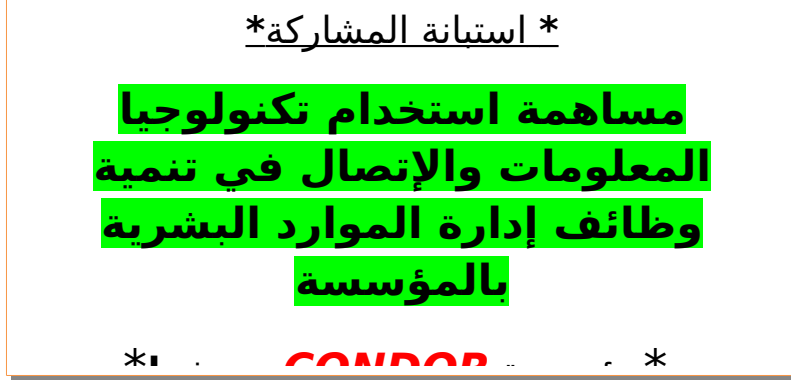


**الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية**  
**وزارة التعليم العالي والبحث العلمي**  
**جامعة محمد بوضياف - المسيلة**  
**كلية الحقوق والعلوم السياسية**

**المؤتمر الدولي: النظام القانوني للمرفق العام الالكتروني**  
**واقع-تحديات-آفاق**  
**أيام (16-17)/2018/12**



**الإسم واللقب : محمد بن محمود**

**"مكان العمل: المؤسسة العمومية للصحة الجوارية" مجانية**

**. الدرجة العلمية: طالب دكتوراه . التسجيل الثاني ، علم إجتماع التنمية**

**. المؤسسة الجامعية : جامعة 20 أوت 1955**

**الفاكس: 035 70 49 79**

**رقم الهاتف: 0663 79 20 55**

**البريد الإلكتروني: mohamedbenmahmoud@gmail.com**

**عنوان المداخلة: مساهمة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية وظائف إدارة  
الموارد البشرية**

**\* دراسة ميدانية بمؤسسة "كوندور" إلكترونيكس بولاية برج بوعريبيج \***

**محور المداخلة: المحور الخامس انعكاسات تطبيق تقنيات الإدارة الإلكترونية للمرافق العامة  
على تحسين الخدمة العمومية -**

**الملخص:**

يتجدد من خلال هذه الورقة البحثية الحديث والنقاش حول وسائل تكنولوجيا المعلومات الاتصال باعتبارها الركيزة الأساسية لخدمة الإنسان ومجال أعماله وذلك من أجل تأمين، تخزين، وتوصيل المعلومات بعد معالجتها وتهيئتها للمستخدم بالسرعة والدقة والشمولية . فنجاح المؤسسات في عالمنا اليوم يتوقف على ما تملكه من موارد بشرية ذات كفاءة عالية من حيث التعليم، والتدريب، والخبرة ، وما تملكه هذه المؤسسات من تكنولوجيا حديثة

ومتطورة تستطيع تسخيرها لخدمة استراتيجياتها وما تحتويه من رؤية ورسالة وأهداف وبرامج، ومن أهم وسائل الإستفادة من التكنولوجيا إيجاد علاقات متداخلة بينها وبين الموارد البشرية المتاحة للمؤسسة، وليس إيجاد العلاقة فقط بل ادارة تلك العلاقة على أحسن ما يرام، وهذه الإدارة تتطلب من القائمين على المؤسسة التحديد والتعرف الدقيق على كل ما يتعلق بهذه العلاقات المتداخلة بين التكنولوجيا والموارد البشرية .

ومن هذه العلاقات، مساهمة التكنولوجيا في تحسين وتنمية وتفعيل وظائف إدارة الموارد البشرية ، وذلك من خلال سياسات التوظيف والتكوين وكذلك عملية اتخاذ القرارات. حيث حاولنا في هذه الدراسة التطرق إلى استخدامات تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالنسبة لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية، والكشف عن بعض وظائف إدارة الموارد البشرية وكيفية تحسينها وتنميتها من خلال استغلال التكنولوجيا وقد وجدنا لها أهمية ودورا كبيرا في ذلك ،هذا ما ساهم في الرقي بالمؤسسة وتطوير وتحسين أداء كوادرها البشرية وبالتالي فرض نفسها في سوق العمل بفضل اعتمادها على التكنولوجيات الحديثة.

**\*الكلمات المفتاحية : تكنولوجيا المعلومات والإتصال ، الوظيفة ، إدارة الموارد البشرية ، المؤسسة .**

Résumé:

Ce nouveau document de recherche examine les moyens informatiques comme la pierre angulaire du service humain et de son domaine d'activité afin de sécuriser, stocker et transmettre les informations après leur traitement et de les préparer pour l'utilisateur avec rapidité, exactitude et exhaustivité.

Le succès des institutions de notre monde repose aujourd'hui sur des ressources humaines hautement compétentes en termes d'éducation, de formation, d'expérience et sur les atouts de ces institutions à la pointe de la technologie, capables de les exploiter au service de leurs stratégies et de leur vision, mission, objectifs et programmes. La relation entre eux et les ressources humaines disponibles pour l'institution, non seulement la relation, mais au mieux la gestion de cette relation, et cette gestion exige des fondateurs de l'institution qu'ils identifient et sachent exactement ce qui est lié à ces relations entre technologie et ressources. Confidentialité.

Celles-ci incluent la contribution de la technologie à l'amélioration, au développement et à l'activation des fonctions de gestion des ressources humaines par le biais des politiques d'emploi et de formation, ainsi que du processus décisionnel.

Dans cette étude, nous avons essayé de nous pencher sur l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) pour la gestion des ressources humaines dans l'institution algérienne et de divulguer certaines fonctions de la gestion des ressources humaines et la manière de les améliorer et de les développer grâce à l'exploitation de la technologie. S'imposant ainsi sur le marché du travail en s'appuyant sur les technologies modernes.

\* Mots-clés: Technologies de l'information et de la communication, Emploi, Gestion des ressources humaines, Entreprise

**الوسائل المتطلبية لعرض المداخلة power point : .**  
**السيرة الذاتية للباحث :**

**الباحث حاصل على :**

\*شهادة البكالوريا تخصص آداب وعلوم إنسانية سنة 2007 .

\* شهادة ليسانس في علم الإجتماع تنظيم وعمل ،نظام كلاسيكي من جامعة المسيلة سنة 2011 .

\*شهادة قانون أعمال بجامعة التكوين المتواصل من جامعة برج بوعريريج سنة 2012 .

\*شهادة ممرض للصحة العمومية من المعهد الوطني العالي للشبه الطبي بسطيف سنة 2013 .

\*شهادة الماستر الأكاديمي في علم إجتماع التنمية من جامعة برج بوعريريج 2017 .

\* فائز في مسابقة الدكتوراه ،لعلم إجتماع التنمية بجامعة سكيكدة سنة 2017 .

**الوظائف :**

\*إشتغل لمدة سنتين ببلدية برج بوعريريج بمصلحة الجرد من 2011 إلى غاية 2013 ، في إطار عقود ماقبل التشغيل .  
\*حاليا ممرض على مستوى المؤسسة العمومية للصحة الجواية " مجانية " منذ 2013 إلى يومنا هذا .  
\*حاليا أستاذ بجامعة 20 أوت 1955 "سكيكدة " .

### **تمهيد :**

يعيش العالم اليوم ثورة من التغيرات التقنية والعلمية بشكل متسارع ومذهل حيث جعل العالم قرية ليس فيها بعيد من خلال تكنولوجيا المعلومات وشبكات الاتصال والأقمار الصناعية التي تنقل كل أنواع المعلومات بين أقطار العالم .  
فعصرنا اليوم يتصف بأنه عصر تقني متسارع التطور والتغير يشهد ثورة تطورات مذهلة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وهو في نفس الوقت عصر له خصوصية المرحلة الاقتصادية والتقنية التي يمر بها العالم اليوم ، فمعظم المؤسسات ومنها المؤسسات الاقتصادية و باعتبارها نسق فرعي من النسق الكلي وهو المجتمع تسعى لبناء قاعدتها على نظام المعلوماتية خاصة وإن التحدي الكبير في وقتنا هذا لا يكمن في إنتاج المعلومة أو الحصول عليها، بل في كيفية استغلالها لخدمة أهداف المؤسسة. إن ما تمتاز به تكنولوجيا المعلومات الاتصال الحديثة من سرعة في الإنجاز ودقة وكفاءة عاليتين في الأداء ومرونة في تبادل المعلومات وتداولها جعل المؤسسات الاقتصادية على اختلاف نشاطاتها تعتمد على كمدخل من مدخلاتها الذي ساهم هذا الأخير في تغيير جذري لأنماط العمل والتنظيم والاتصال .  
وعليه ومن خلال كما سبق حاولنا في هذه الدراسة الكشف عن أهمية ومساهمة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال لتنمية وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسة ميدان الدراسة .

**أولا/مشكلة الدراسة :** على ضوء ما سبق طرحه يمكن صياغة الإشكالية التالية :

✓ هل يساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية وظائف إدارة الموارد البشرية داخل مؤسسة "كوندور" بولاية برج بوعريريج ؟  
وللإحاطة بجميع جوانب هذا الإشكال تمت صياغة الأسئلة الفرعية والتي جاءت على الشكل التالي:

✓ هل يساهم استخدام الحاسب الآلي في تعزيز العملية التكوينية داخل المؤسسة؟

✓ هل يساهم استخدام شبكة الأنترنت / الأنترنت في تثمين العملية التوظيفية بالمؤسسة؟

✓ هل يساهم استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في تفعيل القرارات داخل المؤسسة؟

**ثانيا/فرضيات الدراسة :**

**تعرف الفرضية** على أنها: "إجابة عن تساؤلات الإشكالية، أي أنها تندرج ضمن حركية سؤال جواب في ظل العلاقة الترابطية بين الإشكالية والفرضية"<sup>1</sup> و من خلال هذا التعريف تم صياغة الفرضيات التالية انطلاقا من معالجتنا لإشكالية البحث، وقد جاءت الفرضيات على الشكل التالي:

• **الفرضية العامة :**

يساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية وظائف إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة باعتبار أن إدارة الموارد البشرية نظام من أنظمة المؤسسة.

• **الفرضيات الفرعية:**

\* يساهم استخدام الحاسب الآلي في تعزيز العملية التكوينية داخل المؤسسة.

\* استخدام شبكة الأنترنت / الأنترنت يساهم في تثمين العملية التوظيفية بالمؤسسة.

\* يساهم استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في تفعيل القرارات داخل

المؤسسة.

**ثالثا/أهمية الدراسة :**

يكتسي موضوع تنمية و تحسين وظائف إدارة الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات والاتصال أهمية بالغة بالنسبة للمؤسسات التي تصبو إلى البقاء والاستمرارية، لا سيما في محيط تسوده التنافسية وتحكمه آليات السوق وتحتل فيه المعلومة مركز القيادة أين لا مكان للمؤسسات التقليدية وسط المؤسسات العالمية التي جعلت من تكنولوجيا المعلومات ورقة

رابحة من أجل تحسين وظائف إدارة الموارد البشرية، والمؤسسة الناجحة هي التي لا تمنح للغموض مجالاً يعيق حركيتها وتطورها -

### **رابعاً/أهداف الدراسة:** تتجلى أهداف الدراسة في ما يلي:

- ✓ الكشف عن مساهمة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية وتحسين وظائف إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة.
- ✓ محاولة معرفة مساهمة الحاسب الآلي في تعزيز العملية التكوينية بالمؤسسة.
- ✓ البحث عن مساهمة استخدام شبكة الانترنت والاترانت في تهيئة العملية التوظيفية داخل المؤسسة.
- ✓ محاولة البحث عن مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية من أجل تفعيل القرارات في المؤسسة.

### **خامساً/المنهجية الدراسية:**

على الباحث إتباع أسس موضوعية لتحديد المنهج الملائم الذي تقتضيه أهداف الدراسة في وصف الظاهرة والكشف عن حثياتها وتحليلها، ونظراً إلى أنها ستتم عن طريق استمارة الأسئلة فالهدف منها هو الوقوف عند حد الوصف والربط، ونتيجة لهذه الأسباب فإن المنهج المناسب لهذا البحث هو المنهج العلمي، بالاعتماد على الأسلوب الوصفي الذي يمكن من استجواب جميع أفراد العينة بغية وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها، والأسلوب التحليلي الذي يسمح بتحليل البيانات بغية الوصول إلى نتائج الدراسة-

### **سادساً/تحديد المفاهيم:**

#### **1 / تكنولوجيا المعلومات والاتصال:**

##### **أ . تكنولوجيا المعلومات:**

تعرف بأنها: "الأجزاء المعدنية واللينية، وقاعدة البيانات الإدارية وغيرها من التكنولوجيا التي تستخدم من أجل تخزين البيانات وتوفيرها للمنظمة بشكل معلومات تستخدم في اتخاذ القرارات لتحسين كفاءة وفعالية متخذ القرار في كل مرحلة من مراحل اتخاذ القرار".<sup>2</sup> كما عرفت على أنها: " مجموعة الوسائل التي تساعد المسير على تجميع المعلومات، وتخزينها، تحليلها، وتوزيعها، ونشرها لتحسين الأداء ويتمثل دور المسير في مدى إمكانية استخدام هذه الوسائل في تحسين وتطوير نشاطات ووظائف المؤسسة".<sup>3</sup>

##### **ب . تكنولوجيا الاتصال:**

عرفها **المعجم الإعلامي** بأنها " مجمل المعارف والخبرات المتراكمة والمتاحة والأدوات، والوسائل المادية والإدارية والتنظيمية المستخدمة في جمع المعلومات ومعالجتها، وإنتاجها، وتخزينها، استرجاعها، نشرها، تبادلها، أي توصيلها إلى الأفراد والمجتمعات".<sup>4</sup> عرف **روبن وبرنت** تكنولوجيا الاتصال بأنها: " أداة أو وسيلة تساعد على إنتاج أو توزيع، أو تخزين، استقبال، أو عرض البيانات".<sup>5</sup>

وعرفها **فضيل دليو** " تعني تلك الموصولة بالكمبيوتر ولها آثار عدة تشمل مجالات متنوعة مثل تشخيص المعارف عموماً وتنظيم المؤسسات خصوصاً".<sup>6</sup> وتعرف **تكنولوجيا المعلومات والاتصال** بأنها " مجموعة الأدوات والأجهزة التي توفر عملية تخزين المعلومات ومعالجتها ومن ثم استرجاعها، وكذلك توصيلها بعد ذلك عبر أجهزة الاتصالات المختلفة إلى أي مكان في العالم".<sup>7</sup>

#### **2 / الوظيفة:**

**تعرف بأنها** " مجموعة مهام وواجبات ومسؤوليات تسند إلى فرد واحد، لها هوية واسم وهو مصدر تسمية الموظف".<sup>8</sup> كما عرفت على أنها: "مجموعة من المراكