية تسمح لها بالدخول في عالم المؤسسات المتميزة بالإضافة إلى الكشف عن التحديات التي تواجهها المؤسسات المعاصرة في ظل نمو السوق المعرفية ، وإندرجت الدراسة ضمن البحوث الوصفية حيث قام الباحث بعرض المفاهيم المتعلقة بالريادة و الإبداع وذلك نظرا للأهمية البالغة التي يكتسبها الرواد في مجال مؤسسات الأعمال الحديثة ، كما تعرض الباحث لتأثير المعرفة و تكنولوجيا المعلومات على مؤسسات الأعمال، ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

- يتعين على المؤسسات أن تستجيب للتغيرات المحيطة بها برؤية إستراتيجية واضحة تمكنها من اكتشاف أهمية الفرص وتجنب التهديدات لتتمكن من البقاء وتحقيق النمو في هذه الأسواق.

[1] الطاهر غراز، « دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين أداء المنظمات المعاصرة »، **مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية**، المجلد 06، العدد 09، 2018.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- يجب أن تدرك المؤسسات أن الإبداع يمدها بتفوق تنافسي في مواجهة المشروعات المنافسة سواءا أكان على المستوى العالمي أو المحلي حيث أن مفتاح النجاح هو الابتكار.
- الاهتمام بالرأس المال المعرفي وعلى رأسها رأس المال البشري والتعلم التنظيمي والملكية الفكرية، ودورها في تحقيق الميزة التنافسية.

سادسا: دراسة (مراد كواشي، توفيق حناشي،2018) بعنوان: دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين المستوى التشغيلي لإدارة الموارد البشرية، دراسة حالة مؤسسة الاسمنت بتبسة.[1]

هدفت الدراسة للوقوف على دور تكنولوجيا المعلومات والإتصال في تحسين المستوى التشغيلي لإدارة الموارد البشرية بمؤسسة الإسمنت بولاية تبسة، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي الملائم للدراسة، وتمثلت عينة الدراسة التي أجري عليها البحث ب 69 عامل، وزعت عليها أداة الاستبيان، ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

- ساهمت تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في إدارة الموارد البشرية في وضوح الإختصاصات و المسؤوليات للعاملين في ظل الإدارة الإلكترونية وتنمية مهاراتهم و قدراتهم ، مما يؤدي إلى سرعة الحصول على المعلومات اللازمة لأداء العمل و تسهيل عملية الاتصال بين العاملين و المستويات الإدارية ، كما توصلت الدراسة إلى أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية هي الأكثر فعالية لتسيير العمل التشغيلي ، والفني و الإستراتيجي من حيث التخطيط و التنفيذ و الرقابة على أداء عمل الموارد

[1] مراد كواشي، توفيق حناشي،« دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين المستوى التشغيلي لإدارة الموارد البشرية– دراسة حالة مؤسسة الاسمنت بتبسة– »، **مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية**، المجلد 11، العدد01، 2018.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

البشرية ، في حين توصلت الدراسة التطبيقية إلى وجود أثر لتكنولوجيا المعلومات و الإتصال في تحسين المستوى التشغيلي لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة بمستوى متوسط.

سابعا: دراسة (بختة حدة، عز الدين محمدي،2018) بعنوان: مساهمة تكنولوجيا المعلومات والإتصال في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات المعاصرة، دراسة حالة مؤسسة هندسة الكهرباء والغاز فرع في مجمع سونلغاز.[1]

هدفت الدراسة إلى إعطاء صورة عن واقع إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بمؤسسة هندسة الكهرباء والغاز من أجل تطوير وتنمية الموارد البشرية، وإندرجت الدراسة ضمن البحوث الوصفية، حيث تطرقا الباحثان للنظرة الجديدة للاتجاهات الحديثة لتنمية الموارد البشرية، كما تطرقا إلى مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التأثير على نمط العمل بالمؤسسة الجزائرية إضافة إلى مساهمتها في تنمية الموارد البشرية، وتمثلت العينة التي أجريت عليها الدراسة 30 فردا، ومن أهم النتائج التي توصل إليها الباحثان:

- تسعى مؤسسة هندسة الكهرباء والغاز إلى تجسيد مختلف الدعائم المعلوماتية بغية تحسين مستواها التكنولوجي الذي يعد من أهم المجالات التي تسعى المؤسسة اعتمادها لتصبح مؤسسة تنافسية.

-تعمل المؤسسة على تحسين أداء مواردها البشرية والعمل على إستغلال الموارد البشرية ذات المهارات المناسبة لعصر تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

- تستخدم المؤسسة شبكة داخلية خاصة من أجل تبادل البيانات والمعلومات حول الأنشطة والعمليات المختلفة وذلك بهدف تقليل التنقل بين الأقسام وتسهيل الاتصال بين العاملين.

[1] بختة حدة، عز الدين محمدي، « مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات المعاصرة– دراسة حالة مؤسسة هندسة الكهرباء والغاز فرع مجمع سونلغاز »، **مجلة حوليات جامعة الجزائر 01**، الجزء الثاني، العدد 32، 2018.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- تستعمل المؤسسة شبكة خارجية ذات نطاق واسع بين مختلف مديريات وفروع مجمع سونلغاز في مختلف مناطق الوطن، وهذه الشبكة مفتوحة على شركاء وموردي وزبائن المؤسسة.

ثامنا: دراسة (فوزي بوسدرة و أخرون،2018) بعنوان: أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية المعاصرة.[1]

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على أثار التطور التكنولوجي على أداء الموارد البشرية في المؤسسة و على سياسة إدارة الموارد البشرية من خلال صقلها بالمهارات و القدرات اللازمة لمواكبة تحديات التطور ، كما هدفت إلى إبراز تأثير التطور التكنولوجي و ثورة المعلومات على أداء المهام والنشاطات التي تقع على عاتق الموارد البشرية بالمؤسسة و إبراز دور نظام المعلومات في توفير المعلومات الضرورية لكل المستويات الإدارية في المؤسسة بما يسهل التنبؤ و الاستشراف لمستقبل المؤسسة و استمراريتها ، وإعتمدت في ذلك على المنهج الوصفي في إستعراض المفاهيم الخاصة بإدارة الموارد البشرية و تكنولوجيا المعلومات و نظام معلومات الموارد البشرية ، ومن أهم نتائج الدراسة أن الاستعمال المكثف لتكنولوجيا المعلومات في المؤسسة سوف يؤدي إلى تغيير في تركيبة الكفاءات البشرية المطلوبة ، الأمر الذي انعكس على أنماط و أساليب الاشراف على الموارد البشرية داخل المؤسسة ، وأن تكنولوجيا المعلومات أوجدت مهارات معينة ينبغي على الأفراد العاملين التحلي بها.

تاسعا: دراسة (شمس ضيات خلفلاوي،2019) بعنوان: تكنولوجيا المعلومات ودورها في تجديد الموارد البشرية.[2]

[1] فوزي بوسدرة وآخرون، « أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية المعاصرة »، **مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة**، العدد 05، 2018.

[2] شمس ضيات خلفاوي،« تكنولوجيا المعلومات ودورها في تجديد الموارد البشرية »، **مجلة أفاق للعلوم**، المجلد 04، العدد 16، 2019.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

هدفت الدراسة إلى إبراز الدور الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات في تطوير طاقات الموارد البشرية وإبراز دور الأنترانات في تفعيل وظائف الموارد البشرية ومحاولة التعرف على السبيل الأمثل لتحريك دافعية الموارد البشرية من أجل إنتاج جيد، وإندرجت الدراسة ضمن البحوث الوصفية بهدف الحصول على معلومات كافية ودقيقة عن الموضوع المدروس ووصف ما هو موجود في الواقع، واعتمدت في ذلك على أداة المقابلة والإستمارة للحصول على بيانات عدد كبير من الأفراد، وبأقل جهد ووقت ممكن، وتمثلت العينة التي أجريت عليها الدراسة 31 فرد.

ومن أهم نتائج الدراسة المتوصل إليها:

- أن تكنولوجيا المعلومات تلعب دورا فعالا في تجديد طاقات الموارد البشرية، ولكنها غير واضحة جدا بالنسبة إلى ما تحمله من تجديدات على مستوى المهارات الفردية للعاملين،
- أن المؤسسة محل البحث تستخدم العديد من التكنولوجيات الحديثة للمعلومات في عملية التسيير غير أنها لا تستغلها بصفة كاملة.
- أن الأنترانات هي الوسيلة الأكثر تقبلا في مصلحة الموارد البشرية، حيث تكمن أهميتها في الحصول على المعلومة في الوقت المناسب بالإضافة إلى تنمية قدرات ومهارات الموارد البشرية.

عاشرا: دراسة (العلمي بن عطا الله،2019) بعنوان: أثر توظيف تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على أداء الإدارة المحلية في الجزائر ، دراسة ميدانية في مجموعة من البلديات الجزائرية.[1]

هدفت الدراسة إلى التعرف على مساهمة توظيف تكنولوجيا المعلومات والإتصال في الرفع من كفاءة الإدارة المحلية من خلال مساهمتها في تسهيل تقديم الخدمات العمومية للمواطنين، وكذا تعزيز المشاركة

[1] العلمي بن عطا الله، « أثر توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الإدارة المحلية في الجزائر، دراسة ميدانية في مجموعة من البلديات الجزائرية »، **مجلة المفكر**، العدد 18، 2019.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الشعبية، حيث أراد الباحث من خلال هذه الدراسة معرفة أثر توظيف تكنولوجيا المعلومات والإتصال على كفاءة الإدارة المحلية من خلال دراسة في تطبيقات النموذج الجزائري في هذا المجال، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي للوصول للحقائق العلمية.

ولتحقيق غرض الدراسة تم تطوير إستبانة وزعت على مجتمع دراسة مكون من 96 موظف ، و إستخدمت الأساليب الإحصائية المناسبة للإجابة على أسئلة الدراسة و اختبار فرضياتها، و توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن الجزائر تعتبر من بين الدول المتوسطة الولوج لمجتمع المعلومات حسب الهيئات الدولية المختصة في مجال تكنولوجيا المعلومات و الاتصال ، كما أكدت الدراسة الميدانية أن لتوظيف تكنولوجيا المعلومات و الإتصال الأثر الإيجابي في رفع كفاءة الإدارة المحلية لدورها المهم و الفعال في رفع كفاءة التنظيم الإداري ، كما أظهرت الدراسة أن هناك علاقة طردية بين توظيف تكنولوجيا المعلومات و الإتصال و كفاءة الإدارة المحلية .

حادي عشر: دراسة (أمال يوب،2019) بعنوان: دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير العمليات الإدارية، دراسة حالة المؤسسة الوطنية الميناائية لولاية سكيكدة (ESP).[1]

هدفت الدراسة إلى محاولة التعرف على دور تكنولوجيا المعلومات والإتصال في تطوير العمليات الإدارية بالمؤسسات الوطنية الميناائية لولاية سكيكدة، وتوضيح أثار تطبيقها على كل من عمليات التخطيط، التنظيم، الرقابة، القيادة، ولغرض تحقيق أهداف الدراسة، إعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الذي يسمح بوصف الظاهرة محل الدراسة نظريا وعرض المفاهيم المتعلقة بها، أما فيما يتعلق بالجانب الميداني

[1] أمال يوب،« دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير العمليات الإدارية، دراسة حالة المؤسسة الوطنية الميناائية لولاية سكيكدة (ESP)»، **مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية**، المجلد 18، العدد 01، 2019.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

تم الاعتماد على أداة الاستبيان لجمع المعلومات و تحليلها و تفسيرها، و تمثلت عينة الدراسة في 150 موظف.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة ما يلي:

– وجود مساهمة واضحة لتكنولوجيا المعلومات والإتصال في تطوير وتنشيط وتحسين العمليات الإدارية من تخطيط وتنظيم وقيادة ورقابة.

– مكنت تكنولوجيا المعلومات والإتصالات من إجراء تعديلات جوهرية في عمليات المؤسسة كجعل المعاملات روتينية ومبرمجة، وإمكانية الجمع بين مزايا المركزية واللامركزية، وتوفير المعلومات الكافية وأداء مهام متعددة في وقت متزامن.

– أثرت تكنولوجيا المعلومات والإتصال إيجابا على عملية التخطيط من خلال ما وفرته من تسهيلات ساهمت بشكل مباشر في تحسين معاملاتها مع بيئتها الخارجية.

– ساهمت تكنولوجيا المعلومات والإتصال بصورة فعالة في تطوير عملية التنظيم من خلال ما ساهمت به من تحسين في عملية التنسيق والإتصال والتعاون والتعرف على إجراءات العمل، مما خلق مناخا ملائما ومساعدا على تأدية مختلف الوظائف الإدارية.

– أثرت تكنولوجيا المعلومات والإتصال إيجابا على عملية القيادة من خلال محاولة المؤسسة توفير قادة يمتلكون المهارات الكافية لممارسة وظائفهم استنادا لهذه التقنيات المتطورة.

– وجود نقص واضح في المؤسسة من حيث مدى توفر القادة المؤهلة لاستخدامات تكنولوجيا المعلومات والإتصال.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

ثاني عشر: دراسة (بن ساعد يمينة،2019) بعنوان: إدارة الموارد البشرية المبنية على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، دراسة حالة سوناطراك فرع تكرير البترول بالجزائر.[1]

هدفت الدراسة إلى توضيح الدور الفعال الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات و الإتصالات في إدارة الموارد البشرية ، وإبراز أثارها على وظائف إدارة الموارد البشرية(التوظيف، التدريب، سياسات الأجور و الحوافز والمسار الوظيفي و تقييم الأداء) وتسليط الضوء على واقع الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، و كذلك إبراز أثارها على الكفاءات البشرية و مديري إدارة الموارد البشرية ، وإعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي بإعتباره المنهج الأنسب لتحليل الواقع و تشخيص المتغيرات لاستخلاص النتائج ، كما تم اعتماد المنهج التطبيقي المتمثل في دراسة الحالة ، و تمثلت عينة الدراسة في 120 استبيان مقبول للدراسة.

وقد قاست الدراسة المتغير المستقل لتكنولوجيا المعلومات والإتصالات بأربع أبعاد (الأجهزة والمعدات، الشبكات والبيانات، البرمجيات، الأفراد) في حين قاست المتغير التابع إدارة الموارد البشرية بخمس أبعاد (تخطيط الموارد البشرية، التدريب والتطوير، الأجور والحوافز، تقييم الأداء).

وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والإتصالات بأبعادها وأداء إدارة الموارد البشرية، بالإضافة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والإتصالات ووظائف إدارة الموارد البشرية.

وتوصلت الدراسة إلى أن تكنولوجيا المعلومات والإتصالات ساهمت في أتمته وظائف إدارة الموارد البشرية، وخلقت شكل جديد يقوم على اللامركزية وإلغاء التسلسل الهرمي، وتوصلت إلى وجود أثر إيجابي لتكنولوجيا المعلومات على وظائف إدارة الموارد البشرية، حيث ساهمت في تطوير إجراءات التوظيف،

[1] بن ساعد يمينة، **إدارة الموارد البشرية المبنية على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، دراسة حالة سوناطراك فرع تكرير البترول بالجزائر**، أطروحة دكتوراه علوم تسير، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة الجزائر 03.، 2018-2019.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

وأتاحت تدريب الموظفين على نحو أفضل بحيث سهلت من تدريب عدد كبير من الموظفين وبسرعة من خلال برامج التدريب المحوسبة.

ثالث عشر: دراسة (خروبي سفيان،2019) بعنوان: تشخيص واقع استخدام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في ظل الاقتصاد المعرفي، دراسة حالة لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية.[1]

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع إستخدام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية لتكنولوجيا المعلومات والإتصال، وإبراز درجة استخدامها ومدى الاستفادة منها، و تشخيص مختلف العوامل الداخلية و الخارجية التي تعرقل استخدام تكنولوجيا المعلومات و الإتصال في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، وكذا التعرف على واقع الاقتصاد المعرفي في الجزائر، وإعتمد الباحث في دراسته على المنهج التحليلي في الجزء النظري للدراسة، أما في الجزء التطبيقي تم الإعتماد على أداة الاستبيان، وتمثلت عينة الدراسة في 328 إستبيان وزع على موظفي مجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية البليدة.

ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

- وجود إرتباط طردي بين حجم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومستوى إستخدامها لتكنولوجيا المعلومات والإتصال.
- مستوى إستفادة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من تكنولوجيا المعلومات والإتصال أكبر من المتوسط.
- الإقتصاد المعرفي في الجزائر لايزال ضعيف بالرغم من الجهود المبذولة والتقدم البسيط المحرز.

[1] خروبي سفيان، **تشخيص واقع استخدام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في ظل الاقتصاد المعرفي، دراسة حالة لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية**، أطروحة دكتوراه علوم تسيير، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة البليدة 02، 2018-2019.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

المطلب الثاني: الدراسات العربية:

أولا: دراسة (عبد الله محمد الزهراني،2011) بعنوان: أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على فاعلية وظائف إدارة الموارد البشرية في ديوان وزارة الداخلية في المملكة العربية السعودية، دراسة تطبيقية.[1]

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر إستخدام تكنولوجيا المعلومات على فاعلية وظائف إدارة الموارد البشرية، والتعرف على تصورات العاملين نحو استخدام تكنولوجيا المعلومات وتصوراتهم نحو فاعلية وظائف إدارة الموارد البشرية، بالإضافة إلى التعرف على الفروقات في تكنولوجيا المعلومات وفاعلية إدارة الموارد البشرية تبعا للخصائص الشخصية والوظيفية، وتبنت الدراسة منهجية البحث الوصفي والميداني والتحليلي، وإعتمدت في ذلك على إستبانة تم تطويرها، وتكونت عينة الدراسة من 418 مبحوث.

وقد قاست الدراسة المتغير المستقل المتمثل في تكنولوجيا المعلومات الذي تم التعبير عنه بخمس مؤشرات(حداثة الأجهزة المستخدمة، سهولة استخدام نظم المعلومات الإدارية ،كفاءة العاملين في نظام المعلومات الإدارية، استخدام البرمجيات الملائمة في نظام المعلومات الإدارية، ملاءمة المعلومات في نظام المعلومات الإدارية)، أما المتغير التابع المتمثل في فاعلية وظائف إدارة الموارد البشرية فقد تم قياسه بخمس مؤشرات تشمل (فاعلية تحليل الوظائف، فاعلية تخطيط الموارد البشرية، فاعلية الاختيار و التعيين ، فاعلية التدريب و التطوير، فاعلية تقييم الأداء)

وقد أظهر التحليل أن تصورات العاملين في وزارة الداخلية السعودية نحو إستخدام تكنولوجيا المعلومات ووظائف إدارة الموارد البشرية كانت ذات مستوى مرتفع، كما أظهر وجود أثر لأبعاد تكنولوجيا المعلومات

[1] عبد الله محمد الزهراني، **أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على فاعلية وظائف إدارة الموارد البشرية في ديوان وزارة الداخلية في المملكة العربية السعودية– دراسة تطبيقية–**، مذكرة ماجيستير في الإدارة العامة، جامعة مؤته، 2011.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

في وظائف إدارة الموارد البشرية، إضافة إلى وجود فروق دالة إحصائيا في تصورات المبحوثين لتكنولوجيا المعلومات تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية، ووجود فروق دالة إحصائيا في تصورات المبحوثين لفاعلية وظائف إدارة الموارد البشرية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

وإختتمت الدراسة بمجموعة من التوصيات كان من أهمها ضرورة ربط كافة فروع الوزارة المنتشرة في المملكة بشبكة معلومات حديثة تتيح لمختلف الفروع المحافظة على خصوصيتها، وضرورة إشراك العاملين في عملية نظم المعلومات الإدارية، لما لذلك من أهمية في تحقيق الرضا النفسي وتقليل أسباب المقاومة.

ثانيا: دراسة (راوية باجس أحمد بارود،2016) بعنوان: دور تكنولوجيا المعلومات في إعادة هندسة العمليات الإدارية من وجهة نظر العاملين في مكتب وكالة غوث وتشغيل اللاجئين، مكتب غزة الإقليمي.[1]

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى تكنولوجيا المعلومات في وكالة غوث ودورها في إعادة هندسة العمليات الإدارية من وجهة نظر العاملين، وتحديد مستوى تأثير تكنولوجيا المعلومات عليها و إيجاد العلاقة بينهما، وفي ذلك إعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي، و لتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة وزعت على 234 موظف في الوكالة محل الدراسة ، وقد تم إستخدام برنامج التحليل الإحصائي(SPSS) في تحليل البيانات وإختبار الفرضيات ، وقد قاست الدراسة الأثر بين المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات الذي تم التعبير عنه بثلاث مؤشرات (المكونات المادية ، المكونات البرمجية و التخزين، تكنولوجيا الاتصالات ، وبين المتغير التابع إعادة هندسة العمليات الإدارية .

[1] راوية باجس أحمد بارود، **دور تكنولوجيا المعلومات في إعادة هندسة العمليات الإدارية من وجهة نظر العاملين في مكتب وكالة غوث وتشغيل اللاجئين، مكتب غزة الإقليمي**،رسالة ماجيستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، تخصص إدارة أعمال، جامعة الأزهر، غزة، 2016.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

ومن أهم النتائج المتوصل إليها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات على إعادة هندسة العمليات الإدارية ، مما دل على أن الاستثمار في مجال تكنولوجيا المعلومات أدى إلى تحسين العمليات الإدارية وإعادة هندستها بطريقة تساعد في تطور العمل الإداري ، ونجاح التواصل بين الدوائر المختلفة حيث ساهمت تكنولوجيا المعلومات في تقليل التكاليف الإدارية و تحسين جودة الخدمة و خفض الوقت اللازم للبحث عن المعلومات و تقليل الجهد ، وإنجاز الأعمال في الوقت المحدد ، وبالتالي تطبيق أسلوب هندسة العمليات الإدارية بجودة عالية و تحقيق الأهداف المطلوبة.

وقد أوصت الدراسة بضرورة الإعتماد على التكنولوجيا الملائمة، وبما ينسجم مع طبيعة العملية المراد إعادة هندستها، واعتماد مبدأ التكامل في عمل تكنولوجيا المعلومات والإتصالات والبعد عن الإزدواجية، بالإضافة إلى دعم تبني استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في برامج إعادة الهندسة من قبل كبار المدراء التنفيذيين.

ثالثا: دراسة (أحمد سمير نايف نعمان الثابت، أحمد محمد جاسم الجميلي،2017) بعنوان: استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وأثرها على أداء الموارد البشرية في الجامعات الحكومية، دراسة ميدانية في جامعة ديالى.[1]

هدفت الدراسة إلى قياس أثر إستخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في الجامعات الحكومية، وذلك من خلال التعرف على أنظمة الموارد البشرية المستخدمة في المؤسسات الأكاديمية وأنظمة الخدمات التعليمية لما لهما من دور كبير في التوجه نحو إستخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية، وإعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت عينة الدراسة في 83 موظف،

[1] أحمد سمير نايف نعمان الثابت، أحمد محمد جاسم الجميلي،« ستخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وأثرها على أداء الموارد البشرية في الجامعات الحكومية، دراسة ميدانية في جامعة ديالى» ، **مجلة الدراسات المحاسبية والمالية**،العراق، المجلد 12، العدد 38، 2017.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

وقد قاست الدراسة المتغير التابع بمؤشرات تشمل (حجم الأداء، كفاءة الأداء، نوعية الأداء، سرعة الإنجاز، تبسيط العمل)، أما المتغير المستقل البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات فتم قياسه بمؤشرات (المكونات المادية، البرمجيات، شبكات الاتصال، قاعدة البيانات والمهارات المعرفية).

وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وأداء الموارد البشرية وقد بلغت قوة العلاقة 44.6%، كما أظهرت أن استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات يسهم في تحسين ورفع مستويات أداء الموارد البشرية من حيث الزيادة في حجم معدل الأعمال المنجزة ودقتها وجودتها وزيادة الكفاءة، وإلغاء الكثير من الإجراءات والتنسيق بين الأعمال مما ينعكس على تبسيط العمل.

رابعا: دراسة (إبراهيم عبد السلام،2017) بعنوان: أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على التطوير الإداري في المؤسسات الحكومية في السودان، دراسة حالة على مؤسسة حكومية بولاية الخرطوم بالسودان.[1]

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التكنولوجيا والتطوير الإداري والعوامل المؤثرة في تطبيق التحول التكنولوجي بالمؤسسة والتوصل إلى مجموعة من الحلول تسهم في زيادة أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وعلى أداة الاستبيان كأداة للدراسة حيث تمثلت عينة الدراسة في 93 موظف.

وقد قاست الدراسة المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات بخمس مؤشرات (الحاسوب، الشبكات، البرامج ، قواعد البيانات، الاتصالات)، أما المتغير التابع المتمثل في التطوير الإداري ، فقد تم التعبير عنه بثلاث

[1] إبراهيم عبد السلام،«أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على التطوير الإداري في المؤسسات الحكومية في السودان- دراسة حالة على مؤسسة حكومية بولاية الخرطوم بالسودان-»، **مجلة الباحث**، العدد 17، 2017.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

مؤشرات (الأنظمة و اللوائح ، الهيكل التنظيمي، التدريب و التطوير)، ومن أهم نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين التكنولوجيا و التطوير الإداري ، وأن توفر المعلومات الصحيحة هو أحد أسباب نجاح المؤسسة ، كما توصلت الدراسة إلى أن الكوادر البشرية المدربة و التكنولوجيا المتقدمة لها أكبر الأثر في التطوير الإداري بالمؤسسة مع ضرورة مواكبة أحدث البرامج التقنية في مجال العمل الإداري بالمؤسسات.

خامسا: دراسة (محمد سبيل الطاهر سبيل،2018) بعنوان: قياس فاعلية استخدام تكنولوجيا المعلومات في تطوير أداء إدارة الموارد البشرية، دراسة حالة إدارة الموارد البشرية جامعة إفريقيا العالمية.[1]

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تطوير أداء إدارة الموارد البشرية ومعرفة فاعلية كل من الحاسبات والبرمجيات والشبكات والأنترنت في تطوير أداء إدارة الموارد البشرية، واعتمد الباحث على المنهج التاريخي و المنهج الوصفي التحليلي، و إستخدم الإستبانة لجمع البيانات، وتمثلت عينة الدراسة في 30 استبانة، و قام الباحث بإختبار عدة فرضيات أهمها فاعلية و أهمية تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية ، وتساهم الحاسبات في تطوير أداء الموارد البشرية ، و توصل الباحث إلى عدة نتائج منها كفاءة العاملين بإدارة الموارد البشرية قادرة على استخدام الحاسوب بصورة فاعلة ، كما يمكنه من إنجاح عملية التنسيق ، بالإضافة إلى مساهمة البرامج المستخدمة في سرعة الحصول على المعلومات.

كما توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أبرزها رفع مستوى سرعة الأنترنت للاستفادة منها في المقابلات المباشرة والمعاينات، والعمل على زيادة كفاءة التنسيق بين أقسام إدارة الموارد البشرية بالجامعة

[1] محمد سبيل الطاهر سبيل، **قياس فاعلية استخدام تكنولوجيا المعلومات في تطوير أداء إدارة الموارد البشرية، دراسة حالة إدارة الموارد البشرية جامعة إفريقيا العالمية**–، رسالة ماجيستير، كلية العلوم الإدارية قسم إدارة الأعمال، جامعة إفريقيا العالمية، السودان، 2018.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

داخليا وخارجيا، ودعم إدارة الموارد البشرية بالجامعة ببرمجيات حديثة متخصصة لتطوير العمل الإداري، وزيادة فاعلية مساهمة الشبكة لتحويل إدارة الموارد البشرية لإدارة إلكترونية.

سادسا: دراسة (أسماء شاكر عاشور وآخرون،2019) بعنوان: أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية في العراق.[1]

هدفت الدراسة إلى توضيح إستخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية في العراق عموما ، وفي جامعة بابل كنموذج خاص ، وتم الإستعانة بكافة كليات الجامعة للحصول على إحصائيات متكاملة لتحديد مدى الاعتماد على نظام الموارد البشرية ، وتم التوصل إلى أن إستخدام تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات التعليمية يعد العامل المحفز لتنمية قدرات الموارد البشرية للعاملين على النظام الإلكتروني للموارد البشرية و تطوير خبراتهم في مجال إستخدام تكنولوجيا المعلومات ، و توصل الباحثون إلى أن إستخدام نظام الموارد البشرية يعتمد على الأشخاص العاملين عليه من ذوي الخبرة في مجال تقنية المعلومات بالاعتماد على شهادة الاختصاص و المستوى التعليمي ، كما أدى استخدام تكنولوجيا المعلومات إلى تقليص الجهد والوقت ، وترشيد استهلاك الورق.

سابعا: دراسة (أسامة عبد اللطيف أحمد، كرار فاضل خلف السعيدي،2019) بعنوان: تأثير تطبيق ممارسات تكنولوجيا المعلومات في تعزيز التميز التنظيمي بالجامعات، دراسة مقارنة بين جامعة ذي قار الحكومية وجامعة العين الأهلية.[2]

[1] أسماء شاكر عاشور وآخرون،« أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية في العراق»، **مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية**، العراق، المجلد 11، العدد04، 2019.

[2] أسامة عبد اللطيف أحمد، كرار فاضل خلف السعيدي، »تأثير تطبيق ممارسات تكنولوجيا المعلومات في تعزيز التميز التنظيمي بالجامعات، دراسة مقارنة بين جامعة ذي قار الحكومية وجامعة العين الأهلية« ، **مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية و المالية**،العراق، المجلد 11، العدد 04، 2019.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تطبيق ممارسات حوكمة تكنولوجيا المعلومات ودورها في تعزيز التميز التنظيمي في الجامعات، والتحقق من وجود إرتباط بينهما وذلك من خلال الإستثمار في تكنولوجيا المعلومات لتحقيق الأهداف التعليمية بالجامعات الحكومية والأهلية، وتحديد مسار هذه العلاقة في المؤسسة.

تم تطبيق الدراسة عن طريق المقارنة بين جامعة ذي قار الحكومية و جامعة العين الأهلية، وعلى عينة عشوائية من الموظفين العاملين بهاتين الجامعتين و المكونة من 200 فرد، وتم الإعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة، وقاست الدراسة المتغير المستقل حوكمة تكنولوجيا المعلومات بثلاث أبعاد (هيكل حوكمة تكنولوجيا المعلومات، عمليات حوكمة تكنولوجيا المعلومات، الأليات العلائقية بحوكمة تكنولوجيا المعلومات)، أما المتغير التابع فتم قياسه بأربعة أبعاد (التميز الإداري، تميز الموظفين، تميز الهيكل التنظيمي، التميز الاستراتيجي)، و تم تحليل البيانات من خلال البرنامج الإحصائي AMOS وبرنامج SPSS، و من أهم النتائج التي توصلت الدراسة إليها :

- أدى تبني حوكمة تكنولوجيا المعلومات إلى تجسيد الشعارات المرفوعة حول تميز الأداء وأعطاها بعدا مؤسسيا حقيقيا، وأن إتباع هذه الإستراتيجيات وتنفيذها على مستوى العملية الأكاديمية أسهم في تغيير أسس المنافسة مع الجامعات، إذ تجاوزت الأسلوب التقليدي إلى أسلوب عصري يعتمد الطالب محورا للعملية الأكاديمية.
- وجود إرتباط قوي بين تبني حوكمة تكنولوجيا المعلومات وبين تحقيق مؤسسات التعليم العالي للتميز التنظيمي.

ومن أهم ما أوصت به الدراسة ضرورة إيجاد نوع من التوازن بين العمل التدريسي والعمل البحثي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات اما له من مضامين هامة تتعلق بالمعايير المستخدمة في عملية تقويم التميز.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

المطلب الثالث: الدراسات الأجنبية

أولا: دراسة (Alok Mishra and Ibrahim Akman ,2010)بعنوان:

Information Technology in Humain Resource Management, An Empirical Assessment.[1]

تبحث هذه الدراسة في مدى إستخدام تكنولوجيا المعلومات و تأثيرها المقارن على وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسات من مختلف القطاعات في تركيا ، والأخذ في الإعتبار نمط إستخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات المختلفة لأداء وظائف إدارة الموارد البشرية و معدل إستخدامها ، تم تبني طريقة المسح لهذه الدراسة ، وتم الحصول على البيانات من خلال إستبيان استقصائي تم توزيعه على مديري أقسام تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات الحكومية و القطاع العام و الخاص في تركيا ، تم تحصيل 106 إستبيان استقصائي مكتمل و مقابلة العديد من مديري إدارة الموارد البشرية ، كما قامت الدراسة بتجميع المتغيرات في فئتين كمتغيرات تابعة و مستقلة ، و المتغيرات التابعة المقترحة لهذه الدراسة تمثلت في (القطاع و أدوات تكنولوجيا المعلومات) ، بينما المتغيرات المستقلة تمثلت في (التوظيف، الصيانة و التطوير، الإدارة و التخطيط، إستخدام تكنولوجيا المعلومات و إعادة الهيكلة) ، و استنادا للبيانات المتوصل إليها أظهرت النتائج أن:

- تكنولوجيا المعلومات تستخدم على نطاق واسع في المؤسسات لأداء وظائف إدارة الموارد البشرية في إقتصاد تركيا الحيوي، ونتيجة التقدم في تقنية المعلومات أصبحت المؤسسات أكثر قدرة على المنافسة من خلال خفض التكاليف والجودة وتحسين الإنتاجية والجودة والربحية في مجال إدارة الموارد البشرية.
- نسبة إستخدام القطاعين العام والحكومي لتكنولوجيا المعلومات أكثر من القطاع الخاص في مهام إدارة الموارد البشرية.

[1] Alok Mishra and Ibrahim Akman, Information Technology in Humain Resource Management, An Empirical Assessment,**The Journal of Public Personnel Management**, Vol 39, No 3,2010.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- تتخذ المؤسسات الحديثة خطوات مناسبة لتنفيذ تكنولوجيا المعلومات في المجال الرئيسي لإدارة الموارد البشرية من خلال تمكين الموظفين من تقديم مساهمتهم المثلى في إكتساب ميزة تنافسية.
- أنواع تكنولوجيا المعلومات المستخدمة تختلف إختلافا كبيرا بين مهام التوظيف والصيانة والتطوير.
- أظهرت الدراسة أن هذه المؤسسات لا تطبق تقنيات تكنولوجيا المعلومات بشكل منهجي في أداء وظائف إدارة الموارد البشرية.
- عدم وجود توحيد في دمج برامج الكمبيوتر في أنشطة إدارة الموارد البشرية الرئيسية، ويرجع ذلك إلى الفجوة بين متطلبات الوظيفة وقدرة الموظفين على أداء مهام إدارة الموارد البشرية وانخفاض مستويات المعرفة والتدريب في مجال تكنولوجيا المعلومات بشكل عام.

كما أوصت الدراسة بضرورة إيلاء المزيد من الاهتمام لتعليم وتدريب الموظفين في إدارات الموارد البشرية في مجال تكنولوجيا المعلومات.

ثانيا: دراسة (Abdallah Thierno Diallo ,2012)بعنوان:

GRH& TIC, Un Processus De Modernisation De La Gestion Des Ressources Humaines à La Mairie de Paris, Impacts Des Technologies De L'information Et De La Communication.[1]

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على أثر تكنولوجيا المعلومات و الإتصالات على إدارة الموارد البشرية من خلال وصف عمليات التحديث التي تتبعها إدارة الموارد البشرية و تحليل التغييرات الناجمة عن ذلك ، و التركيز على الأبعاد الإستراتيجية و التنظيمية لتأثير تكنولوجيا المعلومات و الإتصال في داخل البلدية، وإندرجت الدراسة ضمن البحوث الوصفية التحليلية ، حيث إعتمد الباحث على الملاحظة و المقابلة

[1] Abdallah Thierno Diallo,**GRH& TIC, Un Processus De Modernisation De La Gestion Des Ressources Humaines à La Mairie de Paris, Impacts Des Technologies De L'information Et De La Communication**, Thèse de doctorat ,Spécialité Science De Gestion ,Université François Rabelais De Tours, paris,2012.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

لتجميع المعلومات ، و أجرى مقابلات مع 57 عامل من بينهم مدراء و مسؤولين في إدارة الموارد البشرية في بلدية باريس، ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

- لعبت تكنولوجيا المعلومات والإتصال دورا مهما في التحولات التنظيمية والوظيفية حيث أنها قامت بتدعيم التغيير الجاري في البلدية وساهمت في عملية التحديث من خلال تبسيط الإجراءات وتخفيض الوقت في معالجة الملفات وتجانس ممارسات الإدارة، وبالتالي ضمان المساواة في المعاملة بين الوكلاء وتوضيح دور كل ممثل للوظيفة وتعزيز الكفاءة المهنية لجميع مديري الموارد البشرية.
- أدت تكنولوجيا المعلومات إلى الزيادة في الخدمة الذاتية على ثلاث مستويات (مستوى الوكلاء، ومستوى المسيرين، ومستوى مسؤولي إدارة الموارد البشرية).
- ساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات في تقليل العبئ في المهام الإدارية وتحسين وكلاء الموارد البشرية الذي أصبح بإمكانهم تكريس أنفسهم لأنشطة ذات قيمة مضافة أعلى.

ثالثا: دراسة (Naceur Mebarki ,2013) بعنوان:

Tic Et Performance d'Entreprise, Etude d'impact, Cas de Quelques Entreprises Algériennes.[1]

هدفت الدراسة إلى تحديد ما إذا كانت الشركات الجزائرية مجهزة بما يكفي بتكنولوجيا المعلومات والإتصالات للسماح بتقييم تأثيرها على أدائها واستكشاف الجوانب المختلفة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصالات من قبل العاملين في الشركات، ومعرفة العلاقة بين التطوير المهني للموظفين وتكنولوجيا المعلومات والإتصالات.

[1] Naceur Mebarki, **Tic Et Performance d'Entreprise, Etude d'impact, Cas de Quelques Entreprises Algériennes**, Cet article, est une deuxième synthèse d'une enquête nationale intitulée « Technologies de l'information et de la communication (TIC) et transformations dans les entreprises Algériennes : Une enquête nationale sur les conditions et les impacts de la numérisation sur l'organisation et la gestion des entreprises économiques Algériennes »**,**Les Cahiers du CREAD, No 104,2013.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

ولإجراء هذا المسح الوطني تم اختيار 163 شركة كعينة أولية من 536 شركة، وتمثلت الكيانات التي شملتها الدراسة في مديري الشركات المعنية وتم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة وبعد تحليل البيانات تم التوصل إلى النتائج التالية:

- إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من الناحية النظرية يلعب دورا رئيسيا في تحسين أداء الأعمال.
- إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات له أثار مختلطة من حيث إدارة الوقت، حيث يكون المستخدمين راغبين للغاية ويبحثون عن أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، أما فيما يتعلق باكتساب مهارات جديدة وتحسين التواصل وتحقيق الأهداف الفردية أو الجماعية، فإن النتائج تظهر تباينا بسيطا.
- مجمل المجيبين لديهم حساسية إتجاه تأثير تكنولوجيا المعلومات والإتصالات على المؤسسة، لاسيما من حيث الترشيد وتبسيط العمل وتحسين الإدارة.
- الشركات الجزائرية لديها مجموعة من أدوات تكنولوجيا المعلومات والإتصالات متنوعة نوعا ما وتقديرها بشكل عام من قبل مستخدميها.
- إدخال طرق جديدة للعمل من استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لم يوافقه إعادة تنظيم ذكاء الأعمال.
- الإستخدام الناقص لإمكانات تكنولوجيا المعلومات والإتصالات راجع إلى عجز في مهارات المستخدمين.
- التأكيد على أن تكنولوجيا المعلومات والإتصال ليست سوى أدوات يمكن أن يكون لها أثار إيجابية أو سلبية على أداء الشركة، وهذا متوقف على الإستراتيجية التنظيمية والأغراض المقصودة لاستخدامها.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

رابعا: دراسة (Seyni Mamoudou, GP Joshi ,2014) بعنوان:

Impact Of Information Technology In Human Resources Management.[1]

هدفت الدراسة إلى إبراز أهمية تكنولوجيا المعلومات في تفعيل إدارة الموارد البشرية وتقديم نظرة عامة موجزة حول إمكانيات استخدام تكنولوجيا المعلومات في مجال الموارد البشرية لقياس وتتبع رأس المال البشري، وإستخدام نظام معلومات الموارد البشرية بشكل عام، وتوصف الدراسة بأنها ميدانية حيث قاما الباحثان بتوزيع 40 استبيان على عينة من الشركات المتعددة الجنسيات، وإجراء مقابلات منظمة مع خمسة عشر (15) مدير للموارد البشرية، ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

– إن أهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات لا يسبب زيادة في إنتاجية الموارد البشرية فقط، ولكن تزداد قيمة المؤسسة بما في ذلك أهم الأصول رأس المال البشري.

– ساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات في فعالية العمل اليومي بشكل كبير ودعمه بشكل معتدل.

– المزايا الرئيسية لتبني إستخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية هي توفير الوقت وكفاءة العمل وإبقاء الموظفين على إطلاع تام.

– تنفيذ إستخدام تكنولوجيا المعلومات على مستوى أعلى يمكنها من تحقيق وفورات في التكاليف للشركة وتقليل وقت العملية وتحسين نوعية العمل، وبالتالي تكون الفائدة الرئيسية هي المساهمة في التطوير الاستراتيجي للشركة.

[1] Seyni Mamoudou, GP Joshi, Impact of Information Technology in Human Resources Management,**Global Journal of Business Management and Information Technology**, Research India Publication, Vol 4, No 1,2014.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

خامسا: دراسة (Nnenna Eme UKandu and Others,2014) بعنوان:

Influence Of E-HRM In Decision Making In Selected Tertiary Institution In South Africa.[1]

تهدف الدراسة إلى إستكشاف تأثير أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (EHRM) في إتخاذ القرارات على وجه التحديد للكشف عن فوائد وتحديات إستخدامها في وظائف إدارة الموارد البشرية والتحقق من الفوائد القيمة لها، وتقييم تأثير وكفاءة أدوات المعلومات ودعم إتخاذ القرار لمديري الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي بجنوب إفريقيا.

وتم الإعتماد على المقابلات المتعمقة والإستبيانات كأدوات للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ومديري الموارد البشرية وموظفيها، تم توزيع 450 إستبيان واسترجع منها 306 إستبيان قابل للدراسة، وبعد تحليل النتائج توصلت الدراسة إلى ما يلي:

- إتفاق موظفي الموارد البشرية على أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ستحسن بالفعل مستويات الكفاءة والفعالية في مؤسساتهم.
- إن استخدام نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من قبل مديري الموارد البشرية أدى إلى وقت أسرع في التحول وكفاءة فورية في ردود الفعل على إستفسارات الموظفين، ومساعدة مديري الموارد البشرية في إتخاذ قرارات جيدة.
- تتضمن وظيفة نظام EHRM تمكين مديري الموارد البشرية في تسجيل وإدارة التغيب، كما أنها تمكنهم من الإستجابة لمقدمي الطلبات بسرعة، ومع ذلك كان من الواضح من التحليل أن مديري الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي بجنوب إفريقيا لا يستخدمون نظام إدارة الموارد البشرية الإلكتروني على النحو الأمثل لاتخاذ القرارات في وظائف الموارد البشرية لديهم.

[1] Nnenna Eme UKandn and Others, Influence of E-HRM in Decision Making in Selected Tertiary Institution in South Africa,**Problems and Prespectives in Management**, Vol 12, Issue 4, December2014.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

وأوضحت الدراسة بأنه ينبغي على مؤسسات التعليم العالي بجنوب إفريقيا الاستثمار في نظام حديث يتم تطويره محليا، بدلا من البرامج التي لا تناسب بيئة التعليم العالي الخاصة بها، وضرورة تحسين إستخدام نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في مؤسسات التعليم العالي بجنوب إفريقيا من أجل تحسين وظيفة عمل مديري الموارد البشرية، وأيضا تقديم خدمة سريعة ودعم صنع القرار.

سادسا: دراسة (Shelly Ping – Ju wu and Others,2015) بعنوان:

How Information Technology Governance Mechanisms and Strategic Alignment Influence Organizational Performance ,Insights From a Matched Survey Of Business and IT Managers.[1]

اقترحت الدراسة نموذجا إسميا يوضح كيفية إنشاء القيمة التنظيمية من خلال أليات حوكمة تكنولوجيا المعلومات ، وذلك من خلال دمج المواءمة الاستراتيجية و نماذج حوكمة تكنولوجيا المعلومات، وإعتمد النموذج على وجهة النظر للشركة القائمة على الموارد ، ويوفر إرشادات حول كيفية تحسين التوافق الاستراتيجي الذي يمكن أن يتوسط فاعلية حوكمة تكنولوجيا المعلومات في الأداء التنظيمي ، و بإستخدام البيانات الثنائية التي جمعها من 131 شركة تايوانية ، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية و كبيرة و فعالة بين حوكمة تكنولوجيا المعلومات و المواءمة الاستراتيجية ، وكذلك بين التوافق الاستراتيجي و الأداء التنظيمي ، كما أن تأثير أليات حوكمة تكنولوجيا المعلومات على الأداء التنظيمي يتم بوساطة تامة من خلال التوافق الاستراتيجي، و أن هياكل حوكمة تكنولوجيا المعلومات والإتصالات تعتبر أليات فعالة في تعزيز البعد الفكري للتوافق الاستراتيجي من حيث أنها توفر سياقا مؤسسيا يتيح فهما مشتركا أي توافق اجتماعي بين رجال الأعمال على مستوى الشركات و مديري تقنية المعلومات وفريق الإدارة العليا.

[1] Shelly Ping – Ju wu and Others, How Information Technology Governance Mechanisms and Strategic Alignment Influence Organizational Performance, Insights from a Matched Survey of Business and IT Managers, **Mis Quarterly**, Vol 39, No2, June2015.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

سابعا: دراسة (Aysar Mohammad Khashman and Haroun ,2015 Abdallah Elryalat) بعنوان:

The Impact of Electronic Human Resource Management(E-HRM) Practices On Business Performance In Jordanian Telecommunications Sector, The Employees Perspective.[1]

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من خلال أبعاد الدراسة الرئيسية المتمثلة في (التوظيف الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني، الاتصالات الإلكترونية و التعويض الإلكتروني) على الأداء التشغيلي المتمثلة أبعاده في (الوقت ، التكلفة المالية، جودة الخدمة و المرونة في قطاع الاتصالات الأردنية) ، وتمثلت عينة الدراسة في شركات الاتصال الخلوية الأردنية الثلاث(زين، أورانج، أمنية)، تكون مجتمع الدراسة من جميع المناصب الإشرافية و الموظفين في الشركات الثلاث ، و إعتمد الباحثان في دراستهم على المنهج الوصفي التحليلي ، وتم تطوير إستبيان وتوزيعه على 178 موظف من الذكور و الإناث ، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، ومن أهم نتائج الدراسة المتوصل إليها وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لأبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (التوظيف الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني، الإتصالات الإلكترونية و التعويض الإلكتروني) على أبعاد الأداء التشغيلي (الوقت ، التكلفة المالية، جودة الخدمة و المرونة) .

كما أظهرت الدراسة دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق الأداء التشغيلي من خلال تزويد أعضاء المؤسسة بمعلومات تمكن من إصدار القرارات الصحيحة لتعزيز الأداء التشغيلي.

ثامنا: دراسة (Lejla Turulja, Nijaz Bajgoic ,2016) بعنوان:

[1] Aysar Mohammad Khashman and HarounAbdallah Elryalat, The Impact of Electronic Human Resource Management(E-HRM) Practices On Business Performance in Jordanian Telecommunications Sector, The Employees Perspective, **Journal of Management Research,** Vol 7,No 3, March2015.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

Human Resources or Information Technology, What Is More Important for Companies in The Digital Era?[1]

هدفت الدراسة إلى تحليل أهمية تكنولوجيا المعلومات والموارد البشرية للشركات في سياق العصر الرقمي ومعرفة ما إذا كان من الممكن إعطاء أولوية لأحد الموارد على الأخر، واستخدم الباحثان التحليل التجريبي استنادا إلى البيانات الأولية التي تم جمعها من خلال مسح أجري على شركات الاقتصاد الرقمي بيوغسلافيا ، واعتمدا على الاستبيان كأداة للدراسة حيث تكون من مؤشرات قياس لقدرة تقنية المعلومات و إمكانية إدارة الموارد البشرية و أداء الأعمال ، وتم الحصول على 444 استبيان صالح للدراسة ، و بعد تحليل البيانات توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- هناك تأثير إيجابي كبير لقدرة تكنولوجيا المعلومات على قدرة إدارة الموارد البشرية، ويدعم بشكل غير مباشر أداء العمل.

- لكلتا الموارد نفس الأهمية تقريبا للشركات، بالنظر إلى دمج تكنولوجيا المعلومات في جميع العمليات التجارية داخل الشركة المعاصرة، وأن معظم قدرات الشركة يتم تسهيلها بالضرورة بواسطة تكنولوجيا المعلومات بما في ذلك على قدرة إدارة الموارد البشرية، أي أن قدرة تقنيات المعلومات من تلقاء نفسها غير كافية لإنشاء أداء أعمال متميز، لكن قدرة تكنولوجيا المعلومات جنبا إلى جنب مع ممارسات الموارد البشرية سيؤدي إلى نجاح الشركات.

- يجب على المديرين ألا يركزوا على تخصيص الموارد فقط لاستثمارات تكنولوجيا المعلومات بل من أجل تحقيق أفضل للأعمال ويجب استخدام هذه التقنيات لدعم جميع العمليات التجارية بما في ذلك أنشطة إدارة الموارد البشرية.

[1] Lejla Turulja, Nijaz Bajgoic, Human Resources or Information Technology, What Is More Important for Companies in The Digital Era? ,**Business Systems Research**, Vol 7, No 1,2016.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

تاسعا: دراسة (Sajjad Hosain,2017) بعنوان:

The Impact of E-HRM On Organizational Performance, Evidence From Selective Service Sectors Of Bangladesh.[1]

هدفت الدراسة إلى البحث عن العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والأداء التنظيمي على عينة من شركات قطاع الخدمة في بنغلاديش، وإقتصرت الدراسة على تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء المالي والاستراتيجي، تم إجراء الدراسة من خلال عينة من 299 مدير على مستوى المديرين والمشرفين، و288 من كبار المديرين في 46 شركة خاصة وعامة من ثمانية (08) قطاعات خدمة، إعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم جمع البيانات من خلال استبيان منظم ومفصل.

قاست الدراسة المتغير المستقل المتمثل في الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بثلاثة عشر (13) بعدا (الإعلان الإلكتروني، تتبع التطبيقات الإلكترونية، التوظيف الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التعلم الإلكتروني، التدريب الكلاسيكي والظاهري، نظام إدارة الأداء الإلكتروني، التعويض الإلكتروني والمزايا الإلكترونية، نظام معلومات الموارد البشرية والاتصال الإلكتروني، ملف التعريف الشخصي الإلكتروني، تتبع ومعالجة الشكاوى الإلكترونية، إدارة الموارد البشرية الخضراء والإجازات الإلكترونية).

وبعد تحليل دقيق ومفصل للبيانات، توصلت الدراسة للنتائج التالية:

- وجود علاقة إيجابية قوية بين (HIRS والاتصال الإلكتروني، التعويض الإلكتروني والمزايا الإلكترونية) وبين الأداء المالي.
- وجود علاقة إيجابية بين (تتبع التطبيق الإلكتروني والاختيار الإلكتروني والتعلم الإلكتروني، وإدارة الأداء الإلكتروني والملف الشخصي الإلكتروني) وبين الأداء المالي.

[1] Sajjad Hosain,The Impact of E-HRM On Organizational Performance, Evidence from Selective Service Sectors of Bangladesh, **International Journal of Human Management**, Vol 6, Issue 3, May2017.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- وجود علاقة سلبية بين (التوظيف الإلكتروني، التدريب الكلاسيكي والظاهري، وتتبع ومعالجة التظلمات الإلكترونية، وإدارة الموارد البشرية الخضراء) وبين الأداء المالي للشركات قيد الدراسة.
- وجود علاقة سلبية بين الإعلان الإلكتروني وبين الأداء المالي للشركات.
- وجود علاقة إيجابية قوية بين (HRIS والاتصال الإلكتروني) وبين الأداء الاستراتيجي.
- وجود علاقة إيجابية بين (تتبع التطبيق الإلكتروني والاختيار الالكتروني والتعليم الإلكتروني، وإدارة الأداء الإلكتروني، والتعويض والمزايا الإلكترونية، والملف الشخصي والإجازة الإلكترونية) وبين الأداء الاستراتيجي.
- وجود علاقة سلبية قوية بين (إدارة الموارد البشرية الخضراء والتدريب الكلاسيكي والظاهري والتوظيف الإلكتروني) وبين الأداء الإستراتيجي.
- وجود علاقة سلبية بين (الإعلان الإلكتروني ومعالجة التظلم الإلكتروني) وبين الأداء الإستراتيجي.

عاشرا: دراسة (Mazenj Alshobaki and Others,2017) بعنوان:

The Efficiency Of Information Technology and Its Role Of E-HRM In The Palestinian Universities.[1]

هدفت الدراسة إلى التعرف على كفاءة تكنولوجيا المعلومات ودورها في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الجامعات في قطاع غزة وكذا معرفة توفر البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات لتطبيقات الموارد البشرية و التعرف على أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية و تحديد مدى إهتمام أقسام الجامعة بتطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مقارنة باهتماماتها، بالإضافة إلى تقديم توصيات بشأن مدى تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الجامعات الفلسطينية و المقترحات المناسبة لتعزيز مستوى تطبيقها و الإستفادة من مزاياها ، تمثلت عينة الدراسة في 35 موظف يعملون في جامعات غزة، إعتمد

[1] Mazenj Alshobaki and Others,The Efficiency of Information Technology and Its Role of E-HRM in The Palestinian Universities, **International Journal of Engineering and Information Systems**, Vol 1, Issue 5, July2017.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الباحثون على الإستبيان كأداة للدراسة، وتم إستخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، و بعد التحليل الإحصائي لأداة الدراسة عن طريق برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، توصل الباحثون إلى النتائج التالية:

- تعتبر البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في الجامعات المشاركة في الدراسة كافية عمليا للانتقال إلى الإدارة الإلكترونية، ويشرح الباحثون ذلك بسبب الاعتماد المتزايد على استخدام التقنيات الحديثة في مجالات العمل.
- وجود التقنيات الحديثة بشكل عام في مكونات نظم المعلومات في الجامعات الفلسطينية والتي هي أساس الإدارة الإلكترونية بشكل عام.
- وجود علاقة إيجابية بين مستوى إستخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والأداء العام للأعمال.
- ملاحظة أن الأجهزة والبرامج الأمنية المستخدمة بحاجة إلى تحديث وتطوير، وإدارة مراكز تكنولوجيا المعلومات في الجامعات الفلسطينية لا تعمل ضمن خطة استراتيجية واضحة، ولا توجد وظيفة محددة لمدير أمن المعلومات.
- التعاون بين مراكز تكنولوجيا المعلومات ومؤسسات القطاع الخاص محدود.
- توفير نظم المعلومات الإدارية لجميع الأنظمة الإدارية بطريقة متوسطة، وأن هذه الأنظمة مناسبة بشكل معتدل لبناء نظام إدارة إلكتروني.
- وجود مشروع قيد التنفيذ لتحويل أنظمة الجامعة إلى أنظمة إدارة إلكترونية بطريقة متوسطة.

وأوصت الدراسة بضرورة تقديم الدعم المالي لمراكز تقنية المعلومات لأهميتها في عملية التغيير في الإدارة الإلكترونية، والبحث عن مصادر تمويل لتغيير المشروعات إلى الإدارة الإلكترونية، ووضعها في

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

أولويات الخطط الاستراتيجية للجامعات، إضافة إلى ضرورة دمج نظم المعلومات الإدارية المحوسبة والعمل على ربط ما هو موجود حاليا بالكامل كبداية لعملية انتقال تدريجي إلى الإدارة الإلكترونية.

حادي عشر: دراسة (Ahmad Suffian Mohd zahari and 2018 Others, بعنوان:

The Influence Of Human Resource Management Information System (HRIMS)Applications Towards Employees Efficiency and Satisfaction.[1]

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير نظم معلومات إدارة الموارد البشرية على كفاءة ورضا الموظفين بعد تنفيذ النظام ومعرفة العلاقة بين تطبيق نظام معلومات إدارة الموارد البشرية ورضا الموظف والعلاقة بين رضا الموظف والدعم التنظيمي، وإعتمد الباحثون في دراستهم على توزيع إستبيان، حيث تكونت عينة الدراسة من 191 مبحوث في مركز وحدة شرطة تيريانجو بماليزيا، وبعد تحليل النتائج بإستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن تطبيق نظام معلومات إدارة الموارد البشرية (HRMIS) وخصائص المستخدم ودعم المؤسسة له تأثير إيجابي على رضا الموظفين.
- وجود علاقة إيجابية وقوية بين الدعم التنظيمي ورضا الموظف وقوة الإرتباط قوية للغاية.
- ساهم تبني نظام معلومات إدارة الموارد البشرية في تحقيق التوظيف الفعال والحق في الخدمة المدنية من خلال توفير معلومات إدارة الموارد البشرية بشكل أفضل، وأتمتة العمليات التشغيلية لإدارة الموارد البشرية، وتحسين قدرات إدارة الموارد البشرية اللاورقية بين الوكالات من خلال توفير نظام

[1] Ahmad Suffian Mohd zahari and Others,**The Influence of Human Resource Management Information System (HRIMS)Applications Towards Employees Efficiency and Satisfaction**, 1st International Conference on Green and Sustainable Computing (ICoGeS), IOP Conf. Series: Journal of Physics,2018.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

مفتوح ومرن يلبي ويحسن احتياجات المعلومات في العمليات التشغيلية والإدارية على مستوى مختلف من الوكالات.

- ساهم نظام معلومات إدارة الموارد البشرية في تنظيم وقياس وتقييم عمليات الموارد البشرية الحالية، وتعزيز فعالية وكفاءة تشغيل الموارد البشرية.

وأوصت الدراسة بـ:

- ترقية مرافق تكنولوجيا المعلومات لدعم استخدام (HRMIS) وتعزيز تكامل قدرات الخادم الرئيسية.
- التركيز على الاستخدام الكامل لتطبيق(HRMIS) بين الموظفين.
- توفير التدريب العملي على استخدام تطبيق(HRMIS) للموظفين.

ثاني عشر: دراسة (Norizan Anwar And Others,2018)بعنوان:

Information Technology Infrastructure Flexibility, From Previous Studies And Implications For Research.[1]

هدفت الدراسة إلى إستعراض العديد من الدراسات السابقة حول موضوع مرونة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات عبر المجالات والنطاقات المختلفة، وقياس مفهومها إما كمتغير تابع أو متغير وسيط أو متغير مستقل، وإندرجت الدراسة ضمن البحوث التحليلية، ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة أن معظم الدراسات السابقة التي تم مناقشتها اتفقت على أن مرونة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات تدعم بقوة أداء المؤسسة والمواءمة الاستراتيجية للمؤسسة وميزاتها التنافسية والأثار التنافسية واستثمار تكنولوجيا المعلومات، كما أثبت هذا المفهوم أيضا أنه مناسب لإجراء العمليات بإستخدام الأساليب الكمية أو النوعية ، و أظهرت الدراسة أن الكثير من الباحثين لا يقيسون مرونة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات

[1] Norizan Anwar and Others,Information Technology Infrastructure Flexibility, From Previous Studies and Implications for Research, **International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development**, Vol 7, No 3, July 2018.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

بإعتبارها متغير تابع و متغير وسيط مقارنة بالمتغير المستقل و السبب راجع لدور و ملاءمة وظائف مرونة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات نفسها في الهيكل التنظيمي ، كما أظهر التحليل أن دراسات قليلة أستخدمت مكونات مرونة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات كمتغير تابع ، في حين أنه لا توجد العديد من الدراسات التي أجريت باستخدام مرونة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات كمتغير وسيط.

ثالث عشر: دراسة (Kamel Omran And Noha Anan2018,) بعنوان:

Studing The Impact of Using E-HRM on The Effectiveness Of HRM Practices, An Exploratory Study For The Internet Service Providers (ISP) In Egypt.[1]

هدفت الدراسة إلى قياس مدى تأثير استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على فعالية إدارة الموارد البشرية والتحقيق في مساهمة استخدام التطبيقات(EHRM) في ذلك، اعتمد الباحثان على أداة الاستبيان لتحقيق أغراض الدراسة، وتم توزيعه على شركات مزودي خدمة الانترنت (ISP) في مصر، وتبنت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقاست الدراسة المتغير المستقل المتمثل في مدى استخدام متغيرات E-HRM بالأبعاد التالية (مشاركة الموظفين، التدريب، الدعم الاجتماعي، توفير المعلومات، المساعدة الفورية)، وتم تحليل النتائج باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، ومن أهم النتائج المتوصل إليها في الدراسة:

- وجود إرتباط قوي وإيجابي بين متغيري الدراسة مما دل على وجود علاقة إيجابية مثالية مع مستويات عالية من فعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية.

[1] Kamel Omran and Noha Anan,Studing The Impact of Using E-HRM on The Effectiveness of HRM Practices, An Exploratory Study for The Internet Service Providers (ISP) In Egypt, **International Journal of Academic Research in Business and Social Science**, Vol 8, No 4, April 2018.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- إن مشاركة الموظفين لها تأثير على فعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية لذا ينبغي على مديري الموارد البشرية تمكين جميع أصحاب المؤسسة من المشاركة في تنفيذ وإستخدام تطبيقات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.
- الدعم الاجتماعي له تأثير إيجابي كبير وهام على فعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية.
- توفير المعلومات له تأثير إيجابي هام على فعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية.
- التدريب له تأثير إيجابي كبير وهام على فعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية.
- المساعدة الفورية لها تأثير إيجابي كبير على فعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية.
- تحتاج الشركات إلى تصميم نموذج E-HRM مع مراعاة ثلاثة مجالات من إدارة الموارد البشرية وهي:

- إدارة الموارد البشرية التشغيلية المتعلقة بالوظائف الإدارية من خلال تسهيلات على الأنترنت والتي تمكن من خفض التكلفة من حيث الورق واستعادة البيانات والبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات.
- إدارة الموارد البشرية العلائقية نحو الحفاظ على العلاقة بين الموظف والمؤسسة من خلال الشبكة الداخلية على شبكة الأنترنت وتشكيل المجتمعات عبر الأنترنت.
- إدارة الموارد البشرية التحويلية نحو محاذاة الموظفين والإستراتيجيات التنظيمية عن طريق التوظيف الإلكتروني والتدريب الإلكتروني، والتنمية وبرامج التعلم عبر الأنترنت وجلب أساليب مرنة وسريعة للاستجابة لوظائف الموارد البشرية.

رابع عشر: دراسة (Jose Benitez And Others,2018) بعنوان:

Impact Of Information Technology Infrastructure Flexibility On Mergers And Acquisitions.[1]

[1] Jose Benitez and Others,Impact of Information Technology Infrastructure Flexibility On Mergers and Acquisitions, **Mis Quarterly**, Vol 42, No 1, March 2018.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

بحثت الدراسة في كيفية تأثير مرونة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات على عمليات الإندماج والشراء، ولتحقيق هدف الدراسة إعتمد الباحثون على مزيج من البيانات الثانوية وبيانات مسح الزوج المتطابق من اثنين من المشاركين الرئيسيين في 100 مؤسسة متوسطة الحجم في إسبانيا.

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة أن المرونة في البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات تؤثر على عمليات الإندماج والشراء من خلال طريقتين رئيسيتين، أولهما أن المرونة في البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات المرنة تسهل تطوير مرونة الأعمال التي توفر الإستجابة لإغتنام فرص الإندماج والشراء والاستحواذ، وثانيا أن البنية التحتية المرنة لتكنولوجيا المعلومات تسهل تطوير قدرات تكامل تكنولوجيا المعلومات بعد عمليات الإندماج و الشراء و التي توفر التحكم لدمج موارد تكنولوجيا المعلومات و الأعمال التجارية للمؤسسة المستحوذ عليها، و تحقيق الفوائد الاقتصادية من عمليات الإندماج و الشراء.

كما أشار التحليل إلى أن مرونة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات لها علاقة إيجابية مع مرونة الأعمال، كما أن مرونة الأعمال تمكن المؤسسات من الإحساس بفرص الإندماج والإستحواذ عليها، وبالتالي تمكن المديرين من تغيير قاعدة موارد المؤسسة من خلال البحث والتنسيق مع مختلف شركاء الأعمال، وإعادة الهيكل التنظيمي وعمليات صنع القرار، وتكييف استراتيجيات العمل للإستفادة من الفرص الجديدة.

خامس عشر: دراسة (Roberta Fenech And Others, 2019) بعنوان:

The Changing Role Of Human Resource Management In An Era Of Digital Transformation.[1]

هدفت الدراسة إلى إستكشاف الدور المتغير لإدارة الموارد البشرية في عصر التحول الرقمي ، ودراسة وجهة نظر مديري الموارد البشرية في ذلك، ومعالجة العوامل الحاسمة لتحقيق تحول رقمي ناجح، أجريت

[1] Roberta Fenech and Others,The Changing Role of Human Resource Management in an Era of Digital Transformation**, International Journal of Entrepreneurship**, Vol 22, Issue 2,2019.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الدراسة في الإمارات العربية المتحدة ، وأفضل طريقة لتحقيق الفهم المتعمق لهذه الدراسة قام الباحثون بإجراء مقابلات شبه منظمة مع خمسة من مديري الموارد البشرية في المؤسسات الكبيرة في الإمارات وتحديدا إمارة الشارقة وإمارة دبي التابعون للقطاعين العام و الخاص على حد سواء ، وكانت الطريقة المستخدمة لتحليل النتائج هي التحليل المواضيعي ، وتمثلت أهم نتائج الدراسة فيما يلي:

- التحول الرقمي هو تحول العمليات التجارية والعمليات والهياكل من أجل استغلال فوائد التكنولوجيا الحديثة في البحث عن ميزة تنافسية يمكن أن تتحقق من خلال استراتيجية التحول الرقمي.
- إتفق جميع مديري الموارد البشرية المشاركين أن استخدام نظم معلومات الموارد البشرية وغيرها من التقنيات أثرت بشكل كبير على عملهم كمدراء للموارد البشرية، كما تحدث جميع المدراء المشاركين بشكل إيجابي عن التحولات في عمليات الموارد البشرية مع ذكر المزايا التالية (سهولة التوثيق، سرعة وسهولة الوصول في التواصل عبر الأنترنت وإستخدام المؤتمرات عن بعد، بساطة وتنظيم أكبر للعمل وتحسين الأداء وتحسين الدافع).
- الإستخدام الواسع النطاق للتعليم الإلكتروني عبر المؤسسات التي لديها تحول رقمي.

كما أوصت الدراسة بأنه يتوجب على الموارد البشرية أن تلعب دورا أكثر فاعلية في المساهمة في عصر الرقمنة في ضمان أن يكون رأس المال البشري ماهرا ومعرفا لتلبية احتياجات الرقمنة في الوقت الحاضر والمستقبل، كما يمكن محاذاة جميع وظائف الموارد لضمان تحقيق استراتيجية الرقمنة للمؤسسة.

وأوصت الدراسة كذلك بضرورة إهتمام متخصصي الموارد البشرية بالإستفادة من البيانات المخزنة في نظام معلومات الموارد البشرية والمساهمة في صياغة الاستراتيجية وتصميمها وتنفيذها.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

سادس عشر: دراسة (Eleanna Galanaki And Others,2019) بعنوان:

Across- National Analysis Of E-HRM Configuration, Integrating The Information Technology And HRM Perspectives.[1]

هدفت الدراسة إلى توفير معرفة منهجية عن أي من أشكال اعتماد E-HRM موجود بالفعل على الصعيد العالمي ،وتوفير إستكشاف أولي لتصنيف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية إستنادا إلى منظور تكنولوجيا المعلومات و إدارة الموارد البشرية من أجل فهم أعمق لمستقبل الموارد البشرية ، وقامت الدراسة بتطبيق توافق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كمزيج من الدرجة الفعلية للوجود التكنولوجي و الدرجة التي تستخدم بها التكنولوجيا لتمكين أنشطة إدارة الموارد البشرية ، وإعتمدت الدراسة تصميم بحث إستكشافي عبر الحدود الوطنية عن طريق مسح إلكتروني، وأجرت تحليل جماعي على 5854 شركة تعمل في 31 دولة ، ومن أهم النتائج المتوصل إليها من هذه الدراسة:

- إن واحدة من ثلاث مؤسسات تتبنى بالكامل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعة الجغرافية في مشاريع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية باستثناء حالة عدم الإستخدام التي تبدو في بلدان أوروبا الشرقية.
- يؤدي عدم تواجد تعاون بين أقسام تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية إلى إنشاء عمليات مختلطة لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية وعدم النجاح في تبنيها، وعلاوة على ذلك فإن الحجم التنظيمي والإنكماش والتنافس في الأسواق الدولية، كل هاته العوامل تساهم بشكل كبير في تحديد النوع الفعلي للتوافق بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

[1] Eleanna Galanaki and Others,**Across- National Analysis of E-HRM Configuration, Integrating The Information Technology and HRM Perspectives**, in book: Organizing for Digital Innovation, January 2019, pp.261-276
متاح على الموقع التالي :
https://www.researchgate.net/publication/326091449_A_Cross-National_Analysis_of_E-HRM_Configurations_Integrating_the_Information_Technology_and_HRM_Perspectives

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- ينبغي النظر في تأثير السياسات الوطنية التي تؤدي إلى الإبتكار في مجال إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بدلا من المجموعات الجغرافية الأوسع.
- حددت الدراسة أربع أنواع من اتفاقيات E-HRM (عدم الاستخدام، أولوية الموارد البشرية، إدارة الموارد البشرية المتكاملة، أولوية تكنولوجيا المعلومات).
- أظهرت الدراسة أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تتطلب درجة معينة من المعرفة والمهارة التقنية.

وأوصت الدراسة بوجوب تحليل السياسات الوطنية الداعمة للابتكار بدلا من اعتبار المجموعات الجغرافية متجانسة في التأثير على تبني إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

المبحث الثاني: علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

سنحاول في هذا المبحث مناقشة الدراسات السابقة، وذلك بالتركيز على أهم النتائج المتوصل لها، ومجالات الاستفادة منها، ثم عرض ما يميز دراستنا عنها.

المطلب الأول: مناقشة الدراسات السابقة

بعد الإطلاع على الدراسات السابقة، والتي تناولت متغيرات موضوعنا أو أحد المتغيرات، تبين لنا أن معظم الدراسات قاست أثر المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات، وذلك من خلال التطرق إليه بأبعاده ككل أو إستخدام البعض من الأبعاد، في حين إختلف المتغير التابع وتمثل في أداء إدارة الموارد البشرية في معظم الدراسات والبعض الأخر في الأداء التنظيمي.

كما قاست بعض الدراسات مفهوم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كنتيجة لتطبيق تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية، كما لاحظنا أن:

أولا: مجتمع الدراسة: بالنسبة لمجتمع الدراسة لاحظنا أن هناك إختلاف في مجتمع الدراسة للدراسات السابقة وقد تنوعت ما بين مؤسسات اقتصادية، خدماتية، إنتاجية، مؤسسات عامة وخاصة، جامعات.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

ثانيا: بيئة الدراسة: بالنسبة لبيئة الدراسة لاحظنا أن هناك تنوع وإختلاف في بيئة الدراسة، حيث أن الدراسات السابقة كانت في بيئات مختلفة منها العربية (الجزائر، الأردن، فلسطين، مصر، العراق، السودان، الإمارات العربية المتحدة، المملكة العربية السعودية، دمشق) والأجنبية (باريس، الهند، ماليزيا، تركيا، جنوب إفريقيا، إسبانيا، اليونان، الصين، بنغلاديش، يوغسلافيا).

ثالثا: زمن الدراسة: أنجزت الدراسات السابقة في السنوات ما بين (2010 إلى 2019)، مما يدل على أنها حديثة نوعا ما، وهذا يشير إلى أن هذا المجال أصبح من مواضيع العصر في الإدارة.

رابعا: متغيرات الدراسة: بالنسبة لمتغير الدراسة تكنولوجيا المعلومات، فنلاحظ أن معظم الدراسات السابقة ركزت في الدراسة على أربعة أبعاد أو خمسة، أما بالنسبة لمتغير إدارة الموارد البشرية فنلاحظ أن معظم الدراسات ركزت على خمسة أبعاد أو ست أبعاد.

خامسا: أداة الدراسة: بالنسبة لأداة الدراسة، اتضح أن أغلب الدراسات إستخدمت أداة الاستبيان لقياس متغيراتها، وتم معالجة معظم البيانات إحصائيا من خلال برنامج SPSS، كما تم الإعتماد في بعض الدراسات على المقابلة كأداة للدراسة، وتنوعت الإجابات عن إشكاليات الدراسة من خلال إستخدام أنواع أدوات الاقتصاد القياسي.

سادسا: عينة الدراسة: إعتمدت أغلب الدراسات على عينات كبيرة من قطاعات مختلفة، الأمر الذي أثر على النتائج كون هاته القطاعات تتميز بتباين خصائصها.

سابعا: نتائج الدراسة: من خلال الدراسات السابقة لاحظنا إجماع في معظم الدراسات على وجود علاقة إرتباط إيجابية بين تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية، كما لم توضح بعض الدراسات أداة وطريقة حساب المتغيرات.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

ثامنا: طبيعة الدراسات: معظم الدراسات التي تم تناولها، تنوعت ما بين مقال علمي، ورسالة ماجيستير أو أطروحة دكتوراه.

بعد إستعراض الدراسات السابقة يلاحظ أنها خلصت إلى أن استخدام تكنولوجيا المعلومات سيؤدي إلى تغيير في تركيبة الكفاءات البشرية المطلوبة، الأمر الذي إنعكس على أنماط وأساليب الإشراف على الموارد البشرية داخل المؤسسة، وأوجدت تكنولوجيا المعلومات مهارات معينة ينبغي على الأفراد العاملين التحلي بها.

كما توصلت إلى أن تكنولوجيا المعلومات تلعب دورا مهم في التحولات الوظيفية حيث أنها ساهمت في عملية التحديث من خلال تبسيط الإجراءات وتخفيض الوقت في معالجة الملفات.

كما تبين لنا أن تكنولوجيا المعلومات تحقق مجموعة من المزايا أهمها:

- التخلي عن المعاملات الورقية أدى إلى تسهيل الإجراءات وتبسيطها مما أدى إلى خفض النفقات.
- تطوير إدارة الموارد البشرية وإعادة هندستها من حيث الهيكل التنظيمي وأسلوب الإشراف، ومواكبة التطور التكنولوجي، وربط التكنولوجيا المعلوماتية بمهام ومسؤوليات الجهاز الإداري.
- تغيير ثقافة المؤسسة ورفع كفاءة أداء العاملين باستخدام تكنولوجيا المعلومات.
- تقليل نسبة الأخطاء وتطوير جودة الأعمال.
- السرعة في إتخاذ القرار وتوفير المعلومات بصورة آنية.
- الإستخدام الأمثل للطاقات البشرية وتوجيه الموظفين للعمل في مهام أكثر إنتاجية.
- تفعيل قنوات الإتصال بما يسهل عمل الموظفين.
- زيادة الإهتمام بالتدريب الإلكتروني.
- زيادة الإهتمام بتعويضات الموظفين وربطها بالأداء المستهدف.
- المساهمة في تحسين عملية تقييم الأداء بشكل موضوعي إعتمادا على الشفافية وتحديد معايير التقييم.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- رفع مستوى الأداء وزيادة دقة البيانات.

كما أكدت الدراسات أن إستخدام تكنولوجيا المعلومات أصبح ضرورة حتمية لا غنى عنها، حيث تم إستعمالها في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ولأجل ذلك كان لزاما على المؤسسات التركيز على تدريب الموارد البشرية على إستعمال هذه التكنولوجيا.

المطلب الثاني: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة

تم الإستفادة من الدراسات السابقة من خلال عدة جوانب تمثلت في:

- مساهمة الكثير من الدراسات السابقة في تعزيز الجانب النظري للدراسة الحالية وإثرائها والتعرف أكثر على متغيرات الدراسة والمصطلحات المرتبطة بها.
- التعرف على النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات، والتي سهلت البحث في الجوانب التي لم يتناولونها ومقارنتها مع بعضها البعض.
- بناء الإطار التطبيقي من خلال معرفة الأدوات المستخدمة في الدراسات، والمساعدة في تصميم الإستبيان من خلال الإطلاع على الاستبيانات المعتمدة في هذه الدراسات.
- الإلمام بالوسائل الإحصائية الملائمة للدراسة الحالية، من خلال ما تطرقت إليه هذه الدراسات، وتحديد الوسائل الأكثر ملاءمة وجدوى لإختبار فرضيات الدراسة.
- التوصل لبعض المصادر والبحوث التي لم يتسنى لنا معرفتها والإطلاع عليها من قبل والتوسع أكثر.
- المساعدة في صياغة منهجية الدراسة، وتسلسل فقراتها مما ساهم في بناء منهجية الدراسة الحالية.
- الإستفادة من توصيات الدراسات السابقة المتوصل إليها.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

المطلب الثالث: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية، وتختلف عن الدراسات السابقة كونها:

- تعتبر هذه الدراسة الأولى حسب معرفة الباحث التي تبحث في أثر إستخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية في وزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.
- تعمل هذه الدراسة على تغطية متغيرات أساسية في الدراسة من حيث تناول المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات بجميع أبعاده وتناول المتغير التابع إدارة الموارد البشرية بالخمس وظائف الأساسية لها، وهذا ما أغفلت بعض الدراسات تناوله.
- إستخدمت هذه الدراسة أدوات المقابلة والاستبيان ودراسة الحالة في أن واحد.
- تميزت الدراسة الحالية بعينة بحث معتبرة، وهذا ما سايساهم في دقة النتائج.
- إن الإستنتاجات التي توصلت إليها الدراسات السابقة إختلفت، فبعض تلك الدراسات أثبتت وجود علاقة إرتباطية بين أحد المتغيرين أو أثرية بين أحد المتغيرين مع متغيرات أخرى وسيطة، بينما هذه الدراسة تسعى إلى إثبات وجود علاقة ارتباطية وأثرية بين متغيراتها.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

خلاصة الفصل الثاني

تم التطرق في هذا الفصل إلى مجموعة من الدراسات السابقة التي ساهمت في فهم متغيرات البحث الحالي، حيث لوحظ بأن معظم الدراسات جاءت بهدف دراسة العلاقة بين متغيري تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية، ودراسات أخرى جاءت لتدرس الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كنتيجة لتطبيق تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية ووظائفها.

Wondershare PDFelement

Supprimer filigrane
Wondershare PDFelement

الفصل الثالث:

الطريقة والأدوات

Wondershare PDFelement

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

تمهيد:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية في وزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة، ويصف هذا الفصل عرضا للمنهجية المستخدمة والتي تتضمن مجتمع وعينة الدراسة وأساليب جمع البيانات، وأساليب التحليل الإحصائي التي تم استخدامها في استخلاص النتائج وتحليلها، بالإضافة إلى التطرق لاختبارات الصدق والثبات لأداة الدراسة.

Wondershare PDFelement

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

المبحث الأول: طريقة الدراسة

قبل التطرق إلى الدراسة الميدانية وتحليل نتائج الاستبانـــــة، لابد أولا من التطرق إلى الإطار المنهـجي للدراسة، والذي يعتبر أساس تنظيم الأفكار والمعلومات من أجل البحث عن الحقائق والوصول إلى النتائج، كما أنه يسمح بدراسة الموضوع بطريقة سهلة وواضحة، وعليه سنتناول في هذا المبحث الأول كل من منهجية الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة، والأساليب الإحصائية للدراسة.

المطلب الأول: منهجية الدراسة

تم في هذا الجزء التطبيقي بالخصوص الاستعانة بمجموعة من المناهج العلمية المتمثلة في: منهج دراسة الحالة، والمنهج التحليلي.

أولا: منهج دراسة الحالة: من خلال إجراء دراسة تطبيقية في وزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.

ثانيا: المنهج التحليلي: تم الاستعانة به في تفسير وتحليل النتائج سواء من الجانب الإحصائي أو العملي، والمحصل عليها من خلال إجراء دراسة الحالة، نظرا لأنه أكثر و أنسب المناهج البحثية و أكثرها مرونة ، ويتضمن عدد من المناهج و الأساليب الفرعية مثل المسوح الاجتماعية ، ودراسة الحالات الميدانية ، ولا يقتصر هذا المنهج على عملية و صف الظاهرة ، وإنما يشمل تحليل البيانات و قياسها و تفسيرها ، والوصول إلى توصيف دقيق للظاهرة أو المشكلة ونتائجها وتقديم الحلول و الاقتراحات لمعالجتها ، وتم قياس أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية ، وذلك عن طريق معالجة المعلومات بواسطة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، و جاءت كلمة SPSS اختصارا للحروف الأولى لتسمية هذا البرنامج باللغة الإنجليزية (Statistical Package for the

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

Social Sciences) ، و يعتبر من أكثر البرامج استخداما لتحليل المعلومات الإحصائية في علم الاجتماع حيث يستخدم اليوم بكثرة من قبل الباحثين في مجال التسويق والمال والحكومة والتربية ويستخدم أيضا لتحليل الاستبيانات وفي إدارة المعلومات وتوثيق المعلومات ، وسنقوم أولا بتفريغ المعلومات و البيانات النوعية و تحويلها من الصيغة النوعية إلى الصيغة الكمية من خلال هذا البرنامج، ثم تبويب البيانات في الجداول ثم نبدأ في تحليل و تفسير البيانات المبوبة.

المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من موظفي وزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة، حيث شملت الدراسة موظفي مديرية الموارد البشرية ومديرية الإدارة والوسائل، والمديرية العامة لتكنولوجيات الإعلام والاتصال ، والمديرية العامة للاقتصاد الرقمي، وتتكون عينة الدراسة من مدراء ورؤساء مصلحة ورؤساء مكتب ، و إطارات ، وأعوان تنفيذيين ، وفي هذا الإطار تم توزيع 200 إستبانة بطريقة عشوائية، وتم استرجاع 164 استبانة وبعد فحصها والتدقيق فيها تم استبعاد الاستبانات ذات الإجابات الناقصة والخاطئة، وتم الاعتماد على 150 استبانة صالحة للتحليل الاحصائي ، وهذه العينة تمثل أكثر من ثلث المجتمع المدروس ، و تم الاعتماد على الاستبيانات المسترجعة كما هو موضح في الجدول رقم (05) .

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الجدول رقم (05): الاستبانات الموزعة

الرقم	الاستبانات الموزعة		العدد	النسبة
01	الاستبانات المقبولة	الاستبانات الكاملة التعبئة	150	%91.46
02	الاستبانات المستبعدة	الاستبانات ذات الإجابات الناقصة	09	
		الاستبانات ذات الإجابات الخاطئة (اختياران للفقرة نفسها)	05	8.53%0
03	الاستبانات	المسترجعة	164	%82
04	الاستبانات	الغير مسترجعة	36	18%
	إجمالي عدد	الاستبانات الموزعة	200	100%

المصدر: من إعداد الباحثة بناءا على النتائج المتحصل عليها

وبهذا تكون العينة المستخدمة في التحليل هي 150 موظف وموظفة، حيث بلغت نسبة الإستبانات المقبولة للتحليل 91.46% من بين الإستبانات المسترجعة، وهي نسبة عالية ومقبولة إحصائيا، في حين بلغ عدد الإستبانات المستبعدة 14 إستبانة أي مانسبته 08.53 %.

المبحث الثاني: مصادر البيانات وأدوات الدراسة

نتناول في هذا المبحث المصادر التي تم الاعتماد عليها في الدراسة بالإضافة إلى أدوات الدراسة.

المطلب الأول: مصادر البيانات

يتطلب استخدام أي منهج علمي الاستعانة بجملة من الأدوات والوسائل المناسبة التي تمكن الباحث من

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الوصول إلى البيانات اللازمة، حيث يستطيع من خلالها معرفة واقع أو ميدان الدراسة. وتفرض طبيعة الموضوع الخاضع للدراسة وخصوصيته انتقاء مجموعة من الأدوات المساعدة على جمع البيانات.

وفي موضوع بحثنا المعنون بأثر تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية، فإننا سوف نستعين بثلاث أدوات لجمع البيانات والتي تتلاءم مع طبيعة الموضوع، حيث يتم الاعتماد بشكل أساسي على الاستبانة مع تدعيمها بأداتي المقابلة والملاحظة للتأكد من مصداقية النتائج المحصل عليها من الاستبيان، وبالتالي زيادة مصداقية نتائج البحث.

أولا: المصادر الثانوية

1- المراجع والكتب: تم الإطلاع على مختلف المراجع والكتب التي تناولت موضوع الدراسة باللغة العربية واللغة الإنجليزية والفرنسية، وتم الاعتماد على ما توفر من المجلات والمداخلات في الملتقيات الدولية والوطنية التي تطرقت للموضوع.

2-البحث في الأنترنت: حيث تم الولوج لمجموعة من المواقع الإلكترونية المتخصصة لإثراء موضوع الدراسة.

ثانيا: المصادر الأولية

1- المقابلة والملاحظة: تم إجراء مقابلات مع بعض المدراء ورؤساء المصالح لإدارة الموارد البشرية، وفتح حوار معهم حول موضوع الدراسة، وهو الأمر الذي كون لدينا النظرة العامة والأولية لإعداد مجموعة أسئلة الاستبيان وتحديد العوامل الواجب أخذها بعين الاعتبار، وفضلنا المقابلة الشخصية لكشف التناقضات الممكن حدوثها بين الاستبانة و المقابلة.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

كما سمحت الملاحظة باستكشاف ميدان الدراسة والتعرف على مختلف المديريات والمصالح والمكاتب القائمة بالوزارة، والتعرف على واقع ظروف العمل، والوقوف على الإمكانيات التي تتوفر عليها الوزارة من أجهزة الحاسوب المزودة بالطابعات وعلى مختلف البرمجيات.

2- الاستبانة: تعتبر الاستبانة أكثر الوسائل المستخدمة لجمع البيانات شيوعا ، و تعرف على أنها: " ذلك النموذج الذي يضم مجموعة من الأسئلة التي تدور حول موضوع ما ، يتم تقديمه إلى المبحوثين بطريقة أو بأخرى توجه للأفراد أو المؤسسات محل الدراسة ، بهدف الحصول على بيانات عن الموضوع المراد دراسته " [1]، و تم الاعتماد بدرجة أولى في جمع البيانات الأولية عليها، حيث تم فيها صياغة مجموعة من الأسئلة تم إعدادها مسبقا، وتم تحكيمها من قبل أساتذة متخصصين ليقوم المستجيب بتحديد إجابته عن طريق اختيار أحد البدائل المحددة في الدراسة، وقمنا بإعداد هذه الاستبانة بناءا على إشكالية موضوع البحث وفرضياته حيث أنها تضمنت مجموعة من الأسئلة البسيطة والمباشرة، وحتى تكون الاستبانة في شكلها العلمي من حيث البساطة في المحتوى، الشكل، والمضمون، ووفقا للموضوع المدروس فإنها مرت بمرحلتين أساسيتين:

- **مرحلة الإعداد:** بغرض الإلمام بإشكالية الموضوع فقد تم تحضير استبيان موجه لموظفين في وزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة، وشملت 68 سؤالا مركزين في ذلك على تنظيم الأسئلة وتبسيطها قصد جعلها واضحة ومفهومة يسهل على المبحوثين فهمها والإجابة عليها، بحيث تكون خالية من كل تأويل وغموض، وتتلاءم مع قدرات الأفراد الذين يجيبون عليها.

[1] عبد الله محمد عبد الرحمان،محمد علي البدوي، **مناهج و طرق البحث العلمي**، دار المعرفة الجامعية، بيروت، لبنان،1999، ص 369.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

– **مرحلة الاستشارة العلمية** : بعد إعداد الاستبانة الأولية (استبانة النموذج المقترح) وفقا لموضوع الدراسة وأولويات معالجة الإشكالية، كان لا بد علينا عرضها على الأستاذ المشرف وكذا مسيرين في وزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة، من أجل إعطاء رأيهم فيها وملاحظاتهم وتوصياتهم على الاستبانة الأولية، وهذا من أجل تفادي الأخطاء التقنية والمنهجية. كما تم قياس معامل ثبات الاستمارة بواسطة برنامج SPSS26.

3 – السجلات والوثائق: حيث تم الاطلاع على بعض السجلات والوثائق والتي احتوت بيانات ومعلومات حول نشاط الوزارة، وهيكلتها التنظيمية وحجم العمالة وتوزيعها على مختلف مديريات ومصالح الوزارة.

المطلب الثاني: أدوات الدراسة

لتحقيق هدف الدراسة والذي يتمثل في الكشف عن أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية، تم تطوير أداة الدراسة المتمثلة في الإستبانة إستنادا إلى الدراسات السابقة، حيث تكونت من البيانات الشخصية إضافة إلى البيانات الموضوعية موزعة إلى ثلاث (03) محاور على النحو الاتي:

أولا: البيانات الشخصية:

تمثلت في مجموعة الأسئلة التي تهدف للتعرف على البيانات الشخصية لأفراد العينة من حيث (الجنس، السن، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي).

ثانيا: البيانات الموضوعية:

وتمثلت في:

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

1-المحور الأول: وهو المحور الذي يعبر عن المتغير المستقل للدراسة (تكنولوجيا المعلومات) بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة، ويتكون هذا المحور من (29) فقرة موزعة على خمس (05) أبعاد موضحة كالتالي:

- **البعد الأول: الأجهزة والمعدات (Hard ware)**: ويقيس هذا البعد المكونات المادية المستخدمة في حفظ وتخزين البيانات ومعالجتها للحصول على المعلومات المطلوبة وبثها بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية، ويتكون من ست (06) فقرات.
- **البعد الثاني: البرمجيات (Soft ware)**: ويقيس هذا البعد البرمجيات التي توجه الحاسب الآلي لأداء مهامه بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية، ويتكون من سبع (07) فقرات.
- **البعد الثالث: قاعدة البيانات (Data Base)**: ويقيس هذا البعد قواعد البيانات المستخدمة بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية، ويتكون من ست (06) فقرات.
- **البعد الرابع: شبكات الاتصال (Communication Networks)**: يقيس هذا البعد شبكات الإتصال المستخدمة بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية، ويتكون من خمس (05) فقرات.
- **البعد الخامس: مهارات الموارد البشرية (Human Resources Skills)**: يقيس هذا البعد مهارات الموارد البشرية من ذوي الخبرة والكفاءة في تشغيل وإستخدام أجهزة الحاسوب والبرمجيات بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة، ويتكون من خمس (05) فقرات.

2-المحور الثاني: وهو المحور الذي يعبر عن المتغير التابع للدراسة (إدارة الموارد البشرية) بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية، ويتكون هذا المحور من (29) فقرة موزعة على خمس (05) أبعاد موضحة كالتالي:

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- **البعد الأول: وظيفة تخطيط الموارد البشرية (Human Resources Planing)**: ويقيس هذا البعد وظيفة تخطيط الموارد البشرية، والتي تهتم بالتنبؤ بإحتياجات الوزارة من الموارد البشرية، ووضع تصور للاحتياطات والبدائل منها، ويتكون من سبع (07) فقرات.
- **البعد الثاني: وظيفة توظيف الموارد البشرية (Human resources Hiring)**: ويقيس هذا البعد وظيفة توظيف الموارد البشرية والمتمثلة في إستقطاب وإختيار وتعيين الموظفين في الوزارة، ويتكون من سبع (07) فقرات.
- **البعد الثالث: وظيفة تدريب الموارد البشرية (Human Resources Training)**: ويقيس هذا البعد وظيفة تدريب الموارد البشرية التي تهتم بتزويد الموظفين بالمعارف والمهارات وتحسين السلوك، ويتكون من خمس (05) فقرات.
- **البعد الرابع: وظيفة تعويضات الموارد البشرية (Human Resources Compensation)**: يقيس هذا البعد وظيفة تعويضات الموارد البشرية المتمثلة في تصميم ووضع نظام للأجور والحوافز، ويتكون من خمس (05) فقرات.
- **البعد الخامس: وظيفة تقييم أداء الموارد البشرية (Human resources performance evaluation)**: يقيس هذا البعد وظيفة تقييم أداء الموارد البشرية أي مدى تحقيق الفرد للمستويات المطلوبة في العمل ومتابعته، ويتكون من خمس (05) فقرات.

3-المحور الثالث: ويتمثل هذا المحور بالفقرات المتعلقة بإختبار أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة، ويتكون هذا المحور من عشر (10) فقرات.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

المبحث الثالث: إجراءات الدراسة

سنتناول في المبحث الثالث الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة، بالإضافة إلى إختبارات الصدق والثبات لأداة الدراسة.

المطلب الأول: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

أولا: الأسلوب الكمي:

إعتمدنا في تحليل نتائج هذا البحث على الأسلوب الكمي من خلال استخدام الإحصاء الوصفي لحساب التكرارات وقيم المتوسطات والانحرافات المعيارية، وبرنامج SPSS26 لتوضيح درجة ارتباط متغيرات البحث، واختبار الفرضيات.

ثانيا: الأسلوب الكيفي:

يعتـــمد هذا الأسـلوب على تحليل النتائج بالاعتماد على الجانب النظري من جهة ومختلف المواقــف والتصريحات من جهة أخرى التي استقيناها من الأفراد محل الاستجواب، ولقد اعتمدنا عليه بشكل أساسي في أداتي المقابلة نظرا لقلة عدد الأفراد المستجوبين، وكذا الملاحظة.

و إعتمدت الدراسة بشكل أساسي على إستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS (Statistical Package for Social Science spss.v.26) في معالجة و تحليل البيانات التي تم الحصول عليها من خلال أداة الدراسة ، وفيما يلي أهم الأساليب الإحصائية و الإستدلالية التي تم إستخدامها في معالجة بيانات هذه الدراسة:

- النسب المئوية والتكرارات لغرض وصف خصائص العينة.
- المتوسطات الحسابية لمعرفة مدى إرتفاع أو إنخفاض إستجابات مفردات الدراسة على الفقرات والأبعاد الرئيسية للاستبانة.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- الإنحرافات المعيارية لقياس مدى تشتت الإجابات عن المتوسط الحسابي.
- معامل ألفا كرو نباخ لإستخراج معامل الثبات للتحقق من ثبات أداة الدراسة وثبات تطبيقها.
- معامل ارتباط بيرسون لدراسة العلاقات بين المتغير المستقل وأبعاد المتغير التابع.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.
- اختبار كولمجروف سمرنوف لمعرفة نوع البيانات، هل تتبع التوزيع الطبيعي أم لا.
- اختبار إحصائية كروسكال واليس لمعرفة الفروق بين المتوسطات الحسابية للمتغيرات الوظيفية.

المطلب الثاني: اختبارات الصدق والثبات لأداة الدراسة

أولا: صدق الاستبانة الظاهري

تم عرض الإستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من أساتذة الجامعات في تخصص علوم التسيير ممن يعملون في الجامعات الجزائرية، حيث قاموا بإبداء أرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة فقرات الإستبانة، ومدى إنتماء الفقرات إلى المجالات التي تنتمي إليها، وكذلك وضوح صياغتها اللغوية، وفي ضوء تلك الأراء تم استبعاد بعض الفقرات وتعديل بعضها الأخر لتظهر بصورتها النهائية كما في الملحق رقم (01).

ثانيا: التأكد من ثبات أداة الدراسة

نقصد بثبات أداة الدراسة استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي أنه يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة.[1]

[1] الدكتور محمد خالد عكاشة، **استخدام نظام SPSS في تحليل البيانات الاحصائية**، جامعة الأزهر غزة فلسطين، 2002، ص 196.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

و للتأكد من ثبات أداة الدراسة وثبات تطبيقها تم توزيع أداة الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من (30) موظف وموظفة بالوزارة ، وذلك من خارج عينة الدراسة مرتين وبفارق زمني مدته شهر، وتم التأكد من الاتساق الداخلي باستخدام معامل الارتباط بيرسون (Correlation Pearson) بين تقديراتهم في المرتين على أبعاد الدراسة والأداة ككل، وتم تطبيق معامل الثبات ألفا كرو نباخ (Alpha Cronbakh) على جميع فقرات أبعاد الدراسة والأداة ككل، كما هو مبين في الجدول رقم (06) والذي يوضح معاملات الثبات ومعاملات إرتباط بيرسون.

جدول رقم (06): معاملات ثبات ألفا كرو نباخ ومعاملات إرتباط بيرسون لأبعاد الدراسة وأداة الدراسة ككل

حجم العينة= (30)

المحور	البعد	معامل ألفاكرونباخ	معامل الارتباط
المحور الأول: تكنولوجيا المعلومات	الأجهزة و المعدات	0.637	**0.752
	البرمجيات	0.877	**0.681
	قاعدة البيانات	0.926	**0.792
	شبكات الاتصال	0.819	**0.478
	مهارات الموارد البشرية	0.969	**0.601
	تكنولوجيا المعلومات ككل	**0.919**	**0.931

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

المحور الثاني: إدارة الموارد البشرية	وظيفة تخطيط الموارد البشرية	0.889	0.642**
	وظيفة توظيف الموارد البشرية	0.896	0.662**
	وظيفة تدريب الموارد البشرية	0.842	0.762**
	وظيفة تعويضات الموارد البشرية	0.737	0.509**
	وظيفة تقييم أداء الموارد البشرية	0.711	0.463*
	وظائف إدارة الموارد البشرية ككل	**0.892**	0.923**
المحور الثالث:	**اختبار أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية**	**0.851**	0.671**
فقرات الاستبانة كلها		**0.949**	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS 26)

ويظهر من الجدول رقم (06) ما يلي:

- جميع قيم معامل ألفا كرو نباخ في أبعاد الدراسة كانت مقبولة، حيث أنها تراوحت بين (0.637،0.969) وهي قيم مقبولة ومعبرة عن صدق الأداة، حيث تكون نتيجة القياس مقبولة إحصائيا إذا كانت قيمة ألفاكرونباخ أكبر من (0.60).

- جميع قيم معامل الارتباط بيرسون دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (α=0.05) وهذا يدل على ثبات التطبيق

ثالثا: ثبات أداة الدراسة

تم حساب معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbakh)للتأكد من ثبات أداة الاستبيان لكونها تقيس العوامل المراد قياسها والتثبت من صدقها حيث أنه يعطي تقديرا جيدا للثبات، ويحدد مدى توافق فقرات الإستبيان،

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

وتكون نتيجة القياس مقبولة إحصائيا إذا كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ أكبر من (0.60)، وكلما اقتربت من الواحد دلت على درجة ثبات أعلى للدراسة، والجدول الموالي يوضح قيمة ألفا كرونباخ لكل متغير من متغيرات الدراسة بجميع أبعاده، حيث حجم العينة الكلي الخاضع للتحليل 150.

جدول رقم (07): معاملات ثبات ألفا كرو نباخ ومعاملات إرتباط بيرسون لأبعاد الدراسة وأداة الدراسة ككل

حجم العينة= (150)

المحور	البعد	الفقرات	معامل ألفاكرونباخ
المحور الأول: تكنولوجيا المعلومات	الأجهزة و المعدات	1- 6	0.761
	البرمجيات	7- 13	0.908
	قاعدة البيانات	14- 19	0.926
	شبكات الاتصال	20- 24	0.864
	مهارات الموارد البشرية	25- 29	0.919
	تكنولوجيا المعلومات ككل	**1- 29**	**0.930**
المحور الثاني: إدارة الموارد البشرية	وظيفة تخطيط الموارد البشرية	1- 7	0.898
	وظيفة توظيف الموارد البشرية	8- 14	0.902
	وظيفة تدريب الموارد البشرية	15- 19	0.838
	وظيفة تعويضات الموارد البشرية	20- 24	0.836
	وظيفة تقييم أداء الموارد البشرية	25- 29	0.803
	وظائف إدارة الموارد البشرية ككل	**1- 29**	**0.914**

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

المحور الثالث: اختبار أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية	1- 10	0.931
فقرات الاستبانة كلها	1- 68	0.961

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS 26)

على ضوء النتائج المسجلة في الجدول رقم (07) نلاحظ تمتع محاور الاستبانة بنسبة ثبات عالية، مما يزيد قدرتها على تحقيق أغراض الدراسة، حيث بلغ معامل الثبات لمتغير تكنولوجيا المعلومات (0.930) أما بالنسبة لمتغير إدارة الموارد البشرية (0.914)، وبالنسبة لمحور اختبار أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية فبلغ (0.931)، أما بالنسبة للأداة ككل فكانت النتيجة (0.961)، وهذا يبين بشكل عام إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تترتب عن الإستبانة نتيجة تطبيقها.

و معامل الصدق هو الجدر التربيعي لمعامل الثبات.

و منه معامل الصدق هو $\sqrt{0,961}$ و نجده يساوي 0.9803 أي **98.03%** ، ما يدل على قياس و ملائمة العبارات للهدف المراد الوصول إليه من خلال الاستبيان.

رابعا: صدق الإتساق الداخلي

لقد تم التحقق من صدق الإتساق الداخلي للإستبيان بحساب معامل إرتباط (Pearson) بين درجات كل فقرة من فقرات المحور ، والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة، كما تم حساب درجة إرتباط الدرجة الكلية لكل محور مع الدرجة الكلية لأداة الدراسة ، كما هو مبين في الجداول التالية:

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

جدول رقم (08): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الأول

تحليل البيانات للمتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات

فقرات المحور الاول	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
تستخدم الأجهزة والحواسيب في أنشطة إدارة الموارد البشرية	**0.475	0.000
يستعمل حاسوب شخصي لكل موظف	**0.363	0.000
تعمل الأجهزة والحواسيب المتوفرة على حل مشاكل العمل	**0.390	0.000
تعتمد وظيفة إدارة الموارد البشرية على وسائل تكنولوجية متطورة	**0.442	0.000
تستعمل وظيفة إدارة الموارد البشرية أجهزة الحواسيب من أجل تقديم الخدمة	**0.590	0.000
يسهم استخدام الحواسيب في زيادة مرونة العمل	**0.508	0.000
تتوفر لدى الوزارة برمجيات متعددة من أجل إدارة مواردها البشرية	**0.630	0.000
تعمل وظيفة إدارة الموارد البشرية على تحديث البرامج باستمرار	**0.591	0.000
تسهم البرمجيات في تقديم حلول للمشكلات في وظيفة إدارة الموارد البشرية	**0.422	0.000
تتناسب البرمجيات المستخدمة في وظيفة إدارة الموارد البشرية مع احتياجات معالجة المعلومات	**0.699	0.000
تعمل الوزارة على تقديم مبالغ مالية للحصول على برمجيات ذات تصميم عالي لإدارة مواردها البشرية	**0.664	0.000

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

تتعاون الوزارة مع مؤسسات القطاع الخاص لتنفيذ بعض المكونات البرمجية لأنظمة تكنولوجيا المعلومات	**0.637	0.000
تسمح البرمجيات بتبادل المعلومات بين العاملين	**0.500	0.000
تتوفر وظيفة إدارة الموارد البشرية على قاعدة بيانات تحوي كل البيانات التفصيلية لموظفيها	**0.587	0.000
تحديث قاعدة البيانات يتم بشكل منتظم و مستمر	**0.690	0.000
توفر الوزارة نظام الحماية اللازمة للبيانات	**0.702	0.000
تلبي قاعدة البيانات المتاحة في الوزارة احتياجات العمل	**0.684	0.000
تساعد قاعدة البيانات في تنسيق و تسهيل تقديم الخدمات لطالبيها	**0.692	0.000
تستخدم قاعدة البيانات كمؤشر لتحسين خدمات الوزارة	**0.617	0.000
تعتمد وظيفة إدارة الموارد البشرية على شبكة الأنترنت في تقديم الخدمة المطلوبة في الوقت المناسب	**0.618	0.000
تستخدم وظيفة إدارة الموارد البشرية وسائل التواصل عبر الأنترنت في تعاملاتها	**0.558	0.000
المراسلات الإلكترونية الداخلية معتمدة رسميا في إدارة الموارد البشرية	**0.477	0.000
يوجد للوزارة موقع على شبكة الانترنت يتيح الحصول على المعلومات عنها و نوع الخدمات التي تقدمها	**0.672	0.000
تملك الوزارة شبكة إلكترونية داخلية (الانترانت) تمكنها من	**0.641	0.000

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

تبادل و توزيع المعلومات واستغلالها بين الموظفين		
لدى وظيفة إدارة الموارد البشرية مختصين من داخل الوزارة في صيانة الأجهزة و إعداد البرامج	**0.595	0.000
مهارات الموارد البشرية في تكنولوجيا المعلومات يتناسب و طبيعة الأعمال الموكلة لهم	**0.588	0.000
يسهل على العاملين في إدارة الموارد البشرية التعامل مع البرمجيات و التكنولوجيا المتطورة بكفاءة	**0.628	0.000
لدى المؤسسة إطارات بمهارات فنية تسهم في توفير أفضل معلومة مطلوبة	**0.663	0.000
تساهم المؤسسة بنشر ثقافة إلكترونية بين موظفيها	**0.634	0.000

** la corrélation est significative au niveau 0.01(bilatéral)

* la corrélation est significative au niveau 0.05(bilatéral)

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS 26)

من الجدول رقم (08) يتضح أن أغلب قيم معاملات الإرتباط (Pearson) بين فقرات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور الأول كانت قوية جدا عند مستوى معنوية 0.05، حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0.363 ، فيما كان الحد الأعلى 0.699 و عليه فإن جميع فقرات المحور الأول متسقة داخليا مع المحور الذي تنتمي له مما يثبت صدق الإتساق الداخلي لفقرات المحور الأول.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

جدول رقم (09): معاملات الإرتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الثاني:

تحليل البيانات للمتغير التابع إدارة الموارد البشرية

فقرات المحور الثاني	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
تعتمد وظيفة إدارة الموارد البشرية على تكنولوجيا المعلومات في توفير الموارد البشرية بالمهارات المطلوبة	**0.493	0.000
تساعد تكنولوجيا المعلومات وظيفة إدارة الموارد البشرية بالتنبؤ باحتياجات الوزارة من القوى العاملة	**0.551	0.000
تساهم تكنولوجيا المعلومات في وظيفة إدارة الموارد البشرية على وضع تصور للاحتياطات و البدائل من الموارد البشرية	**0.431	0.000
تعتمد الوزارة في عملية تصميم الموارد البشرية على استعمال المعلومات الإلكترونية	**0.539	0.000
تستعين الوزارة بمختصين في تخطيط الموارد البشرية	**0.409	0.000
وجود قاعدة بيانات دقيقة تسهم في كفاءة تخطيط الموارد البشرية	**0.509	0.000
يتم التخطيط للموارد البشرية مواكبة للمتغيرات التكنولوجية	**0.555	0.000
تقوم وظيفة إدارة الموارد البشرية بالإعلان عن الوظائف الشاغرة عبر مواقع خاصة بالوزارة	**0.599	0.000
تقدم طلبات التوظيف إلكترونيا	**0.547	0.000
تستخدم المقابلات الإلكترونية في عمليات التوظيف	**0.650	0.000
تشترط المؤسسة المهارة في استخدام الحواسيب في التوظيف	**0.655	0.000

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

استعمال تكنولوجيا المعلومات يخفض تكاليف التوظيف	**0.616	0.000
تلجأ إدارة الموارد البشرية إلى عملية التوظيف الإلكتروني من أجل استقطاب و توظيف أفراد لهم مهارات عالية	**0.564	0.000
تستخدم تكنولوجيا المعلومات في التوظيف لزيادة الشفافية	**0.521	0.000
يتم تحديد الاحتياجات التدريبية إلكترونيا	**0.456	0.000
يتم تدريب الموظفين تماشيا مع التطورات التكنولوجية	**0.540	0.000
تلقيت تدريب من طرف المؤسسة في مجال تكنولوجيا المعلومات	**0.671	0.000
تقوم المؤسسة باستقطاب خبراء في مجال تكنولوجيا المعلومات من أجل تدريب موظفيها على استخدام التكنولوجيا	**0.668	0.000
يتم استخدام المنصات و الشبكات للحصول على تدريبات عن بعد	**0.593	0.000
تخصص إدارة الموارد البشرية حوافز مرتبطة بإتقان استعمال وسائل تكنولوجيا المعلومات	**0.351	0.000
نظام الحوافز مرتبط إلكترونيا بنظام الأجور	**0.528	0.000
يتم تحديد أجور العمال إلكترونيا	**0.444	0.000
نظام الحضور و المغادرة مرتبط إلكترونيا بنظام الأجور	**0.593	0.000
يشجع نظام التعويضات الإلكتروني على تحسين الأداء	**0.570	0.000
الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات في عملية تقييم الأداء يساعد بشكل أفضل في عملية التقييم	**0.535	0.000

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

يساهم توفر وسائل تكنولوجيا المعلومات في الرفع من معدلات الأداء	**0.593	0.000
تقلل وسائل تكنولوجيا المعلومات من مشاكل تقييم الأداء كالعلاقات الشخصية و المحسوبية	**0.466	0.000
يتم تقييم أداء الموارد البشرية من قبل المشرف إلكترونيا	**0.532	0.000
اعتماد التفاعل مع الجمهور كمحدد من محددات تقييم الأداء	**0.417	0.000

** la corrélation est significative au niveau 0.01(bilatéral)

* la corrélation est significative au niveau 0.05(bilatéral)

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS 26)

من الجدول رقم (09) يتضح أن أغلب قيم معاملات الإرتباط (Pearson) بين فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور الثاني كانت قوية جدا عند مستوى معنوية 0.05، حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الإرتباط 0.351 ، فيما كان الحد الأعلى 0.671 و عليه فإن جميع فقرات المحور الثاني متسقة داخليا مع المحور الذي تنتمي له مما يثبت صدق الإتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني.

جدول رقم (10): معاملات الإرتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الثالث:

إختبار أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية

فقرات المحور الثالث	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات في وظيفة إدارة الموارد البشرية يخفض أخطاء الموظفين	**0.747	0.000
استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات في وظيفة إدارة الموارد	**0.892	0.000

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

البشرية يوفر مرونة أكثر في العمل		
تساهم تكنولوجيا المعلومات في وظيفة إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء عمل الموظفين وزيادة انتاجيتهم	**0.900	0.000
تعمل تكنولوجيا المعلومات في وظيفة إدارة الموارد البشرية على خلق روح العمل الجماعي	**0.793	0.000
يساهم استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات في وظيفة إدارة الموارد البشرية في تخفيض تكاليف أداء العمل	**0.833	0.000
يساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات في سرعة تنفيذ أنشطة وظيفة إدارة الموارد البشرية	**0.863	0.000
يساعد استخدام تكنولوجيا المعلومات في وظيفة إدارة الموارد البشرية في تسهيل عملية اتخاذ القرار	**0.677	0.000
يؤدي استخدام تكنولوجيا المعلومات في وظيفة إدارة الموارد البشرية إلى تحسين مهام الموظفين	**0.830	0.000
تساهم تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في زيادة التواصل بين الموظفين	**0.717	0.000
يؤدي استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية إلى توفير إمكانية العمل عن بعد من خلال الأنترنت	**0.632	0.000

** la corrélation est significative au niveau 0.01(bilatéral)

* la corrélation est significative au niveau 0.05(bilatéral)

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS 26)

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

من الجدول رقم (10) يتضح أن أغلب قيم معاملات الإرتباط (Pearson) بين فقرات المحور الثالث والدرجة الكلية للمحور الثالث كانت قوية جدا عند مستوى معنوية 0.05، حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الإرتباط 0.632 ، فيما كان الحد الأعلى 0.900 و عليه فإن جميع فقرات المحور الثالث متسقة داخليا مع المحور الذي تنتمي له مما يثبت صدق الإتساق الداخلي لفقرات المحور الثالث.

جدول رقم (11): معاملات الإرتباط بين الدرجة الكلية لكل محور مع الدرجة الكلية لأداة الدراسة:

فقرات الاستبانة الكلية	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
المحور الأول : المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات	**0.962	0.000
المحور الثاني: المتغير التابع إدارة الموارد البشرية	**0.953	0.003
المحور الثالث : إختبار أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية	**0.571	0.000

** la corrélation est significative au niveau 0.01(bilatéral)

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS 26)

من الجدول رقم (11) يتضح أن محاور أداة الدراسة ترتبط بدرجة قوية جدا مع الدرجة الكلية لأداة الدراسة، وبالتالي نستنتج أن محاور أداة الدراسة تحقق صدقا قوي مع المجموع الكلي لأداة الدراسة، مما يطمئن إلى سلامة بناء فقرات أداة الدراسة ومحاورها وبالتالي تتحقق أهداف القياس المرجوة.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

خلاصة الفصل الثالث

تمحور هذا الفصل حول تحديد منهجية الدراسة وتحديد الأساليب الإحصائية المعتمدة فيها، من خلال إعتمادنا على توزيع استبيان شمل جميع متغيرات الدراسة، حيث تم القيام بالإختبار النهائي على عينة مكونة من 150 موظف، وتم التطرق لمصادر البيانات المعتمد عليها، وتم التأكد من ثبات أداة الدراسة باستعمال معامل ألفا كرو نباخ، إضافة إلى التأكد من صدق الإتساق الداخلي لها.

Wondershare PDFelement

Supprimer filigrane
Wondershare PDFelement

الفصل الرابع:

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

تمهيد:

يتمحور الفصل الرابع حول الدراسة التطبيقية لتأثير تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية في وزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.

قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، حيث سنتناول في المبحث الأول نتائج التحليل الوصفي لإجابات عينة الدراسة ومناقشتها من خلال التطرق لتحليل البيانات الشخصية لها، والتطرق للتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، أما المبحث الثاني فسنتطرق فيه إلى اختبار فرضيات الدراسة.

Wondershare PDFelement

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

المبحث الأول: نتائج التحليل الوصفي لإجابات عينة الدراسة ومناقشتها

سنتناول في المبحث الأول تحليل البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، ونتائج التحليل الوصفي للاستبيان، وتم استخدام برنامج SPSS v 26 من أجل حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الاستبيان .

المطلب الأول: تحليل البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة

في البداية اعتمدنا في الاستبيان على المتغيرات النوعية الرتبية ، و التي تعرف بالمتغيرات التي يمكن وضع صفاتها أو أقسامها في ترتيب تصاعدي أو تنازلي مثال (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) و هذا حسب معيار ليكارت الخماسي[1]، فمقياس ليكارت الخماسي هو طريقة لقياس البيانات الوصفية بإعطائهم قيم رقمية حتى تكون مناسبة للتحليل الاحصائي، وسميت بهذا الاسم نسبة للدكتور ليكارت الذي طورها وبدأ في استخدامها، وهو عبارة عن اختيارات متعددة في الغالب ثلاثية أو خماسية أو سباعية، وهي تعد من الطرق الشائعة الاستخدام في قياس الاتجاهات العلمية والبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية، لاختصارها الوقت والجهد، وكذلك لأن مقياس ليكارت يتميز بالسهولة في التصميم والتطبيق ، والتصحيح وارتفاع درجة ثباته وصدقه.

ويعتمد المقياس على ردود تدل على درجة الموافقة أو الاعتراض على صيغة ما، ويتم تحديد اتجاهات الاجابة عن طريق المتوسط الحسابي.

والمعايير التي استخدمناها حسب صيغة ومنهج السؤال تكون حسب الجدول التالي:

[1] إخلاص محمد عبد الحفيظ، مصطفى حسين، **طرق البحث العلمي والتحليل الاحصائي في المجالات التربوية والرياضية**، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر. سنة 2000، ص97.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

جدول رقم (12) : مقياس ليكرت

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

المصدر: من إعداد الطالبة

تضمنت الدراسة الحالية خمسة متغيرات (05) تصف خصائص عينة الدراسة، وفيما يلي استعراض موجز لتوزيع أفراد العينة حسب الصفات الديمغرافية المدروسة وتكشف المعطيات الواردة في الجدول رقم (13) وذلك على النحو التالي:

الجدول رقم (13): البيانات الشخصية لأفراد العينة.

المتغيرات الشخصية		التكرارات	النسب المئوية
الجنس	ذكر	66	44,0
	انثى	84	56,0
السن	أقل من 30 سنة	20	13,3
	من 30 سنة إلى 39	76	50,7
	من 40 سنة إلى 49 سنة	45	30,0
	50سنة فأكثر	9	6,0
المؤهل العلمي	تكوين مهنى	17	11,3
	ثانوي	48	32,0
	جامعي	82	54,7
	دراسات عليا	3	2,0

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

سنوات الخبرة	أقل من 05 سنوات	11	7,3
	من 05 سنوات إلى 09 سنوات	44	29,3
	من 10 سنوات إلى 14 سنة	66	44,0
	15سنة فأكثر	29	19,3
المستوى الوظيفي	مدير	11	7,3
	رئيس مصلحة	10	6,7
	رئيس مكتب	23	15,3
	إطار	76	50,7
	عون تنفيذي	30	20,0

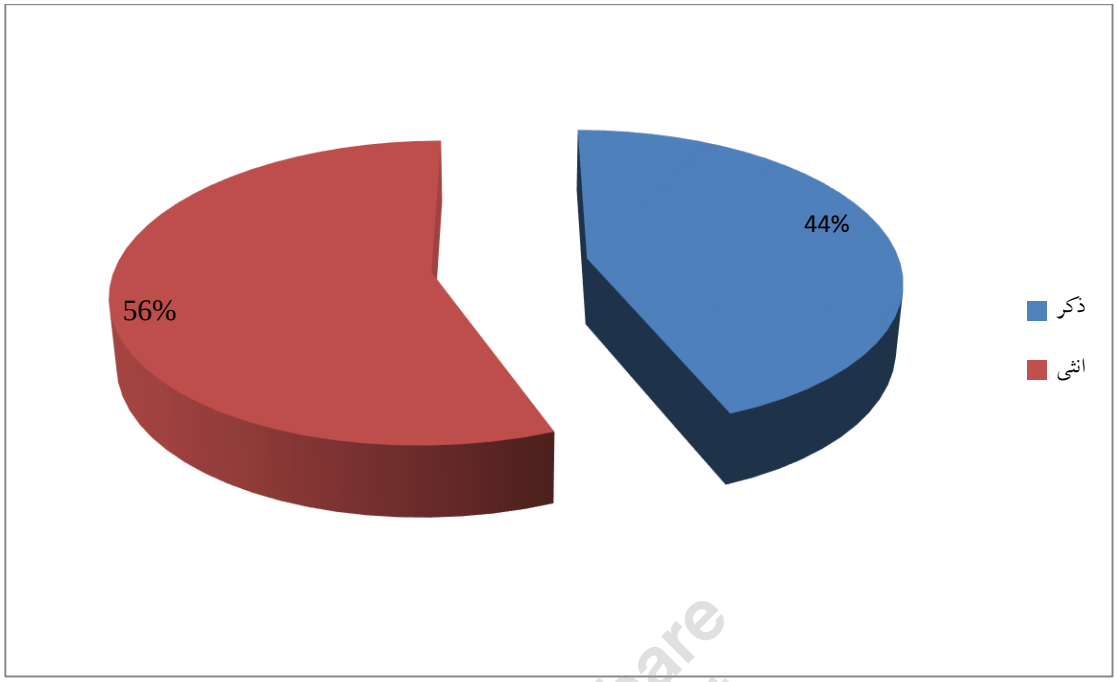
المصدر: من إعداد الطالبة باستخدام برنامج SPSS v 26 (n=150)

أولا: متغير الجنس

يبن الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس، حيث جاءت نسبة الذكور 44% ونسبة الإناث 56%،

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الشكل رقم (08): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



المصدر: من اعداد الطالبة باستخدام برنامج SPSS v 26 (n=150)

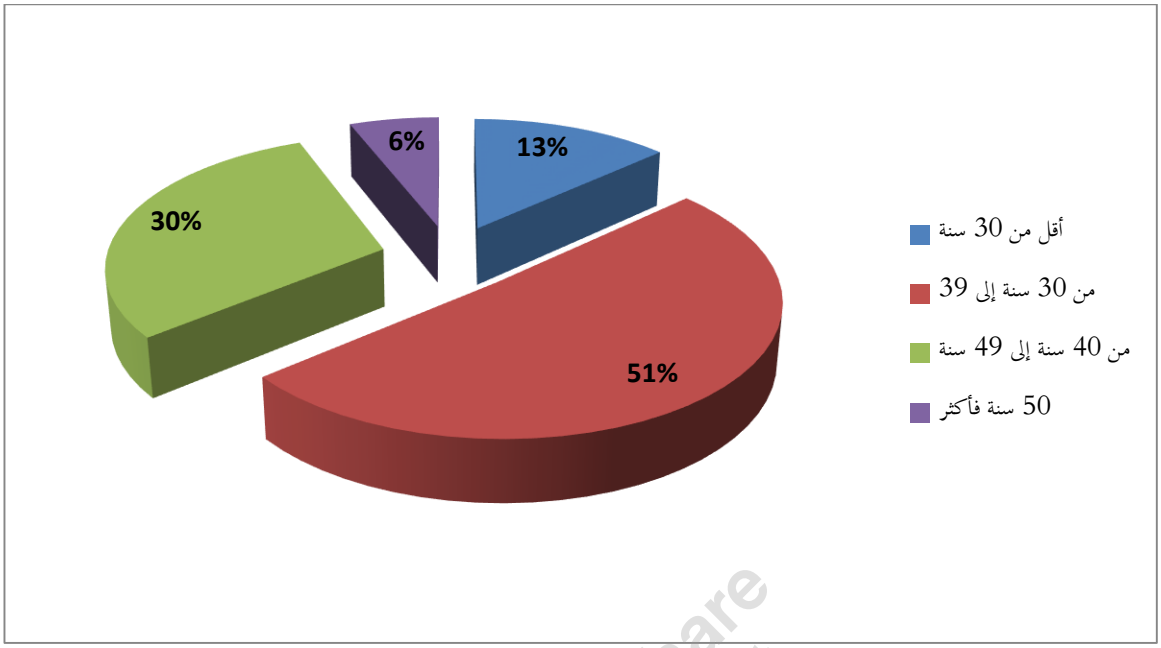
حيث يتضح من الشكل رقم (08) أن ما نسبته (44%) من أفراد عينة الدراسة كانوا من الذكور، وما نسبته (56%) من أفراد عينة الدراسة من الإناث، وهذا يدل على حصول الإناث على وظائف إدارية أكثر مما هو عليه الحال عند الذكور.

ثانيا: متغير السن

كما يبن الجدول رقم (13) توزيع أفراد العينة حسب متغير السن، حيث جاءت أعلى نسبة 51% من أفراد العينة الذين يتراوح سنهم ما بين 30 إلى 39 سنة، تليها نسبة 30% من أفراد العينة الذين يتراوح سنهم ما بين 40 إلى 49 سنة، تليها نسبة 13% من أفراد العينة الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة، و أخيرا نسبة 6% من أفراد العينة الذين يفوق سنهم 50.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الشكل رقم (09): توزيع أفراد العينة حسب متغير السن



المصدر: من إعداد الطالبة باستخدام برنامج SPSS v 26 (n=150)

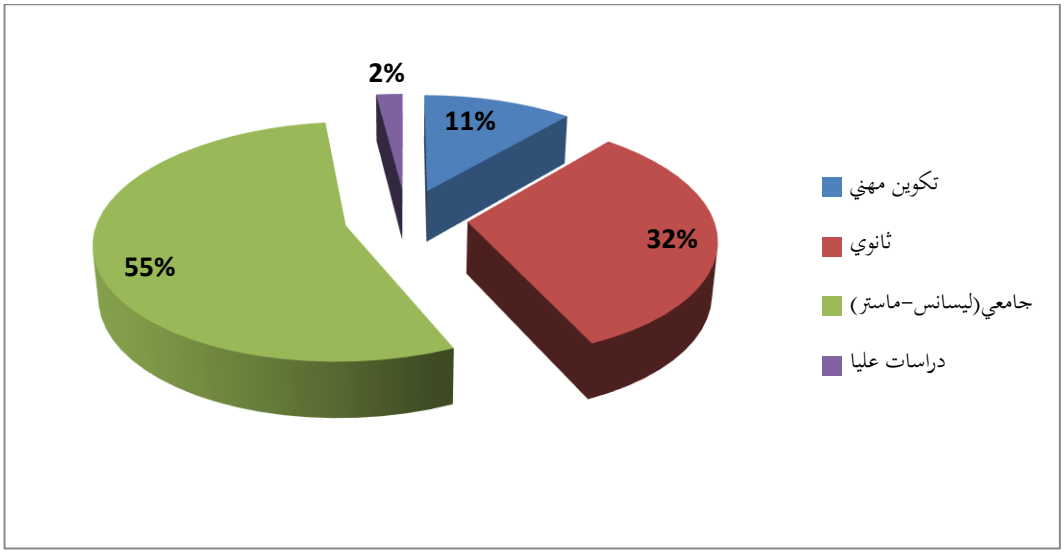
يتضح من الشكل رقم (9) أن أكبر نسبة مشاركة لأفراد عينة الدراسة كانت للفئة العمرية (من 30إلى 39 سنة بنسبة (51%)، وأن أقل نسبة مشاركة كانت للفئة العمرية (أكثر من 50 سنة)، وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة يتسمون بأعمارهم الشبابية، فهذه الفئة من الأعمار تسعى إلى العمل وتحقيق الأداء المتميز والجيد.

ثالثا: متغير المؤهل العلمي

يوضح الشكل رقم (10) توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي، حيث جاءت نسبة 55% لأفرد العينة الذين مستواهم الدراسي مستوى جامعي، تليها نسبة 32% لأفرد العينة الذين مستواهم الدراسي مستوى ثانوي، ثم ما نسبته 11% لأفرد العينة الذين مستواهم الدراسي مستوى دراسات مهنية، وفي الأخير نسبة 2% لأفرد العينة الذين مستواهم الدراسي مستوى دراسات عليا.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الشكل رقم (10): توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الطالبة باستخدام برنامج SPSS v 26 (n=150)

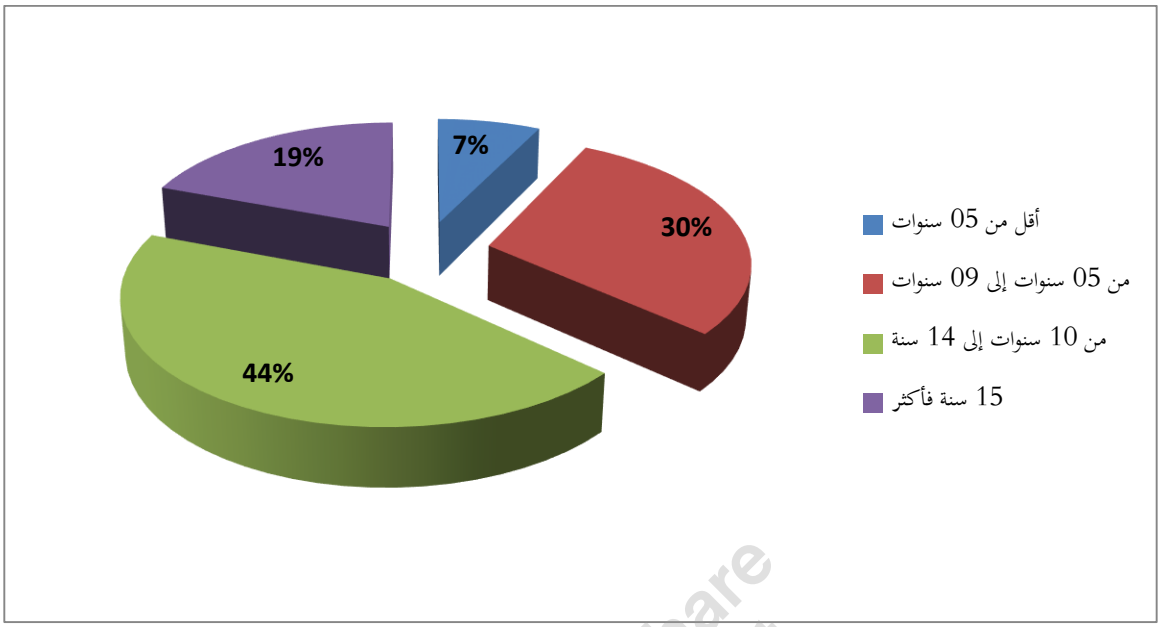
وهذا ما يدل على وجود تجانس مقبول في توزيع الاستبيان من حيث المؤهل العلمي، وتدل هذه النتيجة على تنوع المؤهلات العلمية بين أفراد عينة الدراسة مع ارتفاع للمؤهل العلمي (جامعي) ، حيث كان يساوي أكثر من نصف حجم العينة، أيضا وجود ارتفاع نوعا ما في المؤهل العلمي (ثانوي) ، مما يعكس توافر مستويات تعليمية جيدة لأغلب أفراد الدراسة، الأمر الذي يخدم الدراسة الحالية وذلك للتعرف على آراء أفراد عينة الدراسة باختلاف مستواهم التعليمي ، والاستناد على مستويات أغلبها جامعية و ثانوية.

رابعا: متغير سنوات الخبرة

يبن الشكل رقم (11) توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة، حيث جاءت نسبة 44% لأفرد العينة الذين خبرتهم ما بين 10 إلى 14 سنة، ونسبة 30% لأفرد العينة الذين خبرتهم ما بين 05 إلى 09 سنوات، تليها نسبة 19% لأفرد العينة الذين خبرتهم أكثر من 15 سنة ، وفي المرتبة الأخيرة نسبة 7% لأفرد العينة الذين خبرتهم اقل من 5 سنوات.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الشكل رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبة باستخدام برنامج SPSS v 26 (n=150)

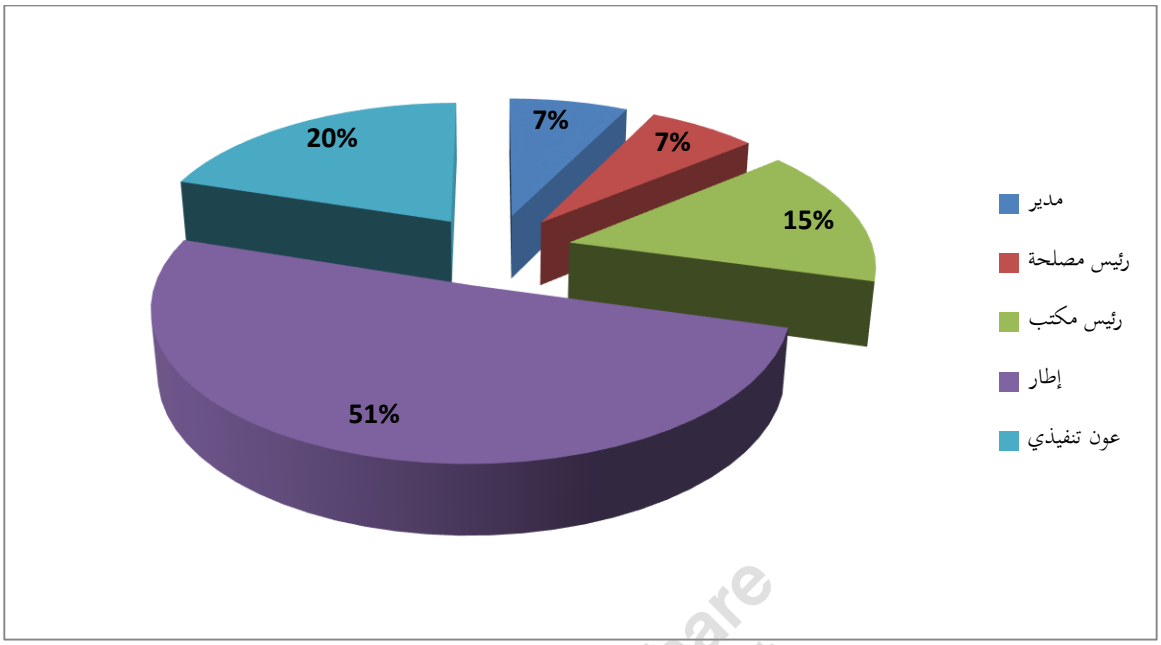
وهذا ما يدل على وجود تجانس مقبول في توزيع الاستبيان من حيث الخبرة والأقدمية في العمل، الأمر الذي يخدم الدراسة الحالية وذلك للتعرف على آراء أفراد عينة الدراسة باختلاف خبرتهم في الميدان المهني.

خامسا: متغير المستوى الوظيفي

يبن الشكل رقم (12) توزيع خصائص العينة محل الدراسة حسب متغير المستوى الوظيفي، حيث جاءت نسبة 51% إطارات ، تليها نسبة 20% للأعوان التنفيذيين، و نسبة 15% رؤساء مكاتب، تليها نسبة 7% بالتساوي بين مدراء ورؤساء مصالح، الأمر الذي يخدم الدراسة الحالية وبذلك يتم التعرف على آراء أفراد عينة الدراسة باختلاف مهنتهم التي تعبّر حتما على آرائهم.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الشكل رقم (12): توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبة باستخدام برنامج SPSS v 26 (n=150).

وهذا يدل على ان أغلب إجابات أفراد عينة الدراسة كانت من قبل إطارات ذات مستوى جامعي.

المطلب الثاني: نتائج التحليل الوصفي لمتغير تكنولوجيا المعلومات

سنقوم بالدراسة الإحصائية لمحاور الاستبيان، حيث قمنا بالاستجواب اعتمادا على معيار ليكارت الخماسي المتنازل لدراسة فقرات كل محور ، وبما أن المتغير الذي يعبر عن الخيارات مقياس ترتيبي، والأرقام التي تدخل في البرنامج عبارة عن آراء المستجوبين ، نقوم إذن بحساب المتوسط الحسابي ، ويتم ذلك بحساب طول الفئة أولاً ، وهي في بحثنا هذا عبارة عن حاصل قسمة 4 على 5، حيث 4 تمثل عدد المسافات (من 1 إلى 2 مسافة أولى ، و من 2 إلى 3 مسافة ثانية ، و من 3 إلى 4 مسافة ثالثة ، و من 4 إلى 5 مسافة رابعة) و 5 تمثل عدد الخيارات ، و عند قسمة 4 على 5 يصبح طول الفئة يساوي 0,80 ، وبعد ذلك يتم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس) وهو الواحد صحيح ، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة .

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

وعلى هذا الاساس تم تحديد موافقة مفردات العينة المختارة على فقرات الدراسة وفق الترتيب الموضح في الجدول رقم (14) التالي:

الجدول رقم (14): درجات مقياس ليكرت الخماسي

مجال المتوسط الحسابي	الدرجة
ما بين 1 و 1.80	منخفضة جدا
ما بين 1.80 و 2.60	منخفضة
ما بين 2.60 و 3.40	متوسطة
ما بين 3.40 و 4.20	عالية
ما بين 4.20 و 5	عالية جدا

المصدر: عبد الفتاح عز **مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS**، دار خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية، 2007، ص 540.

و يتكون محور تكنولوجيا المعلومات من خمس (5) أبعاد وهي الأجهزة و المعدات، البرمجيات، قاعدة البيانات، شبكات الاتصال ومهارات الموارد البشرية.

أولا: البعد الأول الأجهزة والمعدات

يتكون هذا البعد من ست (6) عبارات، اعتمدنا على معيار المتوسط الحسابي المرجح و الذي يساوي متوسط المتوسطات (أي نجمع المتوسطات و نقسم المجموع على عدد الأسئلة الفرعية للمحور) لتحديد نتيجة المحور ، ومن الجدول أدناه نلاحظ من خلال النسب ومتوسط المرجح للإجابات لهذا البعد يقدر بـ (3.65) ، وانحرافها المعياري يقدر بـ (1.02) أي أقل من (3)، كما أن القيمة الاحتمالية (0.00) وبالتالي يعتبر هذا المتوسط دال إحصائيا، كما نلاحظ أن قيمة t تساوي (45.13) وهو دلالة على أن

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

درجة الموافقة عالية من أفراد العينة على هذا البعد ، الذي يعكس مدى مساهمة الأجهزة و المعدات في أنشطة ووظائف إدارة الموارد البشرية.

وتفسر هذه النتيجة بأن الوزارة تدرك بشكل كبير أهمية الأجهزة والمعدات في تقديم الخدمة، ومساهمتها في زيادة مرونة العمل، وحل مشاكله، وتدرك طبيعة التطورات التي يشهدها قطاع الاتصالات، وهي تعمل على مواكبة هذا التطور وتحديث أجهزتها بشكل دوري.

الجدول رقم (15) : تحليل البيانات المتعلقة بتقييم البعد الأول الأجهزة والمعدات.

N	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	اختبار t	درجة الاحتمالية	درجة الاجابة
1	تستخدم الأجهزة والحواسيب في أنشطة إدارة الموارد البشرية	4,04	0,810	61,086	0,000	عالية
2	يستعمل حاسوب شخصي لكل موظف	3,33	1,079	37,851	0,000	متوسطة
3	تعمل الأجهزة والحواسيب المتوفرة على حل مشاكل العمل	3,63	1,155	38,521	0,000	عالية
4	تعتمد وظيفة إدارة الموارد البشرية على وسائل تكنولوجية متطورة	3,38	0,974	42,503	0,000	متوسطة
5	تستعمل وظيفة إدارة الموارد البشرية أجهزة الحواسيب من أجل تقديم الخدمة	3,96	0,889	54,555	0,000	عالية
6	يسهم استخدام الحواسيب في زيادة مرونة العمل	3,57	1,206	36,290	0,000	عالية
الإجمالي		3,65	1,02	45,13	0,00	عالية

المصدر: من إعداد الطالبة باستخدام برنامج SPSS v26 (n=150)

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

ثانيا: البعد الثاني البرمجيات

يتكون هذا البعد من سبع (7)عبارات، اعتمدنا على معيار المتوسط الحسابي المرجح و الذي يساوي متوسط المتوسطات (أي نجمع المتوسطات و نقسم المجموع على عدد الأسئلة الفرعية للمحور) لتحديد نتيجة المحور ، ومن الجدول أدناه نلاحظ من خلال النسب ومتوسط المرجح للإجابات لهذا المحور يقدر ب (3.71) وانحرافها المعياري يقدر بـ (1.07) أي اقل من (3) ، كما أن القيمة الاحتمالية (0.000) وبالتالي يعتبر هذا المتوسط دال إحصائيا، كما نلاحظ أن قيمة t تساوي (42.65) و هو دلالة على أن درجة الموافقة عالية من أفراد العينة على هذا البعد ، الذي يعكس مدى أهمية البرمجيات في حل المشكلات، معالجة المعلومات وتبادل المعلومات بين العاملين، كما أن الوزارة تتوفر على هذه البرمجيات لإدارة مواردها البشرية وتعمل على تحديثها باستمرار بما يتناسب مع حجم العمل الأمر الذي ينعكس على مستوى الأداء كما و نوعا، إذ تقدم مبالغ مالية للحصول على برمجيات ذات تصميم عالي وذلك بالتعاون مع القطاع الخاص.

الجدول رقم (16): تحليل البيانات المتعلقة بتقييم البعد الثاني البرمجيات.

N	العبارات	المتوسط المرجح	الإنحراف المعياري	إختبار t	درجة الإحتمالية	درجة الإجابة
7	تتوفر لدى الوزارة برمجيات متعددة من أجل إدارة مواردها البشرية	3,83	1,091	42,941	0,000	عالية
8	تعمل وظيفة إدارة الموارد البشرية على تحديث البرامج باستمرار	3,71	1,084	41,878	0,000	عالية
9	تسهم البرمجيات في تقديم حلول للمشكلات في وظيفة إدارة الموارد البشرية	3,35	1,193	34,365	0,000	متوسطة

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

10	تتناسب البرمجيات المستخدمة في وظيفة إدارة الموارد البشرية مع احتياجات معالجة المعلومات	3,79	1,066	43,524	0,000	عالية
11	تعمل الوزارة على تقديم مبالغ مالية للحصول على برمجيات ذات تصميم عالي لإدارة مواردها البشرية	3,87	0,978	48,492	0,000	عالية
12	تتعاون الوزارة مع مؤسسات القطاع الخاص لتنفيذ بعض المكونات البرمجية لأنظمة تكنولوجيا المعلومات	3,98	0,959	50,846	0,000	عالية
13	تسمح البرمجيات بتبادل المعلومات بين العاملين	3,43	1,149	36,527	0,000	عالية
الإجمالي		3,71	1,07	42,65	00,0	عالية

المصدر: من إعداد الطالبة باستخدام برنامج SPSS v 26 (n=150)

ثالثا: البعد الثالث قاعدة البيانات

يتكون هذا البعد من ست (6) عبارات، اعتمدنا على معيار المتوسط الحسابي المرجح و الذي يساوي متوسط المتوسطات (أي نجمع المتوسطات و نقسم المجموع على عدد الأسئلة الفرعية للمحور) لتحديد نتيجة المحور ، ومن الجدول أدناه نلاحظ من خلال النسب ومتوسط المرجح للإجابات لهذا البعد يقدر بـ (3.80) وانحرافها المعياري يقدر بـ (1.11) أي اقل من (3) ، كما ان القيمة الاحتمالية (0.00) وبالتالي يعتبر هذا المتوسط دال إحصائيا، كما نلاحظ أن قيمة t تساوي (42.01) وهو دلالة على أن درجة الموافقة عالية من أفراد العينة على هذا البعد ، الذي يعكس مدى توفر قواعد البيانات و أنظمة

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

حمايتها ومدى تلبية هذه القواعد لاحتياجات العمل واستخدامها كمؤشر لتحسين خدمات الوزارة من حيث السرعة في إنجاز المهام.

الجدول رقم (17): تحليل البيانات المتعلقة بتقييم البعد الثالث قاعدة البيانات.

N	العبارات	المتوسط المرجح	الإنحراف المعياري	إختبار t	درجة الاحتمالية	درجة الاجابة
14	تتوفر وظيفة إدارة الموارد البشرية على قاعدة بيانات تحوي كل البيانات التفصيلية لموظفيها	3,67	1,127	39,838	0,000	عالية
15	تحديث قاعدة البيانات يتم بشكل منتظم و مستمر	3,95	1,101	43,970	0,000	عالية
16	توفر الوزارة نظام الحماية اللازمة للبيانات	3,97	1,099	44,288	0,000	عالية
17	تلبي قاعدة البيانات المتاحة في الوزارة احتياجات العمل	3,79	1,082	42,919	0,000	عالية
18	تساعد قاعدة البيانات في تنسيق و تسهيل تقديم الخدمات لطالبيها	3,74	1,013	45,223	0,000	عالية
19	تستخدم قاعدة البيانات كمؤشر لتحسين خدمات الوزارة	3,66	1,252	35,795	0,000	عالية
الإجمالي		3,80	1,11	42,01	0.00	عالية

المصدر: من إعداد الطالبة باستخدام برنامج SPSS v 26 (n=150).

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

رابعا: البعد الرابع شبكات الاتصال

يتكون هذا البعد من خمس (05) عبارات، اعتمدنا على معيار المتوسط الحسابي المرجح و الذي يساوي متوسط المتوسطات (أي نجمع المتوسطات و نقسم المجموع على عدد الأسئلة الفرعية للمحور) لتحديد نتيجة المحور ، ومن الجدول أدناه نلاحظ من خلال النسب ومتوسط المرجح للإجابات لهذا المحور يقدر بـ (3.47) وانحرافها المعياري يقدر بـ (1.18) أي أقل من (3) ، كما أن القيمة الاحتمالية (0.00) وبالتالي يعتبر هذا المتوسط دال إحصائيا، كما نلاحظ أن قيمة t تساوي (36.20) وهو دلالة على أن درجة الموافقة عالية من أفراد العينة على هذا البعد ، الذي يعكس مدى مساهمة شبكات الاتصال في تسهيل عملية التواصل بين وظيفة إدارة الموارد البشرية ومختلف قطاعات.

الجدول رقم (18): تحليل البيانات المتعلقة بتقييم البعد الرابع شبكات الاتصال.

N	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	اختبار t	درجة الاحتمالية	درجة الإجابة
20	تعتمد وظيفة إدارة الموارد البشرية على شبكة الأنترنت في تقديم الخدمة المطلوبة في الوقت المناسب	3,49	1,27	33,61	0.00	عالية
21	تستخدم وظيفة إدارة الموارد البشرية وسائل التواصل عبر الأنترنت في تعاملاتها	3,29	1,26	32,08	0.00	متوسطة
22	المراسلات الإلكترونية الداخلية	3,26	1,17	34,05	0.00	متوسطة

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

	معتمدة رسميا في إدارة الموارد البشرية					
23	يوجد للوزارة موقع على شبكة الانترنت يتيح الحصول على المعلومات عنها و نوع الخدمات التي تقدمها	3,50	1,10	38,84	0.00	عالية
24	تملك الوزارة شبكة إلكترونية داخلية (الأنترانت) تمكنها من تبادل و توزيع المعلومات واستغلالها بين الموظفين	3,81	1,10	42,40	0.00	عالية
الإجمالي		3,47	1,18	36,20	0.00	عالية

المصدر: من إعداد الطالبة باستخدام برنامج SPSS v 26 (n=150)

خامسا: البعد الخامس مهارات الموارد البشرية

يتكون هذا البعد من المقياس من خمس(5) عبارات ، اعتمدنا على معيار المتوسط الحسابي المرجح و الذي يساوي متوسط المتوسطات (أي نجمع المتوسطات و نقسم المجموع على عدد الأسئلة الفرعية للمحور) لتحديد نتيجة المحور ، و من الجدول أدناه نلاحظ من خلال النسب ومتوسط المرجح للإجابات لهذا البعد يقدر بـ (3.77) وإنحرافها المعياري يقدر بـ (1.14) أي أقل من (3) ، كما أن القيمة الاحتمالية (0.00) وبالتالي يعتبر هذا المتوسط دال إحصائيا، كما نلاحظ أن قيمة t تساوي (40.66)

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

وهو دلالة على أن درجة الموافقة عالية من أفراد العينة على هذا البعد ، الذي يعكس توفر الوزارة على كفاءات لهم مهارات في صيانة الأجهزة، إعداد البرامج وتوفير المعلومات اللازمة ومدى مساهمة المؤسسة في نشر الثقافة الالكترونية بين موظفيها، وهذا ما يعكس اهتمام الوزارة على تطوير العاملين بهدف رفع مستوى تأقلمهم وتعاملهم مع التكنولوجيا الموجودة، الأمر الذي انعكس إيجابا على تحسين الأداء.

الجدول رقم (19): تحليل البيانات المتعلقة بتقييم البعد الخامس مهارات الموارد البشرية.

N	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	اختبار t	درجة الاحتمالية	درجة الإجابة
25	لدى وظيفة إدارة الموارد البشرية مختصين من داخل الوزارة في صيانة الأجهزة و إعداد البرامج	3,86	1,12	42,31	0,00	عالية
26	مهارات الموارد البشرية في تكنولوجيا المعلومات يتناسب و طبيعة الأعمال الموكلة لهم	3,84	1,12	42,08	0,00	عالية
27	يسهل على العاملين في إدارة الموارد البشرية التعامل مع البرمجيات و التكنولوجيا المتطورة بكفاءة	3,87	1,13	42,01	0,00	عالية
28	لدى المؤسسة إطارات بمهارات فنية تسهم في توفير أفضل معلومة مطلوبة	3,65	1,18	38,06	0,00	عالية
29	تساهم المؤسسة بنشر ثقافة إلكترونية بين موظفيها	3,61	1,14	38,83	0,00	عالية
الإجمالي		3,77	1,14	40,66	0.00	عالية

المصدر: من إعداد الطالبة باستخدام برنامج SPSS v 26 (n=150)

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

وبتحليل أبعاد تكنولوجيا المعلومات ، يتضح أن قاعدة البيانات احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.80)، يليه بعد مهارات الموارد البشرية بمتوسط حسابي بلغ (3.77) ، يليه بعد البرمجيات بمتوسط حسابي بلغ (3.71)، يليه بعد الأجهزة و المعدات بمتوسط حسابي بلغ (3.65) ، وفي المرتبة الأخيرة بعد شبكات الاتصال بمتوسط حسابي بلغ(3.47) ، و كانت إجابات أفراد عينة الدراسة لهذه الإبعاد ذات مستوى عالي ، وتفسر هذه النتائج أن وزارة البريد و المواصلات السلكية و اللاسلكية و التكنولوجيات و الرقمنة ،إهتمت بتحديث مديرياتها بمتطلبات تكنولوجيا المعلومات و التقنيات الحديثة ، وكذلك لسعيها الدائم لمواكبة متطلبات الحكومة الإلكترونية ، الشيء الذي ساهم بشكل كبير في ترقية الأداء.

المطلب الثالث: نتائج التحليل الوصفي لمتغير إدارة الموارد البشرية

يتكون هذا المحور من خمس(5) أبعاد، وهي وظيفة التخطيط، التوظيف، التدريب، التعويضات وتقييم أداء الموارد البشرية

أولا: البعد الأول وظيفة التخطيط

يتكون هذا المقياس من سبع (7) عبارات، اعتمدنا على معيار المتوسط الحسابي المرجح و الذي يساوي متوسط المتوسطات (أي نجمع المتوسطات و نقسم المجموع على عدد الأسئلة الفرعية للمحور) لتحديد نتيجة المحور ، و من الجدول أدناه نلاحظ من خلال النسب ومتوسط المرجح للإجابات لهذا المحور يقدر ب (3.61) وانحرافها المعياري يقدر بـ (1.07) أي أقل من (3) ، كما أن القيمة الاحتمالية (0.00) وبالتالي يعتبر هذا المتوسط دال إحصائيا، كما نلاحظ أن قيمة t تساوي (41.22) وهو دلالة على أن درجة الموافقة عالية من أفراد العينة على هذا البعد ، الذي يعكس اعتماد وظيفة إدارة الموارد البشرية على تكنولوجيا المعلومات في توفير الموارد البشرية بالمهارات المطلوبة كما تساعد على بالتنبؤ باحتياجات الوزارة من القوى العاملة ووضع تصور للاحتياطات والبدائل من الموارد البشرية، أيضا

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

استعمال المعلومات الإلكترونية في عملية تصميم الموارد البشرية، إذ تستعين الوزارة بمختصين في تخطيط الموارد البشرية لمواكبة للمتغيرات التكنولوجية بوجود قاعدة بيانات دقيقة تسهم في كفاءة تخطيط الموارد البشرية.

وهذا ما يبرز اهتمام الوزارة الواضح بوظيفة التخطيط من خلال زيادة استخدام متطلبات تكنولوجيا المعلومات في تطوير هذه الوظيفة، أي أن هناك محاولة لتنظيمها إلكترونيا، والاستغناء عن الوسائل التقليدية.

الجدول رقم (20): تحليل البيانات المتعلقة بتقييم البعد الأول وظيفة التخطيط.

N	العبارات	المتوسط المرجح	الإنحراف المعياري	إختبار t	درجة الاحتمالية	درجة الإجابة
1	تعتمد وظيفة إدارة الموارد البشرية على تكنولوجيا المعلومات في توفير الموارد البشرية بالمهارات المطلوبة	3,81	1,04	44,96	0.00	عالية
2	تساعد تكنولوجيا المعلومات وظيفة إدارة الموارد البشرية بالتنبؤ باحتياجات الوزارة من القوى العاملة	3,60	1,10	40,12	0.00	عالية
3	تساهم تكنولوجيا المعلومات في وظيفة إدارة الموارد البشرية على وضع تصور للاحتياطات و البدائل من الموارد البشرية	3,68	1,03	43,68	0.00	عالية
4	تعتمد الوزارة في عملية تصميم الموارد البشرية على استعمال المعلومات الإلكترونية	3,38	1,04	39,78	0.00	متوسطة

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

5	تستعين الوزارة بمختصين في تخطيط الموارد البشرية	3,69	1,01	44,66	0.00	عالية
6	وجود قاعدة بيانات دقيقة تسهم في كفاءة تخطيط الموارد البشرية	3,47	1,13	37,47	0.00	عالية
7	يتم التخطيط للموارد البشرية مواكبة للمتغيرات التكنولوجية	3,61	1,17	37,86	0.00	عالية
الإجمالي		3,61	1,07	41,22	0.00	عالية

المصدر: من إعداد الطالبة باستخدام برنامج SPSS v 26 (n=150)

ثانيا: البعد الثاني وظيفة التوظيف

يتكون هذا البعد من سبع (7) عبارات، اعتمدنا على معيار المتوسط الحسابي المرجح و الذي يساوي متوسط المتوسطات (أي نجمع المتوسطات و نقسم المجموع على عدد الأسئلة الفرعية للمحور) لتحديد نتيجة المحور ، ومن الجدول أدناه نلاحظ من خلال النسب ومتوسط المرجح للإجابات لهذا المحور يقدر ب (3.68) وإنحرافها المعياري يقدر بـ(1.17) أي أقل من (3) ، كما أن القيمة الاحتمالية (0.00) وبالتالي يعتبر هذا المتوسط دال إحصائيا، كما نلاحظ أن قيمة t تساوي (54. 38) وهو دلالة على أن درجة الموافقة عالية من أفراد العينة على هذا البعد ، الذي يعكس ما تقوم به وظيفة إدارة الموارد البشرية بالإعلان عن الوظائف الشاغرة عبر مواقع خاصة بالوزارة وبمنصات إلكترونية كما تستخدم المقابلات الإلكترونية في عمليات التوظيف، إذ تشترط المؤسسة المهارة في استخدام الحواسيب في التوظيف ، وتلجأ إلى عملية التوظيف الإلكتروني لاستقطاب وتوظيف أفراد لهم مهارات عالية وذلك لخفض تكاليف التوظيف وزيادة الشفافية في عملية التوظيف.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الجدول رقم (21): تحليل البيانات المتعلقة بتقييم البعد الثاني وظيفة التوظيف.

N	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	اختبار t	درجة الاحتمالية	درجة الاجابة
8	تقوم وظيفة إدارة الموارد البشرية بالإعلان عن الوظائف الشاغرة عبر مواقع خاصة بالوزارة	3,61	1,14	38,73	0,00	عالية
9	تقدم طلبات التوظيف إلكترونيا	3,47	1,17	36,35	0,00	عالية
10	تستخدم المقابلات الإلكترونية في عمليات التوظيف	3,62	1,20	36,88	0,00	عالية
11	تشترط المؤسسة المهارة في استخدام الحواسيب في التوظيف	3,83	1,16	40,50	0,00	عالية
12	استعمال تكنولوجيا المعلومات يخفض تكاليف التوظيف	4,00	1,07	45,86	0,00	عالية
13	تلجأ إدارة الموارد البشرية إلى عملية التوظيف الإلكتروني من أجل استقطاب و توظيف أفراد لهم مهارات عالية	3,50	1,27	33,67	0,00	عالية
14	تستخدم تكنولوجيا المعلومات في التوظيف لزيادة الشفافية	3,73	1,21	37,75	0,00	عالية
الإجمالي		3,68	1,17	38,54	0,00	عالية

المصدر: من إعداد الطالبة باستخدام برنامج SPSS v 26 (n=150)

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

ثالثا: البعد الثالث وظيفة التدريب

يتكون هذا المقياس من خمس (05) عبارات، اعتمدنا على معيار المتوسط الحسابي المرجح و الذي يساوي متوسط المتوسطات (أي نجمع المتوسطات و نقسم المجموع على عدد الأسئلة الفرعية للمحور) لتحديد نتيجة المحور ، و من الجدول أدناه نلاحظ من خلال النسب ومتوسط المرجح للإجابات لهذا المحور يقدر ب (3.70) وانحرافها المعياري يقدر بـ (1.19) أي أقل من (3)، كما أن القيمة الاحتمالية (0.00) وبالتالي يعتبر هذا المتوسط دال إحصائيا، كما نلاحظ أن قيمة t تساوي (38.23) وهو دلالة على أن درجة الموافقة عالية من أفراد العينة على هذا البعد ، الذي يعكس استخدام المنصات والشبكات للحصول على تدريبات عن بعد، من خلال تحديد الإحتياجات التدريبية إلكترونيا وتدريب الموظفين تماشيا مع التطورات التكنولوجية، كما تقوم المؤسسة بإستقطاب خبراء في مجال تكنولوجيا المعلومات من أجل تدريب موظفيها على إستخدام التكنولوجيا.

الجدول رقم(22): تحليل البيانات المتعلقة بتقييم البعد الثالث وظيفة التدريب.

N	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	اختبار t	درجة الاحتمالية	درجة الإجابة
15	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية إلكترونيا	3,55	1,22	35,49	0,00	عالية
16	يتم تدريب الموظفين تماشيا مع التطورات التكنولوجية	3,55	1,21	35,98	0,00	عالية
17	تلقيت تدريب من طرف المؤسسة في مجال تكنولوجيا المعلومات	3,79	1,13	41,08	0,00	عالية

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

18	تقوم المؤسسة باستقطاب خبراء في مجال تكنولوجيا المعلومات من أجل تدريب موظفيها على استخدام التكنولوجيا	3,78	1,12	41,47	0,00	عالية
19	يتم استخدام المنصات والشبكات للحصول على تدريبات عن بعد	3,85	1,27	37,13	0,00	عالية
الإجمالي		3,70	1,19	38,23	0,00	عالية

المصدر: من إعداد الطالبة باستخدام برنامج SPSS v 26 (n=150)

رابعا: البعد الرابع وظيفة التعويضات

يتكون هذا المقياس من خمس (05) عبارات، اعتمدنا على معيار المتوسط الحسابي المرجح و الذي يساوي متوسط المتوسطات (أي نجمع المتوسطات و نقسم المجموع على عدد الأسئلة الفرعية للمحور) لتحديد نتيجة المحور ، و من الجدول أدناه نلاحظ من خلال النسب ومتوسط المرجح للإجابات لهذا المحور يقدر ب (3.50) وانحرافها المعياري يقدر بـ (1.24) أي أقل من (3)، كما أن القيمة الاحتمالية (0.00) وبالتالي يعتبر هذا المتوسط دال إحصائيا، كما نلاحظ أن قيمة t تساوي (34.76) وهو دلالة على أن درجة الموافقة عالية من أفراد العينة على هذا البعد، إذ تخصص إدارة الموارد البشرية حوافز مرتبطة بإتقان إستعمال وسائل تكنولوجيا المعلومات، كما أن نظام الحوافز مرتبط إلكترونيا بنظام الأجور الذي يتم تحديد أجور العمال إلكترونيا (نظام الحضور و المغادرة مرتبط إلكترونيا بنظام الأجور)، كما يشجع نظام التعويضات الإلكتروني على تحسين الأداء.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الجدول رقم (23): تحليل البيانات المتعلقة بتقييم البعد الرابع وظيفة التعويضات.

N	العبارات	المتوسط المرجح	الإنحراف المعياري	إختبار t	درجة الإحتمالية	درجة الإجابة
20	تخصص إدارة الموارد البشرية حوافز مرتبطة بإتقان استعمال وسائل تكنولوجيا المعلومات	3,19	1,28	30,45	0,00	متوسطة
21	نظام الحوافز مرتبط إلكترونيا بنظام الأجور	3,45	1,33	31,70	0,00	عالية
22	يتم تحديد أجور العمال إلكترونيا	3,45	1,20	35,36	0,00	عالية
23	نظام الحضور و المغادرة مرتبط إلكترونيا بنظام الأجور	3,64	1,20	37,15	0,00	عالية
24	يشجع نظام التعويضات الإلكتروني على تحسين الأداء	3,79	1,19	39,14	0,00	عالية
الإجمالي		3,50	1,24	34,76	0,00	عالية

المصدر: من إعداد الطالبة باستخدام برنامج SPSS v 26 (n=150)

خامسا: البعد الخامس تقييم أداء الموارد البشرية

يتكون هذا المقياس من خمس (05) عبارات، اعتمدنا على معيار المتوسط الحسابي المرجح و الذي يساوي متوسط المتوسطات (أي نجمع المتوسطات و نقسم المجموع على عدد الأسئلة الفرعية للمحور) لتحديد نتيجة المحور ، ومن الجدول أدناه نلاحظ من خلال النسب ومتوسط المرجح للإجابات لهذا المحور يقدر ب (3.50) وإنحرافها المعياري يقدر بـ (1.22) أي أقل من (3)، كما أن القيمة الاحتمالية

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

(0.00) وبالتالي يعتبر هذا المتوسط دال إحصائيا، كما نلاحظ أن قيمة t تساوي (35.44) وهو دلالة على أن درجة الموافقة عالية من أفراد العينة على هذا البعد، إذ تساعد تكنولوجيا المعلومات في عملية تقييم الأداء بشكل أفضل

كما يساهم توفر وسائل تكنولوجيا المعلومات في الرفع من معدلات الأداء وتقلل من مشاكل تقييم الأداء كالعلاقات الشخصية والمحسوبية.

وجاءت عبارة (يتم تقييم أداء الموارد البشرية من قبل المشرف إلكترونيا) متوسطة، وهذا راجع لتدخل الكثير من المشرفين التنفيذيين في تقييم الموظفين بصورة لا تعتمد على تكنولوجيا المعلومات .

الجدول رقم(24): تحليل البيانات المتعلقة بتقييم البعد الخامس وظيفة تقييم الأداء .

N	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	اختبار t	درجة الاحتمالية	درجة الاجابة
25	الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات في عملية تقييم الأداء يساعد بشكل أفضل في عملية التقييم	3,79	1,21	38,41	0,00	عالية
26	يساهم توفر وسائل تكنولوجيا المعلومات في الرفع من معدلات الأداء	3,76	1,20	38,30	0,00	عالية
27	تقلل وسائل تكنولوجيا المعلومات من مشاكل تقييم الأداء كالعلاقات الشخصية و المحسوبية	3,73	1,15	39,61	0,00	عالية
28	يتم تقييم أداء الموارد البشرية من قبل المشرف إلكترونيا	3,10	1,30	29,22	0,00	متوسطة

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

29	إعتماد التفاعل مع الجمهور كمحدد من محددات تقييم الأداء	3,14	1,22	31,64	0,00	متوسطة
الإجمالي		3,50	1,22	35,44	0,00	عالية

المصدر: من إعداد الطالبة باستخدام برنامج SPSS v 26 (n=150)

المطلب الرابع: نتائج التحليل الوصفي لاختبار أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية

يتكون هذا المقياس من عشر (10)عبارات، اعتمدنا على معيار المتوسط الحسابي المرجح و الذي يساوي متوسط المتوسطات (أي نجمع المتوسطات و نقسم المجموع على عدد الأسئلة الفرعية للمحور) لتحديد نتيجة المحور ، ومن الجدول أدناه نلاحظ من خلال النسب ومتوسط المرجح للإجابات لهذا المحور يقدر ب (3.99) وإنحرافها المعياري يقدر بـ (0.87) أي أقل من (3) ، كما أن القيمة الاحتمالية (0.00) وبالتالي يعتبر هذا المتوسط دال إحصائيا، كما نلاحظ أن قيمة t تساوي (56.72) وهو دلالة على أن درجة الموافقة عالية من أفراد العينة على هذا المحور الذي يعكس استخدامات وسائل وتكنولوجيا المعلومات في خفض معدلات الخطأ وتوفير مرونة و أداء عالي في العمل مع خفض التكاليف وسرعة التنفيذ، وتسهيل عملية اتخاذ القرار.

و عليه نستنتج من المؤشرات الموجودة في الجدول أن غالبية وجهات نظر أفراد العينة المشاركين في الدراسة نحو أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية في وزارة البريد و المواصلات السلكية و اللاسلكية و التكنولوجيات و الرقمنة ، يرون و يؤكدون على أنها ساعدت في تسهيل وزيادة التواصل بين الموظفين وخلق روح العمل الجماعي ، إضافة إلى توفير إمكانية العمل عن بعد من خلال الأنترنت ، و قد احتلت الفقرة (يؤدي استخدام تكنولوجيا المعلومات في وظيفة إدارة الموارد

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

البشرية إلى تحسين مهام الموظفين) المرتبة الأعلى بمتوسط حسابي بلغ (4.17) ، في حين جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة (استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات في وظيفة إدارة الموارد البشرية يخفض أخطاء الموظفين) بمتوسط حسابي بلغ (3.72)، و تفسر هذه النتائج بأن الوزارة أدركت أن السبيل الحقيقي لتحسين أداء الموظفين هو توفير واستخدام تكنولوجيا المعلومات بطريقة ترفع كفاءة الأداء ، الأمر الذي انعكس إيجابا على انجاز الأعمال بسرعة و فعالية تامة ، وتجنب إهدار وتضييع الوقت ، والتخلص من الكم الهائل من الأرشيف الورقي واستبداله بالأرشفة الإلكترونية ، و تبسيط الإجراءات الإدارية والتقليل من الأخطاء.

الجدول رقم (25): تحليل البيانات المتعلقة بتقييم نتائج التحليل الوصفي لإختبار أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية.

N	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	اختبار t	درجة الاحتمالية	درجة الإجابة
1	إستخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات في وظيفة إدارة الموارد البشرية يخفض أخطاء الموظفين	3,72	0,87	52,49	0,00	عالية
2	إستخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات في وظيفة إدارة الموارد البشرية يوفر مرونة أكثر في العمل	3,93	0,90	53,38	0,00	عالية
3	تساهم تكنولوجيا المعلومات في وظيفة إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء عمل الموظفين وزيادة إنتاجيتهم	3,97	0,96	50,96	0,00	عالية

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

4	تعمل تكنولوجيا المعلومات في وظيفة إدارة الموارد البشرية على خلق روح العمل الجماعي	3,85	0,88	53,52	0,00	عالية
5	يساهم استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات في وظيفة إدارة الموارد البشرية في تخفيض تكاليف أداء العمل	4,02	0,79	62,34	0,00	عالية
6	يساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات في سرعة تنفيذ أنشطة وظيفة إدارة الموارد البشرية	4,11	0,79	63,74	0,00	عالية
7	يساعد استخدام تكنولوجيا المعلومات في وظيفة إدارة الموارد البشرية في تسهيل عملية اتخاذ القرار	4,02	0,96	51,36	0,00	عالية
8	يؤدي استخدام تكنولوجيا المعلومات في وظيفة إدارة الموارد البشرية إلى تحسين مهام الموظفين	4,17	0,83	61,93	0,00	عالية
9	تساهم تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في زيادة التواصل بين الموظفين	4,10	0,84	59,68	0,00	عالية
10	يؤدي استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية إلى توفير إمكانية العمل عن بعد من خلال الأنترنت	4,03	0,86	57,80	0,00	عالية
الإجمالي		3,99	0,87	56,72	0,00	**عالية**

المصدر: من إعداد الطالبة باستخدام برنامج SPSS v 26 (n=150)

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

المبحث الثاني: نتائج اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها

بعد القيام بالتحليل الوصفي لاستجابات المبحوثين حول فقرات المقياس، واستخراج متوسط استجاباتهم وتحديد درجة الموافقة، سننتقل لدراسة أثر تكنولوجيا المعلومات بأبعادها على أداء إدارة الموارد البشرية، وكذلك دراسة الفروق في متوسطات استجابات المبحوثين نحو هذا التأثير، والتي تعزى للمتغيرات الوظيفية، وذلك عن طريق اختبار الفروض ومعالجتها إحصائيا باستخدام أساليب إحصائية تخدم مضمون هذه الفروض.

ولقد تمّ التحقق من ثبات الاستبيان من خلال طريقة معامل ألفا كرو نباخ، من خلال نتيجة الجدول رقم (26)، يتضح أن قيمة المعامل ألفا كرونباخ قد فاقت بكثير (0.7)، ممّا يدلّ على أن فقرات الاستبيان تتمتع بدرجة صدق وثبات عالية، فقيمة المعامل ألفا كرو نباخ لجميع عبارة (0.961)، أي إن كل عبارات مقاييس الدراسة ذات موثوقية وثبات عالي.

الجدول رقم (26): نتائج اختبار ألفا كرو نباخ لقياس الثبات الإجمالي للاستبيان.

عدد العبارات	ألفا كرونباخ (الثبات)
68	0 .961

المصدر: من إعداد الطالبة باستخدام برنامج SPSS v 26 (n=150)

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

المطلب الأول: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها ووظائف إدارة الموارد البشرية بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.

لاختبار فرضيات الدراسة سنقوم بدراسة قوة الارتباط بين محاور الاستبيان، وبما أن أسئلة المحاور عبارة عن متغيرات نوعية رتبيه حسب معيار ليكارت، يمكن الاعتماد على معامل ارتباط الرتب لسبيرمان (Rho de Spearman))

وليكن متغير تكنولوجيا المعلومات هو البعد الكلي لكل بنود المحور الأول، أي بكل أبعاده الخمسة ويتم حسابه بطريقة المتوسطات، باستخدام برنامج SPSS26 ، ويكون أوتوماتيكيا متغير كمي، وكذلك متغير تخطيط الموارد البشرية هو البعد الكلي لكل بنود المحور الثاني ويكون كذلك متغير كمي.

إذن نعتمد على معامل ارتباط بيرسون بدلا من سيبرمان، لان معامل ارتباط الرتب لسبيرمان يستخدم في حالة العينات التي يكون فيها العدد صغيراً

و للحكم على نتائج الارتباط (تقييم العلاقة) نستخدم التقديرات التالية:

من 0.00 الى 0.25 ..... تعني علاقة ضعيفة جدا

من 0.26 الى 0.49 ..... تعني علاقة ضعيفة

من 0.50 الى 0.69 ..... تعني علاقة متوسطة

من 0.70 الى 0.89 ..... تعني علاقة عالية

من 0.90 الى 1.00 ..... تعني علاقة عالية جدا

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

أولا: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05\geq\alpha$) بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، قاعدة البيانات، شبكات الاتصال، مهارات الموارد البشرية) ووظيفة تخطيط الموارد البشرية بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.

لدراسة العلاقة بين متغير تكنولوجيا المعلومات ووظيفة تخطيط الموارد البشرية، قمنا باستخراج جدول الارتباط باستخدام برنامج SPSS 26، وتحصلنا على النتائج المدونة في الجـــدول رقم (27)، وتم استخدام معامل الارتباط بيرسون.

ومستوى الدلالة المعنوية يرمز له بالرمز SIG هو أقصى احتمال يمكن تحمله من الخطأ، ويحدد قبل سحب العينة، وعادة ما يكون يساوي 0,05.

وسنعتمد خلال هذه الدراسة على الفرضيتين الاحصائيتين التاليتين:

الفرضية الصفرية H_0 : أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أكبر من 0,05 ارتباط غير معنوي.

الفرضية البديلة H_1 : أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أقل من 0,05 ارتباط معنوي.

الجدول رقم (27): نتائج الارتباط بين تكنولوجيا المعلومات ووظيفة تخطيط الموارد البشرية

الارتباطات		تخطيط الموارد البشرية
تكنولوجيا المعلومات	قيمة معامل الارتباط بيرسون	0,472**
	مستوى الدلالة المعنوية	0,000
	حجم العينة	150

المصدر: من إعداد الطالبة بناءا على مخرجات SPSS26

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

ومن خلال نتائج الجدول رقم (27) نجد أن قيمة مستوى الدلالة المعنوية SIG تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05 ، مما يدل على أن الارتباط معنوي، و منه نستنتج وجود علاقة بين تكنولوجيا المعلومات ووظيفة تخطيط الموارد البشرية، حيث نجد أن تكنولوجيا المعلومات لها علاقة طردية مع وظيفة تخطيط الموارد البشرية بارتباط قدره 0.472 ، و هي علاقة ضعيفة مقارنة مع حجم العينة ، و هذا يعني أنه كل زيادة بوحدة واحدة في تكنولوجيا المعلومات بالوزارة ، سينتج عنه زيادة قدرها 47.20 % في وظيفة تخطيط الموارد البشرية.

ومنه الفرضية القائلة " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05\geq\alpha$) بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، قاعدة البيانات، شبكات الاتصال، مهارات الموارد البشرية) ووظيفة تخطيط الموارد البشرية بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة "، **محققة.**

ومن أهم الدراسات التي أثبتت هذه النتيجة دراستي :(أمال يوب2019، بن ساعد يمينة 2019)، فحسب هذه الدراسات أن هناك علاقة خطية ايجابية بين هذين المتغيرين.

ثانيا: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05\geq\alpha$) بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، قاعدة البيانات، شبكات الاتصال، مهارات الموارد البشرية) ووظيفة توظيف الموارد البشرية بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.

لدراسة العلاقة بين متغير تكنولوجيا المعلومات ووظيفة توظيف الموارد البشرية، قمنا باستخراج جدول الارتباط باستخدام برنامج SPSS 26، وتحصلنا على النتائج المدونة في الجدول رقم (28)، وتم استخدام معامل الارتباط بيرسون.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الجدول رقم (28): نتائج الارتباط بين تكنولوجيا المعلومات ووظيفة توظيف الموارد البشرية

توظيف الموارد البشرية	الارتباطات	
0,649**	قيمة معامل الارتباط بيرسون	تكنولوجيا المعلومات
0,000	مستوى الدلالة المعنوية	
150	حجم العينة	

المصدر: من إعداد الطالبة بناءا على مخرجات SPSS26

ومن خلال نتائج الجدول رقم (28) نجد أن قيمة مستوى الدلالة المعنوية SIG تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن الارتباط معنوي ، و منه نستنتج وجود علاقـــــة بين تكنولوجيا المعلومات و وظيفة توظيف الموارد البشرية، حيث نجد أن تكنولوجيا المعلومات لها علاقة طردية مع وظيفة توظيف الموارد البشرية بارتباط قدره 0.649 ، و هي علاقة متوسطة مقارنة مع حجم العينة ، و هذا يعني أنه كل زيادة بوحدة واحدة في تكنولوجيا المعلومات بالوزارة ، سينتج عنه زيادة قدرها 64.90 % في وظيفة توظيف الموارد البشرية.

ومنه الفرضية القائلة " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05\geq\alpha$) بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، قاعدة البيانات، شبكات الاتصال، مهارات الموارد البشرية) ووظيفة توظيف الموارد البشرية بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة "، **محققة**.

ومن أهم الدراسات التي أثبتت هذه النتيجة دراسة (بن ساعد يمينة 2019)، فحسب هذه الدراسة أن هناك علاقة خطية إيجابية بين هذين المتغيرين.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

ثالثا: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05\geq\alpha$) بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، قاعدة البيانات، شبكات الاتصال، مهارات الموارد البشرية) ووظيفة تدريب الموارد البشرية بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.

لدراسة العلاقة بين متغير تكنولوجيا المعلومات ووظيفة تدريب الموارد البشرية، قمنا باستخراج جدول الارتباط باستخدام برنامج SPSS 26، وتحصلنا على النتائج المدونة في الجدول رقم (29) ، وتم استخدام معامل الارتباط بيرسون .

الجدول رقم (29): نتائج الارتباط بين تكنولوجيا المعلومات ووظيفة تدريب الموارد البشرية

تدريب الموارد البشرية	الارتباطات	
0,709**	قيمة معامل الارتباط بيرسون	تكنولوجيا المعلومات
0,000	مستوى الدلالة المعنوية	
150	حجم العينة	

المصدر: من إعداد الطالبة بناءا على مخرجات SPSS26

ومن خلال نتائج الجدول رقم (29) نجد أن قيمة مستوى الدلالة المعنوية SIG تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن الارتباط معنوي، ومنه نستنتج وجود علاقة بين تكنولوجيا المعلومات و وظيفة تدريب الموارد البشرية، حيث نجد أن تكنولوجيا المعلومات لها علاقة طردية مع وظيفة تدريب الموارد البشرية بارتباط قدره 0.709، وهي علاقة مرتفعة مقارنة مع حجم العينة، وهذا يعني أنه كل زيادة بوحدة واحدة في تكنولوجيا المعلومات بالوزارة، سينتج عنه زيادة قدرها 70.09% في وظيفة تدريب الموارد البشرية.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

ومنه الفرضية القائلة بأنه " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05\geq\alpha$) بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، قاعدة البيانات، شبكات الاتصال، مهارات الموارد البشرية) ووظيفة تدريب الموارد البشرية بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة"، **محققة.**

ومن أهم الدراسات التي أثبتت هذه النتيجة دراستي :(بن ساعد يمينة 2019، طويهري فاطمة 2019)، فحسب هذه الدراسات أن هناك علاقة خطية ايجابية بين هذين المتغيرين.

رابعا: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05\geq\alpha$) بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، قاعدة البيانات، شبكات الاتصال، مهارات الموارد البشرية) ووظيفة تعويضات الموارد البشرية بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.

لدراسة العلاقة بين متغير تكنولوجيا المعلومات ووظيفة تعويضات الموارد البشرية، قمنا باستخراج جدول الارتباط باستخدام برنامج SPSS 26، وتحصلنا على النتائج المدونة في الجدول رقم (30)، وتم استخدام معامل الارتباط بيرسون.

الجدول رقم (30): نتائج الارتباط بين تكنولوجيا المعلومات ووظيفة تعويضات الموارد البشرية

تعويضات الموارد البشرية	الارتباطات	
0,661**	قيمة معامل الارتباط بيرسون	تكنولوجيا المعلومات
0,000	مستوى الدلالة المعنوية	
150	حجم العينة	

المصدر: من إعداد الطالبة بناءا على مخرجات SPSS26

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

ومن خلال نتائج الجدول رقم (30) نجد أن قيمة مستوى الدلالة المعنوية SIG تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن الارتباط معنوي، ومنه نستنتج وجود علاقة بين تكنولوجيا المعلومات ووظيفة تعويضات الموارد البشرية، حيث نجد أن تكنولوجيا المعلومات لها علاقة طردية مع وظيفة تعويضات الموارد البشرية بارتباط قدره 0.661 ، وهي علاقة متوسطة مقارنة مع حجم العينة ، وهذا يعني أنه كل زيادة بوحدة واحدة في تكنولوجيا المعلومات بالوزارة ، سينتج عنه زيادة قدرها 66.10% في وظيفة تعويضات الموارد البشرية.

ومنه الفرضية القائلة بأنه " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05\geq\alpha$) بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، قاعدة البيانات، شبكات الاتصال، مهارات الموارد البشرية) ووظيفة تعويضات الموارد البشرية بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة"، **محققة**.

ومن أهم الدراسات التي أثبتت هذه النتيجة دراسة (Sajjad Hossain 2017)، فحسب هذه الدراسة أن هناك علاقة خطية إيجابية بين هذين المتغيرين.

خامسا: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05\geq\alpha$) بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، قاعدة البيانات، شبكات الاتصال، مهارات الموارد البشرية) ووظيفة تقيم أداء الموارد البشرية بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.

لدراسة العلاقة بين متغير تكنولوجيا المعلومات ووظيفة تقييم أداء الموارد البشرية، قمنا باستخراج جدول الارتباط باستخدام برنامج SPSS 26، وتحصلنا على النتائج المدونة في الجدول رقم (31) ، وتم استخدام معامل الارتباط بيرسون .

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الجدول رقم (31): نتائج الارتباط بين تكنولوجيا المعلومات ووظيفة تقييم أداء الموارد البشرية

الارتباطات		تقييم أداء الموارد البشرية
تكنولوجيا المعلومات	قيمة معامل الارتباط بيرسون	0,596**
	مستوى الدلالة المعنوية	0,000
	حجم العينة	150

المصدر: من إعداد الطالبة بناءا على مخرجات SPSS26

ومن خلال نتائج الجدول رقم (31) نجد أن قيمة مستوى الدلالة المعنوية SIG تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن الارتباط معنوي، ومنه نستنتج وجود علاقة بين تكنولوجيا المعلومات ووظيفة تقييم أداء الموارد البشرية، حيث نجد أن تكنولوجيا المعلومات لها علاقة طردية مع وظيفة تقييم أداء الموارد البشرية بارتباط قدره 0.596، وهي علاقة متوسطة مقارنة مع حجم العينة، وهذا يعني أنه كل زيادة بوحدة واحدة في تكنولوجيا المعلومات بالوزارة، سينتج عنه زيادة قدرها 59.60% في وظيفة تقييم أداء الموارد البشرية.

ومنه الفرضية القائلة بأنه " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05\geq\alpha$) بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، قاعدة البيانات، شبكات الاتصال، مهارات الموارد البشرية) ووظيفة تقييم أداء الموارد البشرية بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة "، **محققة.**

ومن أهم الدراسات التي أثبتت هذه النتيجة دراسة (Sajjad Hossain 2017)، فحسب هذه الدراسة أن هناك علاقة خطية إيجابية بين هذين المتغيرين.

وبالتالي الفرضية الرئيسية الأولى محققة .

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

المطلب الثاني: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05\geq\alpha$) لتكنولوجيا المعلومات بأبعادها على أداء إدارة الموارد البشرية بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.

لاختبار هذه الفرضية نستعمل الانحدار الخطي البسيط ، حيث أن " الانحدار الخطي البسيط يمكن من خلاله تقدير أحد المتغيرين (المتغير التابع Y) من قيم متغير واحد فقط (المتغيرات المستقلة X_1) ، من خلال معادلة خطية (من الدرجة الأولى)، و هذا يمكن أن يتم استخدام المعادلة الخطية على الصورة العامة ": [1]

$$y_t = b_0 + b_1 x_1$$

حيث قيمة y_t هي قيمة من قيمة المتغير Y و b_1 وهي معاملات الانحدار و b_0 هي ثابت الانحدار ، و هذه المعادلة تعرف بمعادلة الانحدار الخطي البسيط.

إن عملية بناء نموذج الانحدار الخطي التي يمكن أن تستخدم في تقدير قيم المتغير ، من خلال قيم محددة للمتغير المستقل ، يمكن تعميمها للحالات التي يكون متاحا لدينا بها معلومات عن متغير واحد ، فعملية بناء نموذج الانحدار عندما يكون لدينا متغير تابع ومتغير واحد مستقل تعرف باسم الانحدار البسيط .[2]

سوف نقوم خلال هذا الفرع بتقدير قيم إدارة أداء إدارة الموارد البشرية بالنسبة لكل من المتغير المفسر الوحيد (تكنولوجيا المعلومات).

[1] محمود خالد عكاشة، مرجع سبق ذكره، ص 404.

[2] نفس المرجع، ص 420.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

$$RH_t = b_0 + b_1 TEC_1$$

RH : هو أداء إدارة الموارد البشرية

TEC: هو تكنولوجيا المعلومات

حيث ε_t هو الخطأ العشوائي ، وبعدها نحصل على المعادلة التالية:

$$RH_t = \hat{b}_0 + \hat{b}_1 TEC_1$$

حيث $\hat{b}_0$ و $\hat{b}_1$ وهي القيم المقدرة (المعلمات).

نقوم بإدخال المعطيات و بعملية التقدير باستعمال برنامج SPSS26 ، و اعتمادا على طريقة المربعات الصغرى OLS.

حيث " تعد طريقة المربعات الصغرى الاعتيادية من الطرائق المهمة ، و الأكثر شيوعا لتقدير معلمات نموذج الانحدار الخطي ، وتمتاز بصفات أكثر فعالية من غيرها من الطرائق ، وبسهولة حساب تقدير معلماتها ومنطقية النتائج المستحصل عليها، و سهولة فهم ميكانيكية عملها ، وتمتاز بأن مقدراتها تمتلك أقل التباينات من بين كل الطرائق المتحيزة الأخرى " [1] .

وبعد إدخال المعطيات نحصل على النتائج المدونة في الجداول التالية:

[1] خيري بدل رشيد الرشيداني، "تقويم طريقة (liu) المقيدة في معالجة مشكلة التعدد الخطي "،**المجلة العراقية للعلوم الإحصائية** ، العدد (09) ، 2006 ، ص 142.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الجدول رقم (32): المتغيرات المدخلة والمحذوفة في النموذج عند عملية التقدير

Variables introduites/éliminées[a] المتغيرات المدخلة والمحذوفة			
الطريقة	المتغيرات المحذوفة	المتغيرات المدخلة	النموذج
Introduire		تكنولوجيا المعلومات[b]	1
a. Variable dépendante : أداء إدارة الموارد البشرية			
b. Toutes les variables demandées ont été introduites.			

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات spss 26

يمثل الجدول رقم (32) عدد النماذج التي يمكن استخراجها من خلال البرنامج ، و هي نموذج واحد و المتغيرات المدخلة في النموذج و هي (تكنولوجيا المعلومات) ، و المتغيرات الملغات و هي لا توجد ، و طريقة التقدير حيث استعملنا طريقة المربعات الصغرى OLS ، و برنامج SPSS 26 استعمل طريقة Introduire أي إدخال جميع المتغيرات .

و يوضح الجدول رقم(33) مؤشرات إحصائية للنموذج المقدر.

الجدول رقم (33): المؤشرات الإحصائية للنموذج المقدر

Récapitulatif des modèles[b] ملخص النماذج					
النموذج	معامل الارتباط البسيطR	معامل التحديد R-deux	معامل التحديد المصحح R-deux ajusté	الخطأ المعياري للتقدير Erreur standard de l'estimation	داربن واتسون Durbin-Watson
1	0,449[a]	0,202	0,196	0,61208	2,290
a. Prédicteurs : (Constante), تكنولوجيا المعلومات					
b. Variable dépendante : أداء إدارة الموارد البشرية					

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات spss 26

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

يبين الجدول رقم (33) نتيجة حساب معامل الارتباط البسيط R حيث كان يساوي 0.449، ومعامل التحديد R^2 أو R-Square و الذي يساوي 0.202 ، كما أن قيمة معامل التحديد المصحح Adjusted R Square (R^{2-}=0.196) تشير الى 19,6% ، وهذا يعني أن المتغير المستقل استطاع أن يفسر المتغيرة التابعة بنسبة 19,6% ، أما الباقي فهو مفسر من طرف المتغير العشوائي و عوامل أخرى.

والان سنقوم باختبار (Durbin-Waston Test)، وهو اختبار إحصائي معلمي للتحقق من وجود ارتباط ذاتي من الدرجة الأولى بين أخطاء نموذج الانحدار، وهو يدرس هل طريقة المربعات الصغرى تحافظ على خاصية عدم التحيز أم لا.

وقيمة Durbin-Watson تبين وجود أو عدم وجود ارتباط ذاتي من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (34): جدول قيم Durbin-Watson

p<0	?	P=0	P=0	?	p>0	0
يوجد ارتباط ذاتي موجب	منطقة الشك	لا يوجد	لا يوجد	منطقة الشك	يوجد ارتباط ذاتي سالب	يوجد ارتباط ذاتي سالب
4	4-dl	4-du	2	du	dl	0

حيث du, dl تمثل القيم الحرجة لإحصائية DW

من جدول DW عند مستوى معنوية 0.05

dl =1,720 و du =1,778 (حسب جدول توزيع القيم الحرجة DW)

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الجدول رقم (35): توزيع القيم الحرجة لإحصائية DW

TABLE D.5A
DURBIN–WATSON d STATISTIC: SIGNIFICANCE POINTS OF d_L AND d_U AT 0.05 LEVEL OF SIGNIFICANCE

	$k'=1$		$k'=2$		$k'=3$		$k'=4$		$k'=5$		$k'=6$		$k'=7$		$k'=8$		$k'=9$		$k'=10$	
n	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U
6	0.610	1.400	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
7	0.700	1.356	0.467	1.896	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
8	0.763	1.332	0.559	1.777	0.368	2.287	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
9	0.824	1.320	0.629	1.699	0.455	2.128	0.296	2.588	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
10	0.879	1.320	0.697	1.641	0.525	2.016	0.376	2.414	0.243	2.822	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
11	0.927	1.324	0.658	1.604	0.595	1.928	0.444	2.283	0.316	2.645	0.203	3.005	—	—	—	—	—	—	—	—
12	0.971	1.331	0.812	1.579	0.658	1.864	0.512	2.177	0.379	2.506	0.268	2.832	0.171	3.149	—	—	—	—	—	—
13	1.010	1.340	0.861	1.562	0.715	1.816	0.574	2.094	0.445	2.390	0.328	2.692	0.230	2.985	0.147	3.266	—	—	—	—
14	1.045	1.350	0.905	1.551	0.767	1.779	0.632	2.030	0.505	2.296	0.389	2.572	0.286	2.848	0.200	3.111	0.127	3.360	—	—
15	1.077	1.361	0.946	1.543	0.814	1.750	0.685	1.977	0.562	2.220	0.447	2.472	0.343	2.727	0.251	2.979	0.175	3.216	0.111	3.438
16	1.106	1.371	0.982	1.539	0.857	1.728	0.734	1.935	0.615	2.157	0.502	2.388	0.398	2.624	0.304	2.860	0.222	3.090	0.155	3.304
17	1.133	1.381	1.015	1.536	0.897	1.710	0.779	1.900	0.664	2.104	0.554	2.318	0.451	2.537	0.356	2.757	0.272	2.975	0.198	3.184
18	1.158	1.391	1.046	1.535	0.933	1.696	0.820	1.872	0.710	2.060	0.603	2.257	0.502	2.461	0.407	2.667	0.321	2.873	0.244	3.073
19	1.180	1.401	1.074	1.536	0.967	1.685	0.859	1.848	0.752	2.023	0.649	2.206	0.549	2.396	0.456	2.589	0.369	2.783	0.290	2.974
20	1.201	1.411	1.100	1.537	0.998	1.676	0.894	1.828	0.792	1.991	0.692	2.162	0.595	2.339	0.502	2.521	0.416	2.704	0.336	2.885
21	1.221	1.420	1.125	1.538	1.026	1.669	0.927	1.812	0.829	1.964	0.732	2.124	0.637	2.290	0.547	2.460	0.461	2.633	0.380	2.806
22	1.239	1.429	1.147	1.541	1.053	1.664	0.958	1.797	0.863	1.940	0.769	2.090	0.677	2.246	0.588	2.407	0.504	2.571	0.424	2.734
23	1.257	1.437	1.168	1.543	1.078	1.660	0.986	1.785	0.895	1.920	0.804	2.061	0.715	2.208	0.628	2.360	0.545	2.514	0.465	2.670
24	1.273	1.446	1.188	1.546	1.101	1.656	1.013	1.775	0.925	1.902	0.837	2.035	0.751	2.174	0.666	2.318	0.584	2.464	0.506	2.613
25	1.288	1.454	1.206	1.550	1.123	1.654	1.038	1.767	0.953	1.886	0.868	2.012	0.784	2.144	0.702	2.280	0.621	2.419	0.544	2.560
26	1.302	1.461	1.224	1.553	1.143	1.652	1.062	1.759	0.979	1.873	0.897	1.992	0.816	2.117	0.735	2.246	0.657	2.379	0.581	2.513
27	1.316	1.469	1.240	1.556	1.162	1.651	1.084	1.753	1.004	1.861	0.925	1.974	0.845	2.093	0.767	2.216	0.691	2.342	0.616	2.470
28	1.328	1.476	1.255	1.560	1.181	1.650	1.104	1.747	1.028	1.850	0.951	1.958	0.874	2.071	0.798	2.188	0.723	2.309	0.650	2.431
29	1.341	1.483	1.270	1.563	1.198	1.650	1.124	1.743	1.050	1.841	0.975	1.944	0.900	2.052	0.826	2.164	0.753	2.278	0.682	2.396
30	1.352	1.489	1.284	1.567	1.214	1.650	1.143	1.739	1.071	1.833	0.998	1.931	0.926	2.034	0.854	2.141	0.782	2.251	0.712	2.363
31	1.363	1.496	1.297	1.570	1.229	1.650	1.160	1.735	1.090	1.825	1.020	1.920	0.950	2.018	0.879	2.120	0.810	2.226	0.741	2.333
32	1.373	1.502	1.309	1.574	1.244	1.650	1.177	1.732	1.109	1.819	1.041	1.909	0.972	2.004	0.904	2.102	0.836	2.203	0.769	2.306
33	1.383	1.508	1.321	1.577	1.258	1.651	1.193	1.730	1.127	1.813	1.061	1.900	0.994	1.991	0.927	2.085	0.861	2.181	0.795	2.281
34	1.393	1.514	1.333	1.580	1.271	1.652	1.208	1.728	1.144	1.808	1.080	1.891	1.015	1.979	0.950	2.069	0.885	2.162	0.821	2.257
35	1.402	1.519	1.343	1.584	1.283	1.653	1.222	1.726	1.160	1.803	1.097	1.884	1.034	1.967	0.971	2.054	0.908	2.144	0.845	2.236
36	1.411	1.525	1.354	1.587	1.295	1.654	1.236	1.724	1.175	1.799	1.114	1.877	1.053	1.957	0.991	2.041	0.930	2.127	0.868	2.216
37	1.419	1.530	1.364	1.590	1.307	1.655	1.249	1.723	1.190	1.795	1.131	1.870	1.071	1.948	1.011	2.029	0.951	2.112	0.891	2.198
38	1.427	1.535	1.373	1.594	1.318	1.656	1.261	1.722	1.204	1.792	1.146	1.864	1.088	1.939	1.029	2.017	0.970	2.098	0.912	2.180
39	1.435	1.540	1.382	1.597	1.328	1.658	1.273	1.722	1.218	1.789	1.161	1.859	1.104	1.932	1.047	2.007	0.990	2.085	0.932	2.164
40	1.442	1.544	1.391	1.600	1.338	1.659	1.285	1.721	1.230	1.786	1.175	1.854	1.120	1.924	1.064	1.997	1.008	2.072	0.952	2.149
45	1.475	1.566	1.430	1.615	1.383	1.666	1.336	1.720	1.287	1.776	1.238	1.835	1.189	1.895	1.139	1.958	1.089	2.022	1.038	2.088
50	1.503	1.585	1.462	1.628	1.421	1.674	1.378	1.721	1.335	1.771	1.291	1.822	1.246	1.875	1.201	1.930	1.156	1.986	1.110	2.044
55	1.528	1.601	1.490	1.641	1.452	1.681	1.414	1.724	1.374	1.768	1.334	1.814	1.294	1.861	1.253	1.909	1.212	1.959	1.170	2.010
60	1.549	1.616	1.514	1.652	1.480	1.689	1.444	1.727	1.408	1.767	1.372	1.808	1.335	1.850	1.298	1.894	1.260	1.939	1.222	1.984
65	1.567	1.629	1.536	1.662	1.503	1.696	1.471	1.731	1.438	1.767	1.404	1.805	1.370	1.843	1.336	1.882	1.301	1.923	1.266	1.964
70	1.583	1.641	1.554	1.672	1.525	1.703	1.494	1.735	1.464	1.768	1.433	1.802	1.401	1.837	1.369	1.873	1.337	1.910	1.305	1.948
75	1.598	1.652	1.571	1.680	1.543	1.709	1.515	1.739	1.487	1.770	1.458	1.801	1.428	1.834	1.399	1.867	1.369	1.901	1.339	1.935
80	1.611	1.662	1.586	1.688	1.560	1.715	1.534	1.743	1.507	1.772	1.480	1.801	1.453	1.831	1.425	1.861	1.397	1.893	1.369	1.925
85	1.624	1.671	1.600	1.696	1.575	1.721	1.550	1.747	1.525	1.774	1.500	1.801	1.474	1.829	1.448	1.857	1.422	1.886	1.396	1.916
90	1.635	1.679	1.612	1.703	1.589	1.726	1.566	1.751	1.542	1.776	1.518	1.801	1.494	1.827	1.469	1.854	1.445	1.881	1.420	1.909
95	1.645	1.687	1.623	1.709	1.602	1.732	1.579	1.755	1.557	1.778	1.535	1.802	1.512	1.827	1.489	1.852	1.465	1.877	1.442	1.903
100	1.654	1.694	1.634	1.715	1.613	1.736	1.592	1.758	1.571	1.780	1.550	1.803	1.528	1.826	1.506	1.850	1.484	1.874	1.462	1.898
150	1.720	1.746	1.706	1.760	1.693	1.774	1.679	1.788	1.665	1.802	1.651	1.817	1.637	1.832	1.622	1.847	1.608	1.862	1.594	1.877
200	1.758	1.778	1.748	1.789	1.738	1.799	1.728	1.810	1.718	1.820	1.707	1.831	1.697	1.841	1.686	1.852	1.675	1.863	1.665	1.874

ومنه الجدول يصبح حسب الحالة المدروسة (حسب قيم المشاهدات وعدد المتغيرات) كما يلي:

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الجدول رقم (36): جدول دربن وتسن حسب الحالة المدروسة

p>0	?	P=0	P=0	?	p<0
0	1,778	1,720	2	2,242	2,408	4

قيمة DW تساوي 2.290 تقع في المنطقة التي لا يوجد فيها ارتباط ذاتي، ومنه طريقة المربعات الصغرى تبقى محافظة على خاصية عدم التحيز.

وتم حساب الانحدار الخطي البسيط، والنتائج يلخصها الجدول الموالي:

الجدول رقم (37): جدول تحليل تباين خط الانحدار.

تحليل التباين ANOVA[a]						
Modèle		مجموع المربعات Somme des carrés	درجة الحرية dll	مربع المتوسطات Carré moyen	قيمة فيشر F	مستوى الدلالة المعنوية Sig
1	الإنحدار Régression	14,026	1	14,026	37,437	0,000 [b]
	البواقي de Student	55,448	148	0,375		
	المجموع Total	69,473	149			
a. Variable dépendante : أداء إدارة الموارد البشرية						
b. Prédicteurs : (Constante), تكنولوجيا المعلومات						

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات spss 26

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الجدول رقم (37) هو جدول تحليل تباين خط الانحدار، حيث يدرس مدى ملائمة خط الانحدار للبيانات، وفرضيته الصفرية التي تنص على" خط الانحدار لا يلائم البيانات المعطاة "، ويبين الجدول مجموع مربعات الانحدار هو 14,026 ، ومجموع مربعات البواقي هو 55,448 ،و ومجموع المربعات الكلي هو 69,473 ، ودرجة حرية البواقي هي 1 ، و درجة حرية النموذج هي 148، و معدل مربعات الانحدار هو 14,026 ، و ومعدل مربعات البواقي هو 0,375، وتظهر قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار وهي حسب إحصائية فيشر تساوي 37,437، والذي من خلاله يتم اختبار فرضية وجود علاقة خطية حقيقية بين المتغيرات باستخدام دالة اختبار فيشر، والتي تمثل النسبة بين متوسط المربعات، الذي يعزى للانحدار إلى متوسط مربعات الأخطاء، لذا فإنه لكي تكون العلاقة الخطية حقيقية ومعنوية يجب أن تكون قيمة فيشر كبيرة على المجدولة وهذا حسب ما يلي:

$$Pr\ (F > 3.14) = 0.05$$

ولأجل ذلك نضع الفرضيتين الاحصائيتين التاليتين:

الفرضية الصفرية H_0 : أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أقل من 0,05 الانحدار معنوي.

الفرضية البديلة H_1 : أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أكبر من 0,05 الانحدار غير معنوي.

ومن الجدول رقم (37) مستوى دلالة الاختبار 0,000 أقل من مستوى دلالة 0,05 ، و بالتالي فإن الانحدار معنوي ، و منه خط الانحدار يلائم البيانات ، وهذا يدل على أن نموذج الانحدار الخطي معنوي أي أن علاقة الانحدار الخطية معنوية.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

والجدول الموالي رقم (38) يمثل قيم معاملات الانحدار للمقدرات

الجدول رقم (38): قيم معاملات الانحدار للمقدرات

معاملات النموذج Coefficients[a]								
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.	Intervalle de confiance à 95,0% pour B	
		B	Erreur standard	Bêta			Borne inférieure	Borne supérieure
1	Constante	2,235	0,292		7,662	0,000	1,659	2,811
	تكنولوجيا المعلومات	0,477	0,078	0,449	6,119	0,000	0,323	0,631
a. Variable dépendante : أداء إدارة الموارد البشرية								

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات spss 26

ومن خلال الجدول السابق، يمكننا استخراج معادلة التقدير كما يلي:

$$\text{أداء إدارة الموارد البشرية} = 2,235 + 0,477 * \text{تكنولوجيا المعلومات}$$

لكن يجب اختبار المعنوية الإحصائية لهذه المعلمات **B** ، و ذلك تبعا لمستوى الدلالة لإحصائية ستودنت **t** ، ونتبع الفرضيتين الإحصائيتين التاليتين رغم أن برنامج SPSS يستخرج فقط النموذج الذي يحتوي على معلمات معنوية:

الفرضية الصفرية H_0 : أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أقل من 0,05 ، المعلمة معنوية

الفرضية البديلة H_1 : أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أكبر من 0,05 ، المعلمة غير معنوية

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

كذلك نجد أن SIG الحد الثابت (Constant) تساوي 0,000 فهي أقل من 0,05 ، و منه فالمعلمة معنوية

نلاحظ أن SIG مستوى الدلالة المعنوية لتكنلوجيا المعلومات تساوي 0,000 فهي أقل من 0,05 و منه فالمعلمة معنوية ، و أيضا كل قيم مقدرات **B** تنتمي إلى مجال الثقة ، و من هنا لا يوجد تناقض و اختلاف بين احصائيتي فيشر و ستودنت ، حيث أن الأولى بينت أن النموذج معنوي و الثانية التي بدورها تقوم بفحص كل معلمة على حدا بينت وجود معلمات كلها معنوية ، مما نستنتج أن النموذج لا يحتوي على تعدد خطي، أي عدم وجود متغيرات غير مهمة في النموذج و منه نقبل النموذج و معادلة التقدير هي :

$$\text{أداء إدارة الموارد البشرية} = \mathbf{2,235} + \mathbf{0,477} * \text{تكنلوجيا المعلومات}$$

وحسب هذه المعادلة يتبين لنا أن لتكنلوجيا المعلومات علاقة طردية مع أداء إدارة الموارد البشرية ، حيث كان معامل تكنلوجيا المعلومات يساوي 0,447 ، مما يعني أن أي زيادة بوحدة واحدة في تكنلوجيا المعلومات ، سوف ينتج عنه زيادة قدره 0,447 وحدة تقريبا في أداء إدارة الموارد البشرية ، وهو تأثير متوسط ، ومنه الفرضية الرئيسية الثانية القائلة "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05\geq\alpha$) لتكنولوجيا المعلومات بأبعادها على أداء إدارة الموارد البشرية بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة، **محققة**.

ويرجع السبب في ذلك لجهود الوزارة في توفير متطلبات تكنولوجيا المعلومات في عمل إدارة الموارد البشرية، وذلك لوعيها بأهمية هذه الوظيفة وتأثيرها المباشر والقوي على جميع وظائف الإدارة الأخرى، وبالتالي خلق ميزة تنافسية للعنصر البشري تمكنها من مواجهة المنافسة على المستويين المحلي والدولي،

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

وسعت في ذلك إلى تطوير مهارات موظفيها بإعداد برامج تدريبية في مجال التكنولوجيا الحديثة وإلى استقطاب الكفاءات المتخصصة.

وهذا مأثبتته العديد من الأبحاث بأن لتكنولوجيا المعلومات تأثير على أداء إدارة الموارد البشرية ومن أهم هذه الدراسات: (Nnenna eme .Ukandu and others) (Abdallah Thierno Diallo 2012) (Kamel omrane and Noha anan 2018)(Seyni Mamoudou;GP Joshi دراسة 2014و 2014). فحسب هذه الدراسات أن هناك علاقة خطية ايجابية بين هذين المتغيرين.

ولتحديد أهمية كل متغير مستقل على حدى، نستخدم تحليل الانحدار المتعدد، وسوف نقوم بتقدير قيم أداء إدارة الموارد البشرية بالنسبة لكل من المتغيرات المفسرة الخمسة (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، قاعدة البيانات، شبكات الاتصال و مهارات الموارد البشرية).

وذلك وفقا للمعادلة التالية:

أداء إدارة الموارد البشرية

$$= b_0 + b_1 * \text{والأجهزة المعدات} + b_2 * \text{البرمجيات} + b_3 * \text{قاعدة البيانات} + b_4$$
$$* \text{شبكات الاتصال} + b_5 * \text{مهارات الموارد البشرية} + \varepsilon_t$$

حيث ε_t هو الخطأ العشوائي

وبعدها نحصل على المعادلة التالية:

أداء إدارة الموارد البشرية

$$= \widehat{b_0} + \widehat{b_1} * \text{والأجهزة المعدات} + \widehat{b_2} * \text{البرمجيات} + \widehat{b_3} * \text{قاعدة البيانات} + \widehat{b_4}$$
$$* \text{شبكات الاتصال} + \widehat{b_5} * \text{مهارات الموارد البشرية}$$

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

حيث $\widehat{b_0}$ و $\widehat{b_1}$ و $\widehat{b_2}$ و $\widehat{b_3}$ و $\widehat{b_4}$ و $\widehat{b_5}$ هي القيم المقدرة (المعلمات)

نقوم بإدخال المعطيات في برنامج SPSS26 ، وبعدها نقدر قيم المتغير التابع بالنسبة لكل من المتغيرات المفسرة المذكورة سابقا بطريقة المربعات الصغرى OLS.

وبعد إدخال المعطيات نحصل على النتائج المدونة في الجداول التالية:

الجدول رقم (39): المتغيرات المدخلة والمحذوفة في النموذج عند عملية التقدير

المتغيرات المدخلة والمحذوفة			
الطريقة	المتغيرات المحذوفة	المتغيرات المدخلة	النموذج
Introduire		الأجهزة والمعدات, البرمجيات , قاعدة البيانات , شبكات الاتصال, مهارات الموارد البشرية[b]	1
a. Variable dépendante : أداء إدارة الموارد البشرية			
b. Toutes les variables demandées ont été introduites.			

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات spss 26

و يمثل الجدول رقم (39) عدد النماذج التي يمكن استخراجها من خلال البرنامج، و هي نموذج واحد و المتغيرات المدخلة في النموذج، و هي (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، قاعدة البيانات، شبكات الاتصال، مهارات الموارد البشرية كمتغيرات مستقلة أو ما يسمى مفسرة) و المتغيرات الملغات و هي لا توجد، وفي طريقة التقدير استعملنا طريقة المربعات الصغرى OLS و برنامج SPSS26 استعمل طريقة introduire أي إدخال جميع المتغيرات.

ويوضح الجدول رقم (40) المؤشرات الإحصائية للنموذج المقدر

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

جدول رقم (40): المؤشرات الإحصائية للنموذج المقدر

ملخص النماذج					
النموذج	معامل الارتباط البسيط R	معامل التحديد	معامل التحديد المصحح	الخطأ المعياري للتقدير	درين واتسن Durbin–Watson
1	,495[a]	,245	,219	,60346	1,234
a. Prédicteurs : (Constante), , , قاعدة البيانات, البرمجيات, الأجهزة والمعدات شبكات الاتصال، مهارات الموارد البشرية					
b. Variable dépendante : أداء إدارة الموارد البشرية					

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات spss 26

يبين الجدول السابق نتيجة حساب معامل الارتباط البسيط حيث كان يساوي 0.495، ومعامل التحديد يساوي 0.245، كما أن قيمة معامل التحديد المصحح تشير الى 24,5%، وهذا يعني أن المتغيرات المستقلة استطاعت أن تفسر المتغيرة التابعة بنسبة 24,5% ، أما الباقي فهو مفسر من طرف المتغير العشوائي و عوامل أخرى.

والان سنقوم باختبار (Durbin–Waston Test)، وهو اختبار إحصائي معلمي للتحقق من وجود ارتباط ذاتي من الدرجة الأولى بين أخطاء نموذج الانحدار، وهو يدرس هل طريقة المربعات الصغرى تحافظ على خاصية عدم التحيز أم لا.

وقيمة Durbin–Watson تبين وجود أو عدم وجود ارتباط ذاتي من خلال الجدول التالي:

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الجدول رقم (41): جدول قيم Durbin–Watson

p<0 يوجد ارتباط ذاتي موجب	? منطقة الشك	P=0 لا يوجد	P=0 لا يوجد	? منطقة الشك	p>0 يوجد ارتباط ذاتي سالب	0 يوجد ارتباط ذاتي سالب
4	4-dl	4-du	2	du	dl	0

حيث du,dl تمثل القيم الحرجة لإحصائية DW

و من جدول DW عند مستوى معنوية 0.05 و 150 مشاهدة ، و وجود 5 متغيرات نجد:

dl=1,665 و du=1,802 (حسب جدول توزيع القيم الحرجة DW)

ومنه الجدول يصبح حسب الحالة المدروسة (حسب قيم المشاهدات وعدد المتغيرات) كما يلي:

الجدول رقم (42): جدول دربن وتسن حسب الحالة المدروسة

p<0	?	P=0	P=0	?	p>0
4	2,335	2,198	2	1,802	1,665	0

قيمة DW تساوي 1,234 تقع في المنطقة التي يوجد فيها ارتباط ذاتي سالب ، ومنه طريقة المربعات الصغرى لا تبقى محافظة على خاصية عدم التحيز.

والجدول الموالي يبين مدى ملاءمة النموذج للمتغيرات.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الجدول رقم (43): جدول تحليل تباين خط الانحدار

تحليل التباين						
النموذج		مجموع المربعات Somme des carrés	درجة الحرية dll	مربع المتوسطات Carré moyen	قيمة فيشر F	مستوى الدلالة المعنوية Sig
1	الانحدار Régression	17,033	5	3,407	9,354	,000[b]
	البواقي de Student	52,440	144	,364		
	المجموع Total	69,473	149			
a. Variable dépendante : أداء إدارة الموارد البشرية						
b. Prédicteurs : (Constante), الأجهزة والمعدات, البرمجيات , قاعدة البيانات , , شبكات الاتصال، مهارات الموارد البشرية						

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات spss 26

ويمثل الجدول رقم (43) تحليل تباين خط الانحدار، حيث يدرس مدى ملائمة خطة الانحدار للبيانات وفرضيته الصفرية التي تنص على" خط الانحدار لا يلائم البيانات المعطاة"، ويبين الجدول مجموع مربعات الانحدار وهو 17.033 ، و ومجموع مربعات البواقي هو 52.440 ، و ومجموع المربعات الكلي هو 69.473، ودرجة حرية الانحدار هي 5، ودرجة حرية البواقي هي 144 ،و درجة حرية النموذج هي 149، ومعدل مربعات الانحدار هو 3.407 ،و ومعدل مربعات البواقي هو 0.364 ، وتظهر قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار وهي حسب إحصائية فيشر تساوي 9.354، والذي من خلاله يتم اختبار فرضية وجود علاقة خطية حقيقية بين المتغيرات باستخدام دالة اختبار فيشر والتي تمثل

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

النسبة بين متوسط المربعات الذي يعزى للانحدار إلى متوسط مربعات الأخطاء، لذا فإنه لكي تكون العلاقة الخطية حقيقية ومعنوية يجب أن تكون قيمة فيشر كبيرة على المجدولة و هذا حسب ما يلي :

$$Pr\ (F > 3.14) = 0.05$$

ولأجل ذلك نضع الفرضيتين الاحصائيتين التاليتين:

الفرضية الصفرية H_0 : أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أقل من 0,05 الانحدار معنوي.

الفرضية البديلة H_1 : أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أكبر من 0,05 الانحدار غير معنوي.

ومن الجدول رقم (43) نجد مستوى دلالة الاختبار 0,000 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0,05 بالتالي فإن الانحدار معنوي، ومنه خط الانحدار يلائم البيانات، وهذا يدل على أن نموذج الانحدار الخطي معنوي أي أن علاقة الانحدار الخطية معنوية.

والجدول الموالي رقم (44) يمثل قيم معاملات الانحدار للمقدرات .

الجدول رقم (44): قيم معاملات الانحدار للمقدرات

المعاملات								
النموذج		معاملات غير معيارية		معاملات معيارية	قيمة t ستودنت	Sig. مستوى الدلالة المعنوية	مجال الثقة	
		B	الخطأ المعياري	المعلمات المقدرة			القيمة الدنيا	القيمة العليا
1	(Constante)	2,014	,306		6,587	,000	1,409	2,618
	الأجهزة والمعدات	,243	,095	,235	2,562	,011	,055	,430
	البرمجيات	,145	,072	,184	2,018	,046	,003	,288
	قاعدة البيانات	,055	,065	,076	,845	,400	-,073	,182
	شبكات الاتصال	-,064	,070	-,089	-,912	,363	-,202	,074
	مهارات الموارد البشرية	,151	,068	,218	2,235	,027	,017	,284
a. Variable dépendante : أداء إدارة الموارد البشرية								

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات spss 26

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

لكن يجب اختبار المعنوية الإحصائية لهذه المعلمات **B**، وذلك تبعا لمستوى الدلالة الاحصائية ستودنت **t** ونتبع الفرضيتين الإحصائيتين التاليتين:

الفرضية الصفرية H_0 : أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أقل من 0,05 المعلمة معنوية

الفرضية البديلة H_1 : أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أكبر من 0,05 المعلمة غير معنوية

و نلاحظ من الجدول رقم (44) أن مستوى الدلالة للحد الثابت تساوي 0,000 فهي أقل من 0,05 و منه فالمعلمة معنوية ، كما أن مستوى الدلالة للمتغير الأجهزة و المعدات تساوي 0,011 فهي أقل من 0,05 و منه فالمعلمة معنوية ، ومستوى الدلالة لمتغير البرمجيات يساوي 0.046 وهي أقل من 0.05 فالمعلمة معنوية ، ولكن نجد أن مستوى الدلالة لمتغير قاعدة البيانات تساوي 0,400 فهي أكبر من 0,05 و منه فالمعلمة غير معنوية ،ونفس الشيء نجد أن مستوى الدلالة لمتغير شبكات الاتصال تساوي 0,363 فهي أكبر من 0,05 و منه فالمعلمة ليست معنوية ، و نجد أن مستوى الدلالة لمتغير مهارات الموارد البشرية تساوي 0,027 فهي أقل من 0,05 و منه فالمعلمة معنوية

ومن هنا يوجد تناقض واختلاف بين احصائيتي فيشر و ستودنت حيث أن الأولى بينت أن النموذج معنوي ، و الثانية التي بدورها تقوم بفحص كل معلمة على حدا بينت وجود معلمات غير معنوية، مما نستنتج فيه أن النموذج يحتوي على تعدد خطي ، أي وجود متغيرات غير مهمة في النموذج و هنا طريقة المربعات الصغرى تفقد خاصية أقل تباين أي يصبح التشتت كبير و القيم المقدرة بعيدة ، و لمعالجة هذه المشكلة نقوم بإدراج أداء إدارة الموارد البشرية كمتغير تابع ،و بقية المتغيرات كمتغيرات مفسرة ، و نقدر المتغيرات للحصول على نموذج يفسر لنا سلوك المتغير التابع.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

ونقدر بطريقة المربعات الصغرى و نستعمل طريقة STEPWISE، لأن بهذه الطريقة سيقوم برنامج SPSS بحذف كل المتغيرات غير المهمة، و يحافظ على المتغيرات المهمة فنحصل على النتائج المدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (45): المتغيرات المدخلة والمحذوفة في النموذج عند عملية التقدير

المتغيرات المدخلة/المحذوفة			
النموذج	المتغيرات المدخلة	المتغيرات المحذوفة	الطريقة
1	الأجهزة والمعدات	.	Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire <= ,050, Probabilité de F pour éliminer >= ,100).
2	البرمجيات	.	Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire <= ,050, Probabilité de F pour éliminer >= ,100).
3	مهارات الموارد البشرية	.	Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire <= ,050, Probabilité de F pour éliminer >= ,100).
a. Variable dépendante : أداء إدارة الموارد البشرية			

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات spss 26

يمثل الجدول رقم (45) عدد النماذج التي يمكن استخراجها من خلال البرنامج، و هي نموذجين و المتغيرات المدخلة في النموذج و هي (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، مهارات الموارد البشرية) ، و المتغيرات الملغات و هي لا توجد، و طريقة التقدير حيث استعملنا الانحدار التدريجي STEPWISE.

وفي الجدول الموالي سنوضح قيم ارتباطات الانحدار.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الجدول رقم (46): قيم ارتباطات الانحدار

ملخص النماذج					
النموذج	معامل الارتباط البسيط	معامل التحديد	معامل التحديد المصحح	الخطأ المعياري للتقدير	دربن واتسن
1	,425[a]	,181	,175	,62010	
2	,461[b]	,212	,201	,61018	
3	,488[c]	,239	,223	,60196	1,269
a. Prédicteurs : (Constante), الأجهزة والمعدات					
b. Prédicteurs : (Constante), الأجهزة والمعدات , مهارات الموارد البشرية					
c. Prédicteurs : (Constante), الأجهزة والمعدات , مهارات الموارد البشرية , البرمجيات					
d. Variable dépendante : أداء إدارة الموارد البشرية					

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات spss 26

ومن الجدول رقم (46) نختار دوما النموذج الذي يحتوي على أكبر قيمة لمعامل الارتباط ، ويحتوي على أكبر عدد من المتغيرات المفسرة، لذلك سوف نختار النموذج الثالث، و يوضح الجدول المؤشرات الإحصائية للنموذج المقدر.

كما يبين الجدول رقم (46) نتيجة حساب معامل الارتباط، والتي قدرت بـ 0.488، وقيمة معامل التحديد والتي تساوي 0.239، وكذلك يبين معامل الارتباط الخطي بين المتغير التابع والمتغيرات المفسرة، وأن مدى الدقة في تقدير المتغير التابع (درجة الحاسوب) هو 23,9%، كما أن قيمة معامل التحديد المصحح تساوي 0.223، وهي تشير إلى أن المتغيرات المستقلة تفسر المتغيرة التابعة بنسبة 22,3%، أما الباقي فهو مفسر من طرف المتغيرات الأخرى.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

ومن جدول دارين واتسن نجد القيمة تساوي 2.962، وهي قيمة قريبة جدا من 2، فهي تقع في المنطقة التي لا يوجد فيها ارتباط ذاتي، ومنه طريقة المربعات الصغرى تبقى محافظة على خاصية عدم التحيز، أي أن القيمة المقدرة سوف تكون مساوية أو قريبة جدا من القيمة الحقيقية.

والجدول الموالي يبين تحليل تباين خط الانحدار.

الجدول رقم (47): جدول تحليل تباين خط الانحدار

تحليل التباين						
النموذج		مجموع المربعات Somme des carrés	درجة الحرية dll	مربع المتوسطات Carré moyen	قيمة فيشر F	مستوى الدلالة المعنوية Sig
1	Régression	12,564	1	12,564	32,674	,000[b]
	de Student	56,910	148	,385		
	Total	69,473	149			
2	Régression	14,743	2	7,371	19,799	,000[c]
	de Student	54,731	147	,372		
	Total	69,473	149			
3	Régression	16,570	3	5,523	15,243	,000[d]
	de Student	52,903	146	,362		
	Total	69,473	149			
a. Variable dépendante : أداء إدارة الموارد البشرية						
b. Prédicteurs : (Constante), الأجهزة والمعدات						
c. Prédicteurs : (Constante), مهارات الموارد البشرية , الأجهزة والمعدات						
d. Prédicteurs : (Constante), البرمجيات , مهارات الموارد البشرية , الأجهزة والمعدات						

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات spss 26

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

من الجدول أعلاه نعتمد دوما على نتائج النموذج الثالث ، حيث أن الجدول يمثل تحليل تباين خط الانحدار ، الذي يدرس مدى ملائمة خطة الانحدار للبيانات وفرضيته الصفرية التي تنص على" خط الانحدار لا يلائم البيانات المعطاة "، ويبين قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هي 243.15، والذي من خلاله يتم اختبار فرضية وجود علاقة خطية حقيقية بين المتغيرات باستخدام دالة اختبار فيشر، والتي تمثل النسبة بين متوسط المربعات الذي يعزى للانحدار إلى متوسط مربعات الأخطاء ، لذا فإنه لكي تكون العلاقة الخطية حقيقية ومعنوية، يجب أن تكون قيمة فيشر كبيرة على المجدولة و هذا حسب ما يلي :

$$Pr\ (F > 3.14) = 0.05$$

الفرضية الصفرية H_0 : أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أقل من 0,05 الانحدار معنوي

الفرضية البديلة H_1 : أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أكبر من 0,05 الانحدار غير معنوي

ومن الجدول رقم (47) فإن مستوى دلالة الاختبار 0,000 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0,05، بالتالي فإن الانحدار معنوي ، و منه خط الانحدار يلائم البيانات. وهذا يدل على أن نموذج الانحدار الخطي معنوي أي أن علاقة الانحدار الخطية معنوية.

والجدول الموالي يمثل قيم معاملات الانحدار للمقدرات

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الجدول رقم (48): قيم معاملات الانحدار للمقدرات

معاملات النموذج								
Modèle		معاملات غير معيارية		معاملات معيارية	قيمة t ستودنت	Sig. مستوى الدلالة المعنوية	مجال الثقة	
		B	الخطأ المعياري	المعلمات المقدرة			B	الخطأ المعياري
1	(الحد الثابت)	2,390	,285		8,381	,000	1,826	2,953
	الأجهزة والمعدات	,439	,077	,425	5,716	,000	,287	,591
2	(الحد الثابت)	2,182	,293		7,440	,000	1,603	2,762
	الأجهزة والمعدات	,357	,083	,346	4,317	,000	,194	,521
	مهارات الموارد البشرية	,134	,055	,194	2,419	,017	,025	,244
3	(الحد الثابت)	2,013	,299		6,731	,000	1,422	2,604
	الأجهزة والمعدات	,255	,094	,247	2,724	,007	,070	,440
	مهارات الموارد البشرية	,130	,055	,187	2,365	,019	,021	,238
	البرمجيات	,151	,067	,192	2,246	,026	,018	,285
a. Variable dépendante : أداء إدارة الموارد البشرية								

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات spss 26

نلاحظ من خلال الجدول رقم (48) أن البرنامج حذف المتغيرتان التاليتان (شبكات الاتصال وقاعدة البيانات)، وذلك لعدم ملائمتهما مع النموذج وهما غير معنويتان، ومن خلال الجدول يتبين لنا مقدرات معلمات النموذج ومن خلاله يمكننا استخراج معادلة التقدير والتي ستكون كما يلي:

$$\text{أداء إدارة الموارد البشرية} = 2.013 + 0.255 * \text{الأجهزة والمعدات} + 0.130 * \text{مهارات الموارد البشرية} + 0.151 * \text{البرمجيات}$$

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

و لكن يجب اختبار المعنوية الإحصائية لهذه المعلمات **B** ، و ذلك تبعا لمستوى الدلالة لإحصائية ستودنت **t** ، ونتبع الفرضيتين الإحصائيتين التاليتين، رغم أن برنامج **SPSS** يستخرج فقط النموذج الذي يحتوي على معلمات معنوية:

الفرضية الصفرية H_0 : أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أقل من 0,05 المعلمة معنوية

الفرضية البديلة H_1 : أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أكبر من 0,05 المعلمة غير معنوية

و من الجدول رقم (48) نلاحظ أن مستوى الدلالة للحد الثابت تساوي 0,000 فهي أقل من 0,05 و منه فالمعلمة معنوية ، كما نلاحظ أن مستوى الدلالة للمتغير الأجهزة والمعدات تساوي 0,007 فهي أقل من 0,05 و منه فالمعلمة معنوية ،ونفس الشيء نجد أن مستوى الدلالة لمتغير مهارات الموارد البشرية تساوي 0,019 فهي أقل من 0,05 و منه فالمعلمة معنوية ، بالإضافة إلى أن مستوى الدلالة لمتغير البرمجيات تساوي 0,026 فهي أقل من 0,05 و منه فالمعلمة معنوية ، و أيضا كل قيم مقدرات **B** تنتمي إلى مجال الثقة ، و من هنا لا يوجد تناقض و اختلاف بين احصائيتي فيشر و ستودنت ، حيث أن الأولى بينت أن النموذج معنوي ، و الثانية التي بدورها تقوم بفحص كل معلمة على حدا بينت وجود معلمات كلها معنوية، مما نستنتج أن النموذج لا يحتوي على تعدد خطي أي عدم وجود متغيرات غير مهمة في النموذج و منه نقبل النموذج و معادلة التقدير هي :

$$\text{أداء إدارة الموارد البشرية} = 2.013 + 0.255 * \text{الأجهزة والمعدات} + 0.130 * \text{مهارات الموارد البشرية} + 0.151 * \text{البرمجيات}$$

و حسب هذه المعادلة يتبين لنا أن الأجهزة والمعدات لها علاقة طردية مع أداء إدارة الموارد البشرية ، حيث كان معامل الأجهزة والمعدات يساوي 0,255 ، مما يعني أن أي زيادة بوحدة واحدة في الأجهزة والمعدات سوف ينتج عنه زيادة قدرها 0,255 وحدة تقريبا من أداء إدارة الموارد البشرية ، كما أن مهارات الموارد البشرية لها علاقة طردية مع أداء إدارة الموارد البشرية ، حيث كان معامل مهارات الموارد

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

البشرية يساوي 0,130 ، مما يعني أن أي زيادة بوحدة واحدة في مهارات الموارد البشرية سوف ينتج عنه زيادة قدرها 0,130 وحدة تقريبا من أداء إدارة الموارد البشرية، وكذلك البرمجيات لها علاقة طردية مع أداء إدارة الموارد البشرية ، حيث كان معامل البرمجيات يساوي 0,151 ، مما يعني أن أي زيادة بوحدة واحدة في البرمجيات سوف ينتج عنه زيادة قدرها 0,151 وحدة تقريبا من أداء إدارة الموارد البشرية، والجدول الموالي يوضح المتغيرات المحذوفة من النموذج.

الجدول رقم (49): المتغيرات المحذوفة خلال التقدير

المتغيرات المحذوفة						
النموذج		لوغاريتم القيمة المقدرة	قيمة ستودنت	مستوى الدلالة المعنوية	الارتباط الجزئي	إحصائيات العلاقة الخطية المتداخلة
						التقارب
1	البرمجيات	,199[b]	2,301	,023	,186	,717
	قاعدة البيانات	,159[b]	1,956	,052	,159	,824
	شبكات الاتصال	,090[b]	1,145	,254	,094	,897
	مهارات الموارد البشرية	,194[b]	2,419	,017	,196	,834
2	البرمجيات	,192[c]	2,246	,026	,183	,716
	قاعدة البيانات	,112[c]	1,333	,185	,110	,755
	شبكات الاتصال	-,024[c]	-,257	,798	-,021	,607
3	قاعدة البيانات	,058[d]	,664	,508	,055	,678
	شبكات الاتصال	-,071[d]	-,748	,456	-,062	,580
a. Variable dépendante : أداء إدارة الموارد البشرية						
b. Prédicteurs dans le modèle : (Constante), الأجهزة والمعدات						
c. Prédicteurs dans le modèle : (Constante), الأجهزة والمعدات , مهارات الموارد البشرية						
d. Prédicteurs dans le modèle : (Constante), الأجهزة والمعدات , مهارات الموارد البشرية البرمجيات						

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات spss 26

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

وتم حذف هذه المتغيرات لعدم ملائمتها مع النموذج، و كذلك لأنها غير معنوية احصائيا حسب قيم SIG، فقيم مستوى الدلالة المعنوية لكل من قاعدة البيانات وشبكات الاتصال أكبر من 0.05 فهما غير معنويتان.

المطلب الثالث: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05\geq\alpha$) بين استخدام تكنولوجيا المعلومات بأبعادها وأثرها على أداء إدارة الموارد البشرية تعزى للمتغيرات الوظيفية (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي) بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.

أولا: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05\geq\alpha$) بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها وأداء إدارة الموارد البشرية تعزى لمتغير المؤهل العلمي بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.

بما أن متغير تكنولوجيا المعلومات بأبعادها، وأداء إدارة الموارد البشرية هو البعد الكلي لكل بنود المحورين الأول والثالث، ويتم حسابه بطريقة المتوسطات باستخدام برنامج SPSS26 ، ويكون أوتوماتيكيا متغير كمي .

وبما أن متغير المؤهل العلمي فيه أكثر من مجموعتين وهو متغير كيفي نوعي، إذن الاختبار الاحصائي المناسب لاختبار هذه الفرضية هو اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، ولكن من بين شروطه أن يكون المتغير الكمي يتبع التوزيع الطبيعي، وهو من أهم الفروض في الاختبارات الاحصائية

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

المعلمية، حيث يعتبر من أهم التوزيعات في علم الاحصاء، بل يعتبر أساسا لكثير من النظريات الاحصائية الرياضية.

ولاختبار التوزيع الطبيعي في بحثنا هذا نستخدم برنامج SPSS26 ، و نستخرج جداول التوزيع الطبيعي لكل المتغيرات ، ونعتمد على اختبار الفرضيات التالية:

الفرضية الصفرية H_0: أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أقل من 0,05، المتغيرات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

الفرضية البديلة H_1: أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أكبر من 0,05، المتغيرات تتبع التوزيع الطبيعي.

الجدول رقم (50): اختبار التوزيع الطبيعي

Tests de normalité						
	إختبار Kolmogorov-Smirnov[a]			إختبار Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
تكنولوجيا المعلومات	0,085	150	0,010	0,939	150	0,000
a. Correction de signification de Lilliefors						

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS 26

و من خلال الجدول رقم (39) يظهر لنا اختبارين Shapiro-Wilk ، و يستعمل لحجم العينة أقل من 50 ، و اختبار Kolmogorov-Smirnov[a] و هو لاختبار العينات الأكثر من 50 و أيضا باستعمال برنامج SPSS 26 ، ويظهر اوتوماتيكيا علامة [a] أمام الاختبار المناسب .

و من خلال الجدول نلاحظ أن SIG يساوي 0.010 و هو أقل من 0,05 ، و منه نرفض الفرضية البديلة ، و نقبل فرضية العدم (الفرضية الصفرية H_0) ، و التي تنص على أن المتغيرات لا تتبع التوزيع

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الطبيعي، وبالتالي لا يمكن الاعتماد على الاختبارات المعلمية **ANOVA**، بل نعتمد على الاختبارات اللامعلمية وهي البديلة لها، وبما أن عدد فئات متغير المؤهل العلمي أكثر من 2 ، نستعمل اختبار **Kruskal-wallis Test** و هو اختبار الكشف على هل هناك فروق ذات دلالة معنوية بين المتوسطات للبيانات اللامعلمية.

وباستخدام برنامج SPSS 26، نستخرج النتائج في الجدول التالي الذي يوضح قيمة الرتب لفئات المؤهل العلمي.

الجدول رقم (51): قيم رتب فئات المؤهل العلمي لاختبار Kruskal-wallis

Rangs الرتب

	المؤهل العلمي	التكرارات N	متوسط الرتب Rang moyen
تكنولوجيا المعلومات	ثانوي	17	82,74
	تكوين مهني	48	74,97
	جامعي (ليسانس – ماستر)	82	73,35
	دراسات عليا	3	101,67
	Total	150	

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS 26

يبين لنا الجدول أعلاه أن قيم متوسط الرتبة Rang moyen لكل فئة من المؤهل العلمي متقاربة، وهذا يدل على أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها و أداء إدارة الموارد البشرية تعزى لمتغير المؤهل العلمي ، و لكن الجدول الموالي هو الذي يبين لنا هل يوجد فروق أم لا من خلال الفرضيتين الاحصائيتين التاليتين:

الفرضية الصفرية H_0 : أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أكبر من 0,05 لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات المجموعات

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الفرضية البديلة H_1 : أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أقل من 0,05 يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات المجموعات

ومن خلال الجدول التالي تظهر نتائج اختبار إحصائية Kruskal–wallis للمؤهل العلمي

الجدول رقم (52): نتائج اختبار إحصائية Kruskal–wallis للمؤهل العلمي

الإختبار الاحصائي Tests statistiques[a,b]	
	تكنولوجيا المعلومات
إحصائية H de Kruskal–Wallis	1,768
درجة الحرية ddl	3
Sig. Asymptotique	0,622
a. Test de Kruskal Wallis	
b. Variable de regroupement : المؤهل العلمي	

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS 26

سوف نعتمد على مستوى الدلالة المعرف بـ Sig. Asymptotique ، و الذي يساوي 0.622 ، و هو أكبر من 0.05 و منه نقبل الفرضية الصفرية H_0 التي تنص على أنه لا يوجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات المجموعات لمتغير المؤهل العلمي.

ومنه الفرضية " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(0.05\geq\alpha)$ بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها وأداء إدارة الموارد البشرية تعزى لمتغير المؤهل العلمي بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة "، **غير محققة.**

والسبب في ذلك يرجع لجهود الوزارة في تدعيم الموظفين بتكنولوجيا المعلومات وتدريبهم على التقنية الحديثة بغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية بهدف تطوير الأداء، ولغرض إيجاد الحلول السريعة وإنجاز المهام بكل يسر وسهولة والتحكم في كافة أنشطة إدارة الموارد البشرية في أي وقت، وفي أي مكان.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

وهاته النتائج هي نفس النتائج المتوصل إليها في دراستي (محمد الهزام 2016) ودراسة (أحمد سمير نايف نعمان الثابت، محمد أحمد جاسم الجميلي2017).

ثانيا: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05\geq\alpha$) بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها وأداء إدارة الموارد البشرية تعزى لمتغير سنوات الخبرة بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة

بما بأن متغير تكنولوجيا المعلومات بأبعادها وأداء إدارة الموارد البشرية هو البعد الكلي لكل بنود المحورين الأول والثالث، ويتم حسابه بطريقة المتوسطات باستخدام برنامج SPSS26 ، ويكون أوتوماتيكيا متغير كمي.

وبما أن متغير سنوات الخبرة فيه أكثر من مجموعتين وهو متغير كيفي نوعي، إذن الاختبار الاحصائي المناسب لاختبار هذه الفرضية هو اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، ولكن من بين شروطه أن يكون المتغير الكمي يتبع التوزيع الطبيعي، وهو غير محقق من خلال اختبار الفرضية السابقة.

وبالتالي لا يمكن الاعتماد على الاختبارات المعلمية **ANOVA** ، بل نعتمد على الاختبارات اللامعلمية وهي البديلة لها ، و بما أن عدد فئات متغير سنوات الخبرة أكثر من 2 نستعمل اختبار **Kruskal-wallis Test** ، و هو اختبار الكشف على هل هناك فروق ذات دلالة معنوية بين المتوسطات للبيانات اللامعلمية.

وباستخدام برنامج SPSS26 نستخرج النتائج في الجداول التالية:

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الجدول رقم (53): قيم رتب فئات سنوات الخبرة لاختبار Kruskal-wallis

الرتب Rangs			
	عدد سنوات الخبرة	N	Rang moyen :
تكنولوجيا المعلومات	أقل من 05 سنوات	11	82,23
	من 05 إلى 10 سنوات	44	78,14
	من 10 إلى 15 سنة	66	72,20
	سنة فأكثر 15	29	76,45
	Total	150	

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS 26

يبين لنا الجدول أعلاه أن قيم متوسط الرتبة Rang moyen لكل فئة من سنوات الخبرة متقاربة، وهذا يدل على أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها وأداء إدارة الموارد البشرية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، ولكن الجدول الموالي هو الذي يبين لنا هل يوجد فروق أم لا من خلال الفرضيتين الاحصائيتين التاليتين:

الفرضية الصفرية H_0 : أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أكبر من 0,05 ،لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات المجموعات .

الفرضية البديلة H_1 : أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أقل من 0,05 ، يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات المجموعات .

ومن خلال الجدول التالي تظهر نتائج اختبار إحصائية Kruskal-wallis لسنوات الخبرة.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الجدول رقم (54): نتائج اختبار إحصائية Kruskal-wallis لسنوات الخبرة

الإختبار الإحصائي Tests statistiques[a,b]	
	تكنولوجيا المعلومات
إحصائية H de Kruskal-Wallis	0,820
درجة الحرية Ddl	3
مستوى الدلالة المعنويةSig. Asymptotique	0,845
a. Test de Kruskal Wallis	
b. Variable de regroupement : عدد سنوات الخبرة	

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS 26

سوف نعتمد على مستوى الدلالة المعرف بـ Sig. Asymptotique ، والذي يساوي 0.845 وهو أكبر من 0.05 ، ومنه نقبل الفرضية الصفرية H_0 التي تنص على أنه لا يوجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات المجموعات لمتغير سنوات الخبرة.

ومنه الفرضية القائلة " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05\geq\alpha$) بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها وأداء إدارة الموارد البشرية تعزى لمتغير سنوات الخبرة بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة "، **غير محققة**.

والسبب في ذلك راجع لتعميم الوزارة استخدام تكنولوجيا المعلومات على جميع الموظفين سوآءا الجدد أو القدامى بغرض تبسيط إجراءات العمل وتقليل استخدام الوسائل والمعاملات اليدوية، وهي نفس النتيجة المتوصل إليها في دراسة (محمد الهزام 2016) ودراسة (طويهري فاطمة 2015).

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

ثالثا: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05\geq\alpha$) بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها وأداء إدارة الموارد البشرية تعزى لمتغير المستوى الوظيفي بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.

بما بأن متغير تكنولوجيا المعلومات بأبعادها وأداء إدارة الموارد البشرية هو البعد الكلي لكل بنود المحورين الأول والثالث، ويتم حسابه بطريقة المتوسطات باستخدام برنامج SPSS 26 ، ويكون أوتوماتيكيا متغير كمي .

وبما أن متغير المستوى الوظيفي فيه أكثر من مجموعتين، وهو متغير كيفي نوعي، إذن الاختبار الاحصائي المناسب لاختبار هذه الفرضية هو اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، ولكن من بين شروطه أن يكون المتغير الكمي يتبع التوزيع الطبيعي، وهو غير محقق من خلال اختبار الفرضية السابقة.

وبالتالي لا يمكن الاعتماد على الاختبارات المعلمية **ANOVA** ، بل نعتمد على الاختبارات اللامعلمية و هي البديلة لها ، و بما أن عدد فئات متغير المستوى الوظيفي أكثر من 2 ، نستعمل اختبار **Kruskal-wallis Test** ، و هو اختبار الكشف على هل هناك فروق ذات دلالة معنوية بين المتوسطات للبيانات اللامعلمية.

وباستخدام برنامج SPSS26 ، نستخرج النتائج في الجداول التالية:

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الجدول رقم (55): قيم رتب فئات المستوى الوظيفي لاختبار Kruskal–wallis

Rangs الرتب			
	المستوى الوظيفي	N	Rang moyen :
تكنولوجيا المعلومات	مدير	11	63,64
	رئيس مصلحة	10	56,60
	رئيس مكتب	23	77,37
	إطار	76	76,08
	عون تنفيذي	30	83,25
	Total	150	

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS 26

يبين لنا الجدول أعلاه أن قيم متوسط الرتب Rang moyen لكل فئة من المستوى الوظيفي متقاربة، وهذا يدل على أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها وأداء إدارة الموارد البشرية تعزى لمتغير المستوى الوظيفي، ولكن الجدول الموالي هو الذي يبين لنا هل يوجد فروق أم لا من خلال الفرضيتين الاحصائيتين التاليتين:

الفرضية الصفرية H_0 : أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أكبر من 0,05 ، لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات المجموعات .

الفرضية البديلة H_1 : أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أقل من 0,05 ، يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات المجموعات.

ومن خلال الجدول التالي تظهر نتائج اختبار إحصائية Kruskal–wallis للمستوى الوظيفي.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الجدول رقم (56): نتائج اختبار إحصائية Kruskal-wallis للمستوى الوظيفي

الإختبار الإحصائي Tests statistiques[a,b]	
	تكنولوجيا المعلومات
H de Kruskal-Wallis	3,726
Ddl	4
Sig. Asymptotique	0,444
a. Test de Kruskal Wallis	
b. Variable de regroupement : المستوى الوظيفي	

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS 26

سوف نعتمد على مستوى الدلالة المعرف بـ Sig. Asymptotique ، الذي يساوي 0.444 و هو أكبر من 0.05 ، و منه نقبل الفرضية الصفرية H_0 ، التي تنص على أنه لا يوجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات الفئات لمتغير المستوى الوظيفي.

ومنه الفرضية توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05\geq\alpha$) بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها وأداء إدارة الموارد البشرية تعزى لمتغير المستوى الوظيفي بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة، **غير محققة**.

ومن هنا نستنتج وجود توافق بين وجهات نظر أفراد العينة حول أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية تعزى لمتغير المستوى الوظيفي، وهذا يرجع لرؤية الوزارة والتزامها بتدريب جميع موظفي المستويات الوظيفية ، بالإضافة إلى توفير خدمة الأنترانت لجميع الموظفين، ومن أهم الدراسات التي توصلت إلى نفس النتيجة دراسة (أحمد سمير نايف نعمان الثابت، محمد أحمد جاسم الجميلي2017).

وبالتالي الفرضية الرئيسية الثالثة غير محققة.

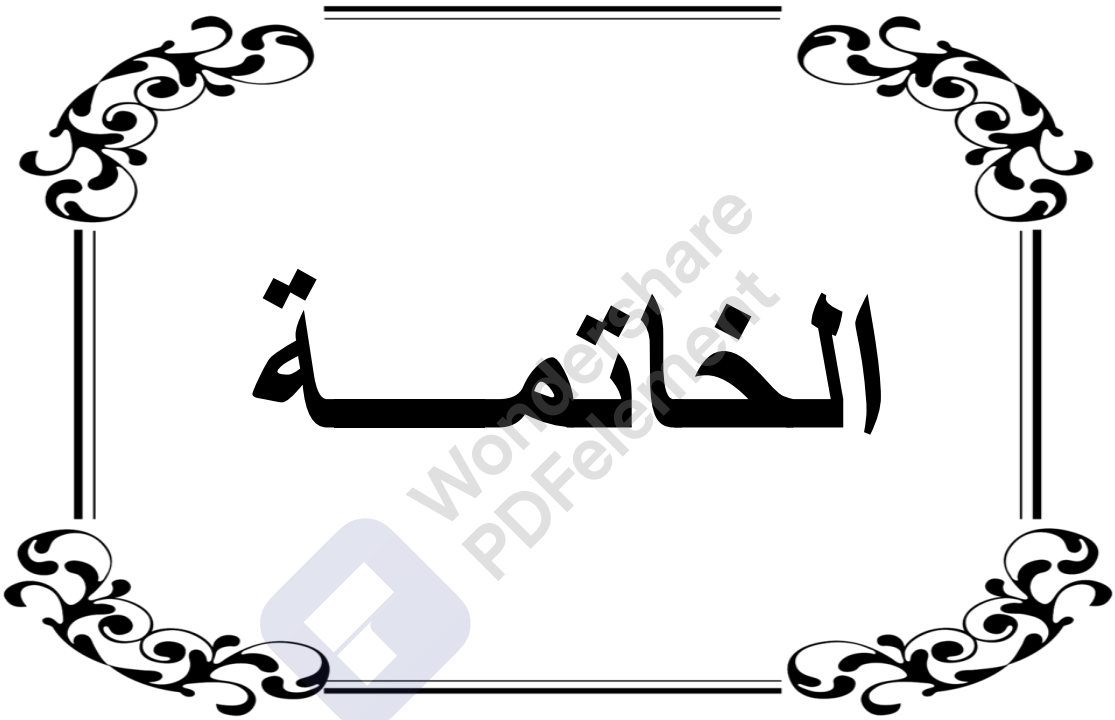
Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

خلاصة الفصل الرابع

حاولنا في هذا الفصل دراسة أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية في وزارة البريد و المواصلات السلكية و اللاسلكية و التكنولوجيات و الرقمنة ، من خلال اختبار متغيرات الدراسة ، حيث قمنا بالدراسة التحليلية لإجابات أفراد العينة على استمارة الاستبيان ، كما تضمن هذا الفصل اختبار الفرضيات و الوصول إلى نتائج و تفسيرها ومناقشتها ، من خلال ربط نتائجنا بنتائج الأبحاث السابقة في الموضوع ، وتوصلنا إلى ثبات و صدق كل من الفرضيتين الرئيسيتين الاولى و الثانية ، ونفي ورفض الفرضية الرئيسة الثالثة ، وكانت النتيجة الأساسية

أن تكنولوجيا المعلومات لها أثر متوسط على أداء إدارة الموارد البشرية بالوزارة، حيث أن أداء الموظفين تم تحسينه من خلال إدخال الوسائل الحديثة لتكنولوجيا المعلومات.

Supprimer filigrane
Wondershare PDFelement



Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الخاتمة:

إن وزارة البريد و المواصلات السلكية و اللاسلكية و التكنولوجيات والرقمنة تواجه تحديات كبيرة تفرضها التطورات التكنولوجية التي يشهدها عالم اليوم ، ولمواجهة هذه التحديات عملت على تحديث إداراتها بشكل عام، وإدارة الموارد البشرية بشكل خاص لأهميتها النابعة من أهمية العنصر البشري و أصبح من البديهي القول أن نجاح المؤسسات في تحقيق غايتها الأساسية يعود بصورة رئيسية إلى نوعية الموارد البشرية فيها وعلى الاستخدام الفاعل لها ، وقد تبين أن هناك علاقة قوية بين تطور إدارة الموارد البشرية و بين استخدام تكنولوجيا المعلومات مما ينعكس بشكل إيجابي على أداء المؤسسات، و في نهاية المطاف تحقيق الأهداف الأساسية و تقديم أنشطة و خدمات على مستوى عال من الفاعلية .

نتائج الدراسة:

- ✓ تؤثر تكنولوجيا المعلومات إيجابا على أداء إدارة الموارد البشرية، حيث أن التركيز القوي على استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات يخفض معدلات الخطأ، ويوفر مرونة وأداء عالي في العمل، كما يخفض التكاليف ويسرع عملية التنفيذ.

- ✓ وجود علاقة ارتباط إيجابية بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها ووظائف إدارة الموارد البشرية، إذا بلغت قوة العلاقة 44.9 % بناءا على معامل الارتباط.

- ✓ وجود علاقة ارتباط ايجابية بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها على وظائف إدارة الموارد البشرية، إذ كان أقوى ارتباط بوظيفة التدريب، ثم وظيفة التعويضات، فوظيفة التوظيف، تليها وظيفة تقييم الأداء، وأخيرا وظيفة التخطيط.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05\geq\alpha$) بين استخدام تكنولوجيا المعلومات بأبعادها وأثرها على أداء إدارة الموارد البشرية تعزى للمتغيرات الوظيفية (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الستوى الوظيفي) بوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.

- ✓ تقدم تكنولوجيا المعلومات مجموعة من التسهيلات لوظيفة إدارة الموارد البشرية في الإعلان عن الوظائف الشاغرة عبر مواقع خاصة بالوزارة وبمنصات إلكترونية، فعملية التوظيف الإلكتروني تقوم على استقطاب وتوظيف أفراد لهم مهارات عالية.

- ✓ إستخدام تكنولوجيا المعلومات للحصول على تدريبات عن بعد من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية إلكترونيا، كما تساهم تكنولوجيا المعلومات في توفير الموارد البشرية بالمهارات المطلوبة، وتساعد على التنبؤ باحتياجات الوزارة من القوى العاملة ووضع تصور للاحتياطات والبدائل من الموارد البشرية.

- ✓ نظام الحوافز والتعويضات مرتبط إلكترونيا بنظام الأجور الذي يتم فيه تحديد أجور العمال إلكترونيا وذلك من خلال استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات التي تساعد في عملية تقييم الأداء بشكل أفضل.

توصيات الدراسة العامة:

√ تطوير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات خاصة بما يتعلق بمهارات الموارد البشرية وتدريبها على التعامل مع هذه التكنولوجيا بكفاءة وتطوير مهاراتهم.

√ الاهتمام بتطبيقات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية باعتبارها أسلوب إداري حديث، ووضع الخطط اللازمة لتكيف المؤسسات مع هذه التطبيقات.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

√ إعادة تحديث نظم معلومات الموارد البشرية بما يساعد أداء وظائف إدارة الموارد البشرية بسهولة ويسر.

√ إعادة هندسة الهياكل التنظيمية ونظم إجراءات العمل في إدارة الموارد البشرية لمواكبة التطورات التقنية.

√ العمل على استيعاب تكنولوجيا المعلومات وإعداد المناخ الملائم لاستثمارها والحصول على عوائدها كاملة.

√ العمل على استقطاب الموارد البشرية حسب رؤى مستقبلية تستبق التطورات التكنولوجية المتوقعة.

التوصيات الخاصة:

√ توفير أكبر قدر من متطلبات البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وذلك بتجديد التعاقد مع مؤسسات القطاع الخاص العاملة بمجال تكنولوجيا المعلومات وتوفير البرمجيات المتطورة والحديثة بما يساهم في زيادة كفاءة وظيفة إدارة الموارد البشرية.

√ الاهتمام بإستعمال المعلومات الإلكترونية في عملية تصميم الموارد البشرية، من خلال قاعدة بيانات دقيقة تسهم في كفاءة تخطيط الموارد البشرية.

√ دعم الوزارة لموظفي إدارة الموارد البشرية ببرامج تدريبية دورية في مجال تكنولوجيا المعلومات لتجنب الأخطاء الممكن حدوثها أثناء استخدامها وتزويدهم بالطرق والتقنيات الحديثة الخاصة بإدارة الموارد البشرية.

√ العمل على استقطاب إطارات بمهارات فنية عالية ومختصة في مجال تكنولوجيا المعلومات وبما يتوافق مع متطلبات التحول للاقتصاد الرقمي العالمي.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

√ العمل على تطوير شبكات الاتصال الداخلية والخارجية وإتاحتها للموظفين، وذلك لما لها من توفير للجهد والوقت والكلفة والاستفادة منها في التدريب عن بعد.

√ العمل على التنسيق بين إدارات تكنولوجيا المعلومات الموجودة في الوزارة مع إدارة الموارد البشرية وتطوير طرق التواصل بينهم.

√ العمل على زيادة وعي مديري الموارد البشرية بأهمية تطبيقات تكنولوجيا المعلومات وإدراكهم لما تقدمه من تسهيلات في أداء العمل.

√ دعم الوزارة لتطبيقات تكنولوجيا المعلومات في جميع وظائف إدارة الموارد البشرية خاصة وظيفتي تخطيط الموارد البشرية ووظيفة تقييم أداء الموارد البشرية لما لهما من أهمية في رضاهم الوظيفي وتحسينهم لأداء العمل.

√ تعميم إرساء مفهوم الثقافة الإلكترونية لتمس جميع مديريات الوزارة.

√ الحرص على سلامة نظم تكنولوجيا المعلومات.

√ الحرص على توسيع آليات تطوير المعلوماتية لتشمل كافة المديريات.

√ تخطيط نظم وبرامج الحوافز وربطها بالأداء المستهدف ونتائج قياس الأداء الفعلي، وتصميم وتنفيذ نظام معلوماتي لذلك.

آفاق الدراسة:

من خلال مسار التحليل النظري والتطبيقي الذي ركزت عليه الدراسة، ظهرت العديد من الجوانب والإشكاليات الجديرة بمواصلة البحث فيها:

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

√ دراسة أثر البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في الجماعات الإقليمية.

√ فعالية البرامج التكوينية في ظل مزايا تكنولوجيا المعلومات.

√ دراسة تحليل العلاقة القائمة بين تطور تكنولوجيا المعلومات وأداء العاملين.

Wondershare PDFelement

Supprimer filigrane
Wondershare PDFelement

المراجع

Wondershare PDFelement

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

قائمة المراجع:

1-المراجع باللغة العربية:

*الكتب:

1)- العلاق بشير عباس والتكريتي سعد غالب، **الأعمال الالكترونية**، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2002.

2)- أبو بكر محمود الهوش، **الحكومة الإلكترونية – الواقع والأفاق**-، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ط9، 2020.

3)- أبو بكر محمود الهوش، مبروكة عمر محيريق، **إدارة المعلومات**، دار السحاب للنشر والتوزيع، مصر، ط1، 2011.

4)- إبراهيم بريم، **صناعة المعلومات وبناء مجتمع المعرفة**، دار هومة، الجزائر،2016.

5)- إبراهيم بختي، **مقرر مقياس المعلوماتية**، جامعة قاصدي مرباح، قسم علوم التسيير، جامعة ورقلة، الجزائر، 2003- 2004.

6)- إبراهيم درة عبد الباري، **تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات- الأسس النظرية ودلالتها في البيئة العربية المعاصرة**، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية،مصر، القاهرة،2003.

7) – إخلاص محمد عبد الحفيظ ، مصطفى حسين، **طرق البحث العلمي و التحليل الإحصائي في المجالات التربوية والرياضية**، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 2000.

8)- أحمد ماهر، **إدارة الموارد البشرية**، الدار الجامعية، الإسكندرية،2007.

9)- أحمد سيد مصطفى، **إدارة الموارد البشرية من منظور القرن الحادي والعشرين**، دار الكتب، القاهرة، مصر،2000.

10)- أحمد صقر عاشور، **السلوك الإنساني في المنظمات**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية،2005.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

11)- أحمد عبد الفتاح ناجي، **توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الخدمة الاجتماعية من أجل التنمية نحو ممارسة مهنية أفضل**، المكتب الجامعي الحديث، مصر،2018.

12)- أسامة محمد جرادات، عقله محمد المبيضين، **التدريب الإداري الموجه بالأداء**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، عمان،2001.

13)- أسامة العامري، **اتجاهات إدارة المعلومات**، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط 1، 2010.

14)- إسماعيل حجازي، معاليم سعاد، **تسيير الموارد البشرية من خلال المهارات**، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2013.

15)-أنس عبد الباسط عباس، **إدارة الموارد البشرية**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، ط1، 2011.

16)- إيهاب عيسى المصري، طارق عبد الرؤوف، **التطوير والإصلاح الإداري وتقييم الأداء**، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، القاهرة، ط1، 2017.

17)-إيهاب عيسى، طارق عمر، **إدارة الموارد البشرية**، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، بالإسكندرية،2017.

18)- باريان هوبكنز وجيمس ماركهام، ترجمة خالد العامري، **الإدارة الالكترونية للموارد البشرية**، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، ط1 ،2008.

19)- بن عنتر عبد الرحمن، **إدارة الموارد البشرية- المفاهيم والأسس- الأبعاد- الاستراتيجية**، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان،2010.

20)- بلال خلف السكارنة، **الريادة وإدارة منظمات الأعمال**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، ط3، 2016.

21)- بلال خلف السكارنة، **التطوير التنظيمي والإداري**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، ط1، 2009.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

22)- بلال خلف السكارنة، **أخلاقيات العمل**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط6، 2016.

23)- بوحنية قوي، **تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات**، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الأردن، ط1، 2008.

24)- جعفر الجاسم، **تكنولوجيا المعلومات**، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،2005.

25)- حسام إبراهيم حسن، **الاستراتيجيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية في القطاع العام**، دار البداية ناشرون وموزعون، عمان، الأردن، ط1، 2014.

26)- حسين حريم، **إدارة الموارد البشرية- إطار متكامل-**، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2013.

27)- حنان سليمان الزنبقي، **التدريب الالكتروني**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن،2011.

28)- حيدر شاكر البرزنجي، محمود حسن جمعه، **تكنولوجيا ونظم المعلومات في المنظمات المعاصرة، -مدخل إداري-**، بدون دار نشر، 2013.

29)- خالد الحازمي، **الهدف التعليمي الثقافي لتقنية المعلومات للمجتمع العربي وتجربة المملكة العربية السعودية**، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية،2009.

30)- خان أحلام، **إعادة هندسة الموارد البشرية**، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،2018.

31)- خضر مصباح الطيطي، **إدارة تكنولوجيا المعلومات**، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2012.

32)- خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، **إدارة الموارد البشرية**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط6، 2015.

33)- راوية حسن، **إدارة الموارد البشرية- زوايا مستقبلية-**، الدار الجامعية، 2003.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

34)-رافده الحريري، **اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية**، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، ط1، 2017.

35)- ربابعة علي، **إدارة الموارد البشرية- تخصص نظم المعلومات الإدارية-**، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2003.

36)- رشا الغول، **متطلبات الرقابة الداخلية في ضوء قانون sox وأثرها على امن المعلومات**، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية،2013.

37)- رقية منصوري، **التخطيط الاستراتيجي لنظم المعلومات**، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،2018.

38)- رولا نايف المعايطة، صالح سليم الحموري، **إدارة الموارد البشرية- دليل علمي-**، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2013.

39)- زويلف مهدي، **إدارة الموارد البشرية**، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان،2003.

40)- زياد عبد الكريم القاضي، **أنظمة قواعد البيانات**، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2018.

41)- سرمد عبد الخالق احمد الشاوي، **التنظيم القانوني للإدارة الالكترونية- دراسة مقارنة-**، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية،2019.

42)- سعد علي ريحان المحمدي، **إدارة الموارد البشرية-رؤية استراتيجية ومنهجية متكاملة**، دار اليازوري، عمان، الأردن، 2019.

43)-سعد غالب ياسين، **أساسيات نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات**، دار المناهج، عمان، ط1، 2008.

44)- سعيد بن يمينة، **تنمية الموارد البشرية**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

45)- سليمان صالح أبو كشك، **نظم المعلومات الإدارية**، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2015.

46)- سمير عبد الغني محمود، **التشغيل الالكتروني للبيانات وانعكاساته على نظم المعلومات لمنظمات الأعمال**، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2017.

47)- سنان الموسوي، **إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها**، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2004.

48)-سناء جبيرات، **الأداء البشري في منظمات الأعمال** دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2019.

49)- سناء جبيرات، **نظام معلومات الموارد البشرية**، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، ط1،2018.

50)- سوسن زهير المهتدي، **تكنولوجيا الحكومة الالكترونية**، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2011.

51)- سيد صابر تعلب، **نظم المعلومات الإدارية**، دار الفكر الناشر ناشرون وموزعون، عمان،2011.

52)- شريف درويش اللبان، **تكنولوجيا الاتصال المخاطر والتحديات والتأثيرات الاجتماعية**، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، ط2، 2005.

53)- شيراز حايف سي حايف، **إعادة هندسة العمليات الإدارية**، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2018.

54)- صالح علي عوده الهلالات، **الإدارة الفعالة للموارد البشرية**، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2016.

55)- صلاح الدين عبد المنعم مبارك، **اقتصاديات نظم المعلومات المحاسبية والإدارية**، دار الجامعة الجديدة للنشر، بدون بلد نشر، دون طبعة، 2001.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

56)- طارق عبد الرؤوف عامر، إيهاب عيسى المصري، **الإدارة الالكترونية**، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، ط1، 2018.

57)- طاهر محمود الكلالده، **الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية**، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،2011.

58)- طاهر محمود الكلالده، **الاتجاهات المعاصرة في تنمية وإدارة الموارد البشرية**، دار البداية ناشرون وموزعون، عمان، الأردن، ط1 ،2013.

59)-طاهر محمود الكلالده، **إدارة الموارد البشرية الحديثة**، دار البداية ناشرون وموزعون، عمان، ط1، 2017.

60)- طلحي فاطمة الزهراء، **تنمية الموارد البشرية ودورها في تفعيل الإدارة الإلكترونية**، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، ط1، 2017.

61)- عامر إبراهيم قنديلجي، علاء الدين عبد القادر الجنابي، **نظم المعلومات الإدارية**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط2، عمان، الأردن،2007.

62)- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، **الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية**، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، القاهرة، ط1،2009.

63)- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، **المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية**، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة، مصر،2007.

64)-عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، **دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة**، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، 2009.

65)- عبد الله فرغلي علي موسى، **تكنولوجيا المعلومات ودورها في التسويق التقليدي والالكتروني**، دار ابتراك للطباعة والنشر، القاهرة، مصر،2008.

66)- عبد الله حسن عواد، **إدارة وتقييم الأداء**، الجنادرية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2018.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

67)- عبد الله محمد عبد الرحمان، محمد علي البدوي، **مناهج وطرق البحث العلمي**، دار المعرفة الجامعية، بيروت،1999.

68)- عبد الرحمن توفيق، **الإدارة الإلكترونية وتحديات المستقبل**، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، 2003.

69)- عبد الرزاق احمد لقواق، فينسون ما رسال بلوشي، **قياس وقيادة أداء الوظائف- دور بطاقة الأداء في تحسين تنافسية المؤسسة-**، دار زمزم ناشرون وموزعون، عمان، ط1، 2017.

70)- عبد الفتاح عز **مقدمة في الاحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS**، دار خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية، 2007، ص 540.

71)-عبد العزيز بدر النداوي، **عولمة إدارة الموارد البشرية- نظرة إستراتيجية-**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، ط1، 2009.

72)- عبد الكريم احمد جميل، **ادارة الموارد البشرية**، دار الجنادرية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1،2015.

73)- عبود نجم، **الإدارة الالكترونية- الاستراتيجية والوظائف والمشكلات-**، دار المريخ للنشر والتوزيع، الرياض، 2004.

74)- عدنان عواد الشوابكة، **دور نظم وتكنولوجيا المعلومات في اتخاذ القرارات الإدارية**، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،2011.

75)- عز الدين مرسي، **النظريات والتطبيقات الحديثة الخاصة بإدارة الموارد البشرية في ظل نظم المعلومات**، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ط1، 2017.

76)- عطا الله محمد تيسير الشرعة، غالب محمود سنجق، **إدارة الموارد البشرية، الاتجاهات الحديثة وتحديات الألفية الثالثة**، الدار المنهجية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2015.

77)- علاء عبد الرزاق السالمي، **تكنولوجيا المعلومات**، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2017.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

78) – علاء الحمامي، غصون السعدون، **تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في الأعمال الإلكترونية المتطورة**، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1،2016.

79)– علاء عبد الرزاق محمد السالمي، حسين علاء عبد الرزاق السالمي، **شبكات الإدارة الالكترونية**، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ط1، 2005.

80)– علي السلمي، **إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية**، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة،2001.

81)– علي عزام، **ادارة الموارد البشرية وتنميتها**، دار البداية ناشرون وموزعون، عمان، الأردن، ط1، 2014.

82)– عماد الدين احمد عبد المقصود، **إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية بالمنظمات الغير حكومية، دراسة مقارنة**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ط1، 2017.

83)– عنترة بن مرزوق وآخرون، **إدارة الموارد البشرية في عصر الإدارة الالكترونية**، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، ط1، 2018.

84)– غادة عبد المنعم موسى، **أساسيات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2016.

85)– غسان قاسم داود اللامي، أميرة شكر ولي البياتي، **تكنولوجيا المعلومات في منظمات الأعمال الاستخدامات والتطبيقات**، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،2009.

86)– غني دحام تناي الزبيدي وآخرون، **إدارة الموارد البشرية– مفاهيم وتوجهات معاصرة–**، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2018.

87)– فايزة بوراس، **إدارة الموارد البشرية وتخطيط المسار الوظيفي للكفاءات**، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2018.

88)– فداء حامد، **الإدارة الإلكترونية– الأسس النظرية والتطبيقية–**، دار الكندي للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2015.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

89)- فضيل دليو، **تكنولوجيا الإعلام والاتصال الجديدة- بعض تطبيقاتها التقنية-**، دار هومة، الجزائر، ط1، 2014.

90)- فليح حسين خلف، **اقتصاد المعرفة**، عالم الكتاب الحديث، ط1، الأردن،2007.

91)- فيصل حسونة، **إدارة الموارد البشرية**، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،2011.

92)- كافي مصطفى يوسف، **إدارة الموارد البشرية من منظور إداري- تنموي- تكنولوجي- عولمي**، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2014.

93)- لحمر عباس، **البعد الاستراتيجي لتكنولوجيا المعلومات والاتصال**، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر ،2018.

94)- لينا محمد زكريا، **التنمية البشرية ومهارات تطوير الأداء والذات**، دار أمجد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2016.

95)- ليلي حسام الدين احمد شكر، **آثار التقدم في تكنولوجيا المعلومات على الخصائص النوعية والكمية للموارد البشرية**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر،2011.

96)- مبروكة محيرق، **أساسيات تدريب الموارد البشرية**، دار السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة، ط1،2013.

97)- مجيد الكرخي، **ادارة الموارد البشرية**، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2014.

98)- مجيد الكرخي، **مدخل إلى قياس الأداء المؤسسي**، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،2017.

99)- محفوظ أحمد جودة، **إدارة الموارد البشرية**، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط2، 2014.

100)- محمد الصيرفي، **الإدارة الالكترونية للموارد البشرية- منهج تحليلي مبسط -**، مؤسسة حورس الدولية، الإسكندرية، ط1، 2008.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

101)- محمد الفاتح محمود بشير، **الإدارة المتقدمة ونظم تكنولوجيا المعلومات**، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، جمهورية مصر العربي، ط1، 2017.

102)- محمد بن دليم القحطاني، **إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل**، دار العبيكان، الرياض، ط4، 2015.

103)- محمد زويد العتيبي، **الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية**، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.

104)- محمد سرور الحريري، **الموارد البشرية**، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2012.

105)- محمد عبد العليم صابر، **نظم المعلومات الإدارية** دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ط1،2006.

106)- محمد عبد حسين آل فرج الطائي، **نظم المعلومات المحاسبية**، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،2012.

107)- محمد عيد السريحي، **الإبداع والأداء**، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ط1، 2017.

108)-محمد فتحي عبد الهادي، **مقدمة في علم المعلومات- نظرة جديدة-**، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، مصر،2015.

109)-محمد قدري حسن، **إدارة الأداء المتميز**، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2015.

110)- محمود القدوة، **الحكومة الالكترونية والإدارة المعاصرة**، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط01،2010.

111)- محمود خالد عكاشة، استخدام نظام Spss في تحليل البيانات الإحصائية ، جامعة الأزهر،غزة، فلسطين، 2002.

112)-محمود عبد الفتاح رضوان، **الاستراتيجيات الأساسية في إدارة الموارد البشرية**، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر القاهرة، ط1، 2013.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

113)- محمود عبد الله إسماعيل، **تطبيق تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية**، مؤسسة رؤية للطباعة و النشر، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية،ط1،.2020

114)- محمود فهد عبد علي الدليمي وآخرون، **إدارة إنتاجية المورد البشري**، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2018.

115)- مدحت محمد أبو النصر، **الأداء الإداري المتميز**، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ط2، 2014.

116)- مدحت محمد أبو النصر، **التدريب عن بعد بوابتك لمستقبل أفضل** المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر،2017..

117)- مراد كواشي، **الأداء الشامل في منظمات الأعمال**، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ط1،2017.

118)- مزهر شعبان العاني، شوقي ناجي جواد، **الإدارة الالكترونية**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2014.

119)- مصطفى يوسف، **إدارة الأداء**، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2016.

120)- موفق حديد محمد، **وظائف المدير، المبادئ والممارسات في إدارة الأعمال**، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2010.

121)- مؤيد موسى علي أبو عساف وآخرون **التطبيقات العلمية في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات العامة والخاصة**، دار أمجد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2019.

122)- منال البلقاسي، **شبكات وأمن المعلومات**، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، 2019.

123)- منال البلقاسي، **البيتكوين والعملات الرقمية ومتطلبات الاقتصاد الرقمي**، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية،2020.

124)-منير نوري، فريد كورتل، **إدارة الموارد البشرية**، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2011.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

125)- ناصر نور الدين عبد اللطيف، **المحاسبة الالكترونية وتكنولوجيا المعلومات وتصميم وإدارة قواعد البيانات**، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية،2014.

126)- نجم عبد الله العزاوي، عباس حسين جواد، **الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية**، دار اليازوري العلمية للنشر، عمان، الأردن، 2010.

127)-نجيب مصطفى شاويش، **إدارة الموارد البشرية**، دار الشروق، عمان، الأردن، ط3، 2005.

128)- نزار عوني اللبدي، **إدارة الموارد البشرية وتنميتها**، دار دجلة، الأردن، ط1، 2015.

129)-نزار عوني اللبدي، **تنمية الأداء الوظيفي والإداري**، دار دجلة، عمان، الأردن، ط1، 2015.

130)- نصر الدين غراف، لخويدر نورة، **من تكنولوجيا المعلومات الى مجتمعات المعرفة**، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2019.

131)-وصفي عبد الكريم الكاسبة، **تحسين فعالية الأداء المؤسسي من خلال تكنولوجيا المعلومات**، دار اليازوري للنشر والتوزيع عمان، الأردن، ط1،2011.

132)- وليد بن التركي، **دور نقل التكنولوجيا في تحسين القدرة التنافسية**، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية ط1،2016.

133)- ياسر محمد عبد العال، **الإدارة الإلكترونية وتحديات المجتمع الرقمي**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة ،2016.

134)-يوسف حجيم الطائي، هاشم فوزي العبادي، **إدارة الموارد البشرية، قضايا معاصرة في الفكر الإداري**، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2015.

* الرسائل والأطروحات:

1)- ألاء حمدي ادعيس، **العلاقة بين تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاحتراق الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين فيها**، رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الخليل، فلسطين،2012.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

2)-آيات مفلح الخزاعلة، **أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء العاملين في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي**، رسالة ماجستير، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت، الأردن،2017.

3)-أحمد بن يوسف، **دور التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال في عصرنة المؤسسات والإدارات العمومية**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم، تخصص علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الشلف، 2017.

4)- أحمد موسى فرج الله، **دور الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات في تطوير الأداء المؤسسي في مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية، دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية العاملة بقطاع غزة**، مذكرة ماجستير، كليه التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2012.

5)- أسيد حسين عودة العوايشة، **موارد نظم المعلومات وأثرها في الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، دراسة ميدانية في المستشفيات الخاصة الأردنية**، رسالة ماجستير كلية الدراسات العليا، جامعه العلوم الإسلامية العالمية، الأردن، 2017.

6)- باسي الهام، **دور الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في تحسين أداء المؤسسة، دراسة مجموعة من المؤسسات الإنتاجية الكبرى**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، قسم علوم التسيير، تخصص تسيير المنظمات، جامعة باجي مختار، عنابة، 2014-2015..

7)- بلقيدوم صباح، **أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة (NTIC)على التسيير الاستراتيجي للمؤسسات الاقتصادية**، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه تخصص علوم التسيير، جامعة قسنطينة02، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير،2012-2013.

8)- بن حامد عبد الغني، **دور التغيير التنظيمي وانعكاساته في تحسين السياسات والأنظمة الأجرية**، أطروحة دكتوراه تخصص علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر،2015-2016.

9)- بن ساعد يمينة، **إدارة الموارد البشرية المبنية على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، دراسة حالة سوناطراك فرع تكرير البترول، الجزائر**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص إدارة الموارد البشرية، كليه العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03، 2018-2019.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

10)- حسين علي، **الإدارة الالكترونية للموارد البشرية-E-HRM كأحد مداخل إدارة المعرفة، دراسة حالة شركة جيزي للاتصالات**، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03، 2013-2014.

11)-خالد رجم، **تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، دراسة مقارنة لعينة من المؤسسات العاملة في قطاع النفط بالجزائر**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم تسيير، تخصص أنظمة المعلومات ومراقبة التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة،2016-2017.

12)- خليل إسماعيل إبراهيم ماضي، **جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية**، أطروحة الدكتوراه فلسفة في إدارة الأعمال، جامعه قناة السويس، كلية التجارة، القاهرة، 2014.

13)-زاوي صورية، **تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين، دراسة حالة المؤسسة الوطنية لصناعه الكوابل ENICAB ببسكرة**، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات، كليه العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة،2007-2008.

14)- زعابطة عبد اللطيف، **دور تكنولوجيا المعلومات في تحقيق أهداف نظام الرقابة الداخلية، دراسة حالة شركة اتصالات الجزائر بالأغواط**، رسالة ماجستير، قسم علوم التسيير تخصص محاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس،2015-2016.

15)- ساري عوض الحسنات، **معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية في الجامعات الفلسطينية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الدول العربية، القاهرة،2011.

16)- سحنون خالد، **تأثير تكنولوجيا المعلومات على مردودية البنوك، دراسة حالة مقارنه بين البنوك الجزائرية والبنوك الفرنسية**، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص بنوك ومالية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة تلمسان 2015 -2016.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

17)- سعد بن معتاد العتيبي، **مدى استخدام تقنية المعلومات والاتصالات في تحسين أداء إدارات الموارد البشرية في المنظمات الحكومية والأمنية بمدينة الرياض**، أطروحة مقدمة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في العلوم الأمنية، غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية،2012.

18)- سلمان خضير صغير، **أثر تقانة المعلومات في إعادة هندسة الأعمال**، رسالة ماجستير مقدمة الجامعة المستنصرية، كلية الإدارة والاقتصاد، بغداد ،2004.

19)- شطيبة زينب، **دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في دعم استراتيجيات الميزة التنافسية، دراسة حالة عينة من المؤسسات العاملة بالقطاع الخدماتي (تأمين، اتصال، بنوك) خلال الفترة (2015/2009)**، أطروحة دكتوراه، تخصص تسويق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر ،2016-2017.

20)- شناقر وردة، **دور تكنولوجيا المعلومات في تحقيق ميزة تنافسية للبنوك، دراسة تطبيقية لعينة من البنوك العمومية الجزائرية**، أطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، تخصص نقود ومالية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، 2017- 2018.

21)- عبد القادر قوادري، **تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثرها على إدارة الموارد البشرية، دراسة حالة مؤسسة كوندور**، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2015 -2016.

22)- عزيزة عبد الرحمن العتيبي، **أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية، دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الأسترالية**،2010.

23)-لا لوش غنية، **مساهمة استخدام تكنولوجيا المعلومات في تطوير إدارة المؤسسة**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2015-2016.

24)- لمين علوطي، **أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، التخصص إدارة أعمال، كليه العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر،2007-2008.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

25)- مهيبل وسام، **تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ودورها في تفعيل وظيفة ادارة الموارد البشرية، دراسة حالة مديرية الموارد البشرية بوزارة المالية**، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص تسيير عمومي، جامعة الجزائر 2011،03-2012.

26)- نادية عبد الجبار محمد الشريدة، **متطلبات تطبيق تقنية المعلومات والاتصالات ودورها في تعزيز نظام المعلومات المحاسبي والرقابة الداخلية**، رسالة ماجستير، قسم محاسبة جامعه بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد،2010.

27)- ناصر بن منيف العتيبي، **الأتمتة ودورها في تحسين أداء إدارات الموارد البشرية في الأجهزة الأمنية بمدينة الرياض**، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض،2007.

28)- نور عبد المعيد محمود النعمة، **تقانة المعلومات وأثرها في سلسلة التجهيز، دراسة حالة الشركة العامة للصناعات الجلدية**، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة إلى كلية الإدارة والاقتصاد، 2009.

29)- يوسف محمد يوسف أبو أمونه، **واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونيا E-HRM في الجامعات الفلسطينية النظامية، قطاع غزة**،دراسة مقدمة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجات الماجستير في إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا، بالجامعة الإسلامية، غزة، 2009.

* المجلات:

1)- الداوي الشيخ، «تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء» ، **مجلة الباحث**، جامعة ورقلة، العدد 07، 2009.

2)- العايب سليم، «تقييم الأداء بين السرية والعلنية» ، **مجلة آفاق لعلم الاجتماع**، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة سعد دحلب البليدة، الجزائر، العدد 01، 2007.

3)- أثير أنور شريف وبلال كامل عوده، «دور تكنولوجيا المعلومات في الأداء الوظيفي، دراسة تحليلية لإجابات عينة من مديري المصارف العراقية الخاصة وعلاقتها بخصائصهم الشخصية» ،**مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية**، العراق، المجلد 22، العدد 91، 2016.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

4)- أحمد فتحي الحيت ومحمد مفضي الكساسبة، «تأثير وظائف الإدارة الالكترونية في فاعليةوكفاءة البنوك في الأردن»، **المجلة العربية الدولية للمعلوماتية**، المجلد الثاني، العدد 4، 2013.

5)-أحمد صالح عبد اللطيف صالح،« أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية وحكمها في الفقه الإسلامي» ، **مجلة البحوث والدراسات الشرعية**، المجلد 04، العدد 35، فبراير 2015.

6)-جنان صادق عبد الرازق،« استخدام تكنولوجيا المعلومات في رقمنة الآثار العربية- الآلية والمتطلبات»، **مجلة آداب الفراهيدي**، العراق، العدد 34، حزيران،2018.

7)- حسين وليد حسين،« دور تكنولوجيا المعلومات في تعزيز بصيرة الزبون من خلال مهارات الموارد البشرية، بحث استطلاعي لآراء عينة من موظفي شركة آسيا سيل للاتصالات العراقية» ، **مجلة الإدارة والاقتصاد**، العراق، العدد117، 2018.

8)- خيري بدل رشيد الرشيداني، « تقويم طريقة (Liu) المقيدة في معالجة مشكلة التعدد الخطي»، **المجلة العراقية للعلوم الإحصائية** ، العدد 09 ، 2006.

9)- سوزان عبد الغني، «مدى إمكانية التكامل بين تكنولوجيا المعلومات والاقتصاد المعرفي في المنظمات التعليمية، كليتي العلوم والهندسة، جامعة كركوكأنموذجا، دراسة استطلاعية» ، **مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية**، جامعة تكريت، بغداد، العدد 34، المجلد 12، 2016.

10)- عبد الكريم السكر،« أثر العدالة الإجرائية في الأداء الوظيفي، دراسة تحليلية لآراء المديرين في الوزارات الأردنية» ، **مجله العلوم الإدارية**، عمان، الأردن، المجلد 40، العدد 01، 2013.

11)-علي عماري، « مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءات» ، **مجلة الاقتصاد الصناعي**، العدد 13، ديسمبر 2017.

12)- مصطفى عومرية، بن عبو الجيلالي،« تأثير تكنولوجيا الإعلام والاتصال Tic على كفاءات العمال في ظل التطبيقات إدارة الموارد البشرية، دراسة تطبيقية على عينة من المؤسسات الجزائرية» ، **مجلة التنظيم والعمل**، المجلد 05، العدد 01، 8 مارس 2016.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

13)- نعيمة يحياوي، فتيحة بن أم السعد،« تكنولوجيا المعلومات وانعكاساتها على تنمية الموارد البشرية- دراسة ميدانية لمؤسسة سونلغاز-المديرية الجهوية للتوزيع باتنة» ، **المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية**، العدد 02، جوان، 2015.

14)- لؤي صيوح، كندة علي ديب،« الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية في ظل العولمة، دراسة ميدانية في جامعة تشرين» ، سلسله العلوم الاقتصادية والقانونية، **مجلة جامعة تشرين للبحوث ودراسات العلمية**، سوريا، المجلد 39، العدد 05، 2017.

15)- ندى إسماعيل جبوري،« أثر تكنولوجيا المعلومات في الأداء النظامي، دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية» ، **مجلة كليه بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة**، العدد 22، 2009.

* الملتقيات:

1)-بن عمومة همامة واوشن ريمة،" **أثر تكنولوجيا المعلومات على تحقيق التنمية، المؤتمر العربي الدولي السادس حول تكنولوجيا المعلومات وسيلة لمواكبة التطور والإبداع**"، المؤتمر العربي الدولي السادس حول تكنولوجيا المعلومات وسيلة لمواكبة التطور والإبداع، المنظمة العربية للتنمية الصناعية والتعدين، المملكة المغربية،29-31 أكتوبر 2013.

2)- بوقلقول الهادي، سوامس رضوان،" **الأداء التنظيمي المتميز من خلال الإدارة الإلكترونية كوسيلة لتأهيل المؤسسات الجزائرية**"، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة، قسم علوم التسيير،08-09 مارس2005.

3)- طالب مريم،" **الإدارة الالكترونية للموارد البشرية كمدخل لتمييز المنظمات في عصر التكنولوجيات الحديثة مع الإشارة إلى واقع إدارة الموارد البشرية في المنظمات العربية** "، المؤتمر الدولي حول التكامل المعرفي المقاربات تسيير الموارد البشرية، جامعة باتنة، يومي 07-08 ديسمبر 2015.

4)- مدثر حسن سالم عز الدين، عاطف عوض محمد،" **التطبيقات الحاسوبية تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية وأثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية** "، المؤتمر والمعرض الدولي لفنون الحاسوب والوسائط الرقمية، شبكه المؤتمرات العربية، بحوث الأمريكية كوالالمبور ماليزيا،10-11 يناير، 2016.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

5)–نور الدين مزهودة، اسمهان قرزة، "**الإدارة الالكترونية للموارد البشرية(E–HRM) كأداة للتغيير التنظيمي**"، المؤتمر الدولي المحكم حول الإدارة الالكترونية بين الواقع والحتمية، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، رماح ومختبر التنمية التنفيذية وإدارة الموارد البشرية، عمان، نوفمبر 2017.

6)–نبيل إسماعيل رسلان،" **هندرة الموارد البشرية**"، المؤتمرالأول في إدارة وتنميه الموارد البشرية في القطاع العام، الواقع والتطلعات،الأكاديميةالعربيةللعلوم والتكنولوجيا، جامعة الدول العربية، القاهرة، 2010.

2– المراجع باللغة الأجنبية:

*les livres :

1)- Bernard Galamboud ,**Si la GRH était de la gestion**, édition lisaisons, paris, 2002.

2) -Bernard Martory, **contrôle de gestion sociale,** librairie, paris,1999.

3)- Daft, Richard L, **the Dryden press** «management»,5th ed, New York,2000.

4)- Emma parry and others**, HR and Technology, Impact and advantages**, www. Cipd.Co .uk ,2007.

5)- Jacques Renard.**Théorie et Pratique De L'audit Interne** ;6 ème édition ; édition d 'organisation ; Paris. 2007.

6)- Genilas et AL; **Business Processes & Information Technology**; South Western; USA. 2004.

7)- L. cadin, Guérin et F. pigeyre, **dansGestion des ressources humaines**, Editions Dunod ,2007.

8)- Laudon.K & Laudon.J: **Management information systems managing the Digital firm**; Pearson International Firm: 8 th: 2006.

9)- Laudon.Knneth c & Laudon.Jane p; **Management Information Systems: organization and Technology in the network entreprises** ; Northbrook :Prentice- Hall: NEWYORK: 06 edition:2000.

10)- Meconnelle & Brue ; **Macro Economics** : Irwin ; USA. 2008.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

11)- O'Brien James A. **Introduction to Information Systems; Essentials for Internet Worked E-Business Enterprise;** Boston; MC Graw-Hill Irwin;9 ed; 2001.

12)- O' BrienJ; **Management information Systems Managing Information Technology in the Business Entreprise**; Graw Hill Companies; Boston; 5 th ed; 2004.

13)- Olivier Largree, Laurent Magne**, E-Management comment les nouvelles technologies transforment le rôle du manager,** paris,Dunod,2001.

14)- Robert le Duff**, Encyclopédie de la gestion du management**, édition Dalloz, Paris ,1999.

15)- Sylvie Faucheux Christelle Hue et autres ; **TIC et Developpement Durable** ; Boeck Université ; Bruxelles ;2010 .

16)- Soulez Chloé Guillot, **La Gestion des Ressources Humain**, Gualino éditeur l'extenso édition ,10éme édition, France, Paris,2017.

17)- Stephen.D. Tansey; **Business Information Technology and Society**; Routledge; London 2003.

18)- Tamia Saba et d'autres, **La gestion des ressources humaines-tendance, enjeux et pratique actuelles**,4eme édition, Pearson éducation, canada,2008.

19)- Torres-coronas Teresa, Mario Arias-oliva, **Encyclopedia of Human Resource information systems: Challenges in E-HRM, IGI** Global, Hershey, USA,2009.

*Les thèses :

01)- Nadège Gunia, **La fonction ressource humaines face aux transformation organisationnelledes entreprises impact des nouvelle technologie d'information et de communication, thèse** de doctorat en science de gestion, université Toulouse ,2002.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

*les revues :

1)-Andjarwati; T; Hermanto; Agus; Supangat; **Gap Analysis and Measurement of information Technology Readiness for Improvement of competive capabilities to Small and Medium Entreprises in East java Kne;** Social Science & Humanties; 2018.

2)- Chakravarthy V and R. sivarama Prased, « Role of Information Technology on Human Resource Management », **International journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies**, vol03, Issue 8, August 2015.

3)- Fahimeh Nivlouei, Electronic, « Human Resource Management System: The Main Element in Capacitating Globalization Paradigm», **International Journal of Business and social science**,5(2),2014.

4) - Janet Marcher, Sandra Fisher, An Evidence Based Review of E-HRM and Stategic Human Resource Management, **Procedings of the third European Academic Workshop on electronic Human Resource Management**, Bamberg, Germany CEVR-WS. Org, Vol 570, online:CEUR-WS.ORG/Vol,570,2010.

5)- Jesson, Joce, « The Unacceptable Face of the Global Knowledge Economy»; **Newzeland journal of teachers,** University of Auckland, No19,2010.

6) - Irfan Salem; Role of Information and Communicational Technologies in Perceived Organizational Performance; An Empirical Evidence from Higher Education Sector of Pakistan**; Bussiness Review**; Vol 06; N01;2011.

07)- Miss Juo TH, Tiwari et all. **E-Recruitment System in India Organizations and its Efficiency**, International Conference on Business, Engineering and Industrial Application(ICBEIA)choice institute of management studies &Research, Kothrud pune,2011.

08)- Mohammad Shaiful Islam, «Evaluating the Practices of Electronic Human Resources Management (E-HRM) asakey Tool of Technology Driven »**, journal of business and management, Vol** 18, Issue11, 2016.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

09)- Nadhmi Gazem, Azizah Abdul-el-Rahman, «Categorization of ICT Role for Service-Based Small and Medium Entreprises », **journal of theoretical and Applied Information Technology,** Vol 64, No2,20th June 2014.

10)- Nidhi Oswal, and G.L Narayanappa, Evolution of HRM to E-HRM towards organizational effectivesness and sustainability, **International journal of Recent Development Engineering and technology,** Vol 2, Special ISSUE ,04 June2014.

11)- Saulquin.Y, « Gestion des ressources humaines et performance des services : le cas des établissements socio-sanitaires » ; **revue de gestion des ressources humaines,** N36, Ed ESKA, Paris,2000 .

12)- Sugandi Lianna; Kurniawan Yohannes; **The Influence of Information Technology; on the information and service quality for the teaching and learning**; International journal of Emerging Technologies in Learning; vol 13; Issue 12; 2018.

13)- Tony Tricker and Others,«evaluation distance education course: the student perception», **Assessment & evaluation in higher education**, Vol 26, N02,2001.

14)- Wagner: Heinz-theo; Beimborn; Daniel Weitzel; Tim; **How Social Capital Among Information Technology and Business Units Divers Operational Alignment and IT Business Value**; Journal of Management Information Systems; Vol 31: Issue 1; 2014.

*Les collogues :

1)- Mampilo M. Phahlane and Ramond .M Kekwalestwe, **A conceptual Research from Work for Human Resource Information Systems Adoption and Use in Universities,** conference on information communication technology and society (icriis), IEEE conference publication, Umhlanga, South Africa,08-10 march,2017.

Supprimer filigrane
Wondershare PDFelement

الملاحق

Wondershare PDFelement

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الملحق رقم (01): الاستبيان

جامعة علي لونيسي – البليدة 02 –

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

رقم الاستمارة .....

تاريخ ملئ الاستمارة: .....

استمارة استبيان

تحية طيبة

الاستمارة التي بين أيديكم أعدت لأغراض انجاز بحث علمي يدخل ضمن متطلبات استكمال دراسة لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال عمومية، ونهدف من خلالها استطلاع أرائكم حيال الفقرات التي تضمنتها لقياس تأثير تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية.

وقد تم اختيار مؤسستكم ضمن عينة البحث للإجابة على استمارة الاستبيان، وعليه فإن دقة وموضوعية إجابتكم ستنعكس بالتأكيد على اهتمامكم وحرصكم في وصولنا إلى نتائج صحيحة، نهدف من خلالها إلى دعم مسيرة البحث العلمي وخدمة المجتمع، علما بأن الإجابة سوف تعامل بسرية وتستخدم لأغراض البحث العلمي حصرا.

مع فائق الاحترام والتقدير لجهدكم ووقتكم.

الباحثة: عبيدة سعاد

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

ضع علامة (×) في الخانة التي تناسب وضعك

أولا: البيانات الشخصية:

***الجنس:**

ذكر ☐

أنثى ☐

***السن:**

أقل من 30 سنة ☐

من 30 سنة إلى 39 سنة ☐

من 40 إلى 49 سنة ☐

50 سنة فأكثر ☐

***المؤهل العلمي:**

ثانوي ☐

تكوين مهني ☐

جامعي (ليسانس – ماستر) ☐

دراسات عليا ☐

***سنوات الخبرة:**

أقل من 05 سنوات ☐

من 05 سنوات إلى 09 سنوات ☐

من 10 سنوات إلى 14 سنة ☐

15سنة فأكثر ☐

Wondershare PDFelement

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

***المستوى الوظيفي:**

مدير ☐

رئيس مصلحة ☐

رئيس مكتب ☐

إطار ☐

عون تنفيذي ☐

ثانيا: البيانات الموضوعية

ضع علامة (×) في الخانة التي ترى أنها توافق قناعتك وموقفك عند كل فترة من فقرات الاستبانة

المحور الأول: تحليل البيانات لمتغير تكنولوجيا المعلومات

1-الأجهزة والمعدات:

الرقم	الفقـــــــــــــرة	1 غير موافق بشدة	2 غير موافق	3 محايد	4 موافق	5 موافق بشدة
01	تستخدم الأجهزة والحواسيب في أنشطة إدارة الموارد البشرية					
02	يستعمل حاسوب شخصي لكل موظف					
03	تعمل الأجهزة والحواسيب المتوفرة على حل مشاكل العمل					
04	تعتمد وظيفة إدارة الموارد البشرية على وسائل تكنولوجية متطورة					
05	تستعمل وظيفة إدارة الموارد البشرية أجهزة الحواسيب من أجل تقديم الخدمة					
06	يسهم استخدام الحواسيب في زيادة مرونة العمل					

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

2-البرمجيات:

الرقم	الفقـــــــــــــرة	1 غير موافق بشدة	2 غير موافق	3 محايد	4 موافق	5 موافق بشدة
07	تتوفر لدى الوزارة برمجيات متعددة من أجل إدارة مواردها البشرية					
08	تعمل وظيفة إدارة الموارد البشرية على تحديث البرامج باستمرار					
09	تسهم البرمجيات في تقديم حلول للمشكلات في وظيفة إدارة الموارد البشرية					
10	تتناسب البرمجيات المستخدمة في وظيفة إدارة الموارد البشرية مع احتياجات معالجة المعلومات					
11	تعمل الوزارة على تقديم مبالغ مالية للحصول على برمجيات ذات تصميم عالي لإدارة مواردها البشرية					
12	تتعاون الوزارة مع مؤسسات القطاع الخاص لتنفيذ بعض المكونات البرمجية لأنظمة تكنولوجيا المعلومات					
13	تسمح البرمجيات بتبادل المعلومات بين العاملين					

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

3-قاعدة البيانات:

الرقم	الفقـــــــــــــرة	1 غير موافق بشدة	2 غير موافق	3 محايد	4 موافق	5 موافق بشدة
14	تتوفر وظيفة إدارة الموارد البشرية على قاعدة بيانات تحوي كل البيانات التفصيلية لموظفيها					
15	تحديث قاعدة البيانات يتم بشكل منتظم و مستمر					
16	توفر الوزارة نظام الحماية اللازمة للبيانات					
17	تلبي قاعدة البيانات المتاحة في الوزارة احتياجات العمل					
18	تساعد قاعدة البيانات في تنسيق و تسهيل تقديم الخدمات لطالبيها					
19	تستخدم قاعدة البيانات كمؤشر لتحسين خدمات الوزارة					

4- شبكات الاتصال:

الرقم	الفقـــــــــــــرة	1 غير موافق بشدة	2 غير موافق	3 محايد	4 موافق	5 موافق بشدة
20	تعتمد وظيفة إدارة الموارد البشرية على شبكة الأنترنت في تقديم الخدمة المطلوبة في الوقت المناسب					
21	تستخدم وظيفة إدارة الموارد البشرية وسائل التواصل عبر الأنترنت في تعاملاتها					

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

22	المراسلات الإلكترونية الداخلية معتمدة رسميا في إدارة الموارد البشرية					
23	يوجد للوزارة موقع على شبكة الانترنت يتيح الحصول على المعلومات عنها و نوع الخدمات التي تقدمها					
24	تملك الوزارة شبكة إلكترونية داخلية (الانترانت) تمكنها من تبادل و توزيع المعلومات واستغلالها بين الموظفين					

5- مهارات الموارد البشرية:

الرقم	الفقـــــــــــــرة	1	2	3	4	5
		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
25	لدى وظيفة إدارة الموارد البشرية مختصين من داخل الوزارة في صيانة الأجهزة و إعداد البرامج					
26	مهارات الموارد البشرية في تكنولوجيا المعلومات يتناسب و طبيعة الأعمال الموكلة لهم					
27	يسهل على العاملين في إدارة الموارد البشرية التعامل مع البرمجيات و التكنولوجيا المتطورة بكفاءة					
28	لدى المؤسسة إطارات بمهارات فنية تسهم في توفير أفضل معلومة مطلوبة					
29	تساهم المؤسسة بنشر ثقافة إلكترونية بين موظفيها					

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

المحور الثاني: تحليل البيانات لوظائف إدارة الموارد البشرية

1-تخطيط الموارد البشرية:

الرقم	الفقـــــــــــــرة	1	2	3	4	5
		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	تعتمد وظيفة إدارة الموارد البشرية على تكنولوجيا المعلومات في توفير الموارد البشرية بالمهارات المطلوبة					
02	تساعد تكنولوجيا المعلومات وظيفة إدارة الموارد البشرية بالتنبؤ باحتياجات الوزارة من القوى العاملة					
03	تساهم تكنولوجيا المعلومات في وظيفة إدارة الموارد البشرية على وضع تصور للاحتياطات و البدائل من الموارد البشرية					
04	تعتمد الوزارة في عملية تصميم الموارد البشرية على استعمال المعلومات الإلكترونية					
05	تستعين الوزارة بمختصين في تخطيط الموارد البشرية					
06	وجود قاعدة بيانات دقيقة تسهم في كفاءة تخطيط الموارد البشرية					
07	يتم التخطيط للموارد البشرية مواكبة للمتغيرات التكنولوجية					

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

2- توظيف الموارد البشرية:

الرقم	الفقـــــــــــــرة	1	2	3	4	5
		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
08	تقوم وظيفة إدارة الموارد البشرية بالإعلان عن الوظائف الشاغرة عبر مواقع خاصة بالوزارة					
09	تقدم طلبات التوظيف إلكترونيا					
10	تستخدم المقابلات الإلكترونية في عمليات التوظيف					
11	تشترط المؤسسة المهارة في استخدام الحواسيب في التوظيف					
12	استعمال تكنولوجيا المعلومات يخفض تكاليف التوظيف					
13	تلجأ إدارة الموارد البشرية إلى عملية التوظيف الإلكتروني من أجل استقطاب و توظيف أفراد لهم مهارات عالية					
14	تستخدم تكنولوجيا المعلومات في التوظيف لزيادة الشفافية					

3- تدريب الموارد البشرية:

الرقم	الفقـــــــــــــرة	1	2	3	4	5
		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
15	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية إلكترونيا					
16	يتم تدريب الموظفين تماشيا مع التطورات التكنولوجية					

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

17	تلقيت تدريب من طرف المؤسسة في مجال تكنولوجيا المعلومات					
18	تقوم المؤسسة باستقطاب خبراء في مجال تكنولوجيا المعلومات من أجل تدريب موظفيها على استخدام التكنولوجيا					
19	يتم استخدام المنصات و الشبكات للحصول على تدريبات عن بعد					

4- تعويضات الموارد البشرية:

الرقم	الفقـــــــــــــرة	1	2	3	4	5
		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
20	تخصص إدارة الموارد البشرية حوافز مرتبطة بإتقان استعمال وسائل تكنولوجيا المعلومات					
21	نظام الحوافز مرتبط إلكترونيا بنظام الأجور					
22	يتم تحديد أجور العمال إلكترونيا					
23	نظام الحضور و المغادرة مرتبط إلكترونيا بنظام الأجور					
24	يشجع نظام التعويضات الإلكتروني على تحسين الأداء					

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

5- تقييم أداء الموارد البشرية :

الرقم	الفقـــــــــــــرة	1	2	3	4	5
		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
25	الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات في عملية تقييم الأداء يساعد بشكل أفضل في عملية التقييم					
26	يساهم توفر وسائل تكنولوجيا المعلومات في الرفع من معدلات الأداء					
27	تقلل وسائل تكنولوجيا المعلومات من مشاكل تقييم الأداء كالعلاقات الشخصية و المحسوبية					
28	يتم تقييم أداء الموارد البشرية من قبل المشرف إلكترونيا					
29	اعتماد التفاعل مع الجمهور كمحدد من محددات تقييم الأداء					

المحور الثالث: اختبار أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية

الرقم	الفقـــــــــــــرة	1	2	3	4	5
		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات في وظيفة إدارة الموارد البشرية يخفض أخطاء الموظفين					
02	استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات في وظيفة إدارة الموارد البشرية يوفر مرونة أكثر في العمل					

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

03	تساهم تكنولوجيا المعلومات في وظيفة إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء عمل الموظفين وزيادة انتاجيتهم					
04	تعمل تكنولوجيا المعلومات في وظيفة إدارة الموارد البشرية على خلق روح العمل الجماعي					
05	يساهم استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات في وظيفة إدارة الموارد البشرية في تخفيض تكاليف أداء العمل					
06	يساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات في سرعة تنفيذ أنشطة وظيفة إدارة الموارد البشرية					
07	يساعد استخدام تكنولوجيا المعلومات في وظيفة إدارة الموارد البشرية في تسهيل عملية اتخاذ القرار					
08	يؤدي استخدام تكنولوجيا المعلومات في وظيفة إدارة الموارد البشرية إلى تحسين مهام الموظفين					
09	تساهم تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في زيادة التواصل بين الموظفين					
10	يؤدي استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية إلى توفير إمكانية العمل عن بعد من خلال الأنترنت					

نشكركم على حسن تعاونكم والمشاركة في ملئ هذه الاستبانة.

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الملحق رقم (02): قائمة المحكمين على الاستبيان

الرقم	الاسم و اللقب	الرتبة	الجامعة
01	قدي عبد المجيد	أستاذ التعليم العالي	جامعة الجزائر 03
02	سواكري مباركة	أستاذ التعليم العالي	جامعة الجزائر 03
03	بكوش كريمة	أستاذ التعليم العالي	جامعة الخميس
04	مراكشي محمد لمين	أستاذ التعليم العالي	جامعة البليدة 02
05	خليد عائشة	أستاذ محاضر (أ)	جامعة البليدة 02

الملحق رقم (03): اختبار الفا كرونباخ الاجمالي

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,961	68

الملحق رقم (04): ملحق الارتباطات

Corrélations

		تكنولوجيا المعلومات	تخطيط الموارد البشرية
تكنولوجيا المعلومات	Corrélation de Pearson	1	,472**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	150	150
تخطيط الموارد البشرية	Corrélation de Pearson	,472**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	150	150

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

Corrélations

		تكنولوجيا المعلومات	توظيف الموارد البشرية
تكنولوجيا المعلومات	Corrélation de Pearson	1	,649**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	150	150
توظيف الموارد البشرية	Corrélation de Pearson	,649**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	150	150

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		تكنولوجيا المعلومات	تدريب الموارد البشرية
تكنولوجيا المعلومات	Corrélation de Pearson	1	,709**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	150	150
تدريب الموارد البشرية	Corrélation de Pearson	,709**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	150	150

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		تكنولوجيا المعلومات	تعويضات الموارد البشرية
تكنولوجيا المعلومات	Corrélation de Pearson	1	,661**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	150	150
تعويضات الموارد البشرية	Corrélation de Pearson	,661**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	150	150

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		تكنولوجيا المعلومات	تقييم أداء الموارد البشرية
تكنولوجيا المعلومات	Corrélation de Pearson	1	,596**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	150	150
أداء الموارد البشرية	Corrélation de Pearson	,596**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	150	150

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Supprimer filigrane
Wondershare PDFelement

الفهرس

Wondershare PDFelement

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الفهرس

الإهداء.....I

الشكر.....II

الملخص.....III

فهرس المحتويات.....IV

فهرس الجداول.....IX

فهرس الأشكال.....XI

فهرس الملاحق.....XIII

فهرس الاختصارات و الرموز.....XIV

المقدمة.....ب

الفصـل الأول: الأدبيات النظرية حول أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية.

المبحث الأول: أساسيات تكنولوجيا المعلومات.....03

المبحث الثاني: مفاهيم إدارة الموارد البشرية.....35

المبحث الثالث: دراسة الأثر بين تكنولوجيا المعلومات وأداء إدارة الموارد البشرية.....58

الفصـل الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع

المبحث الأول: عرض الدراسات 140

المبحث الثاني: علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.....179

Supprimer filigrane Wondershare PDFelement

الفصل الثالث: الطريقة والأدوات

المبحث الأول: طريقة الدراسة.....186

المبحث الثاني: مصادر البيانات وأدوات الدراسة.....189

المبحث الثالث: إجراءات الدراسة.....195

الفصل الرابع: عرض ومناقشه نتائج الدراسة

المبحث الأول: التحليل الوصفي لإجابات عينة الدراسة.....212

المبحث الثاني: اختبار فرضيات الدراسة.....239

الخاتمة.....283

المراجع.....289

الملاحق.....312

الفهرس.....326

Wondershare PDFelement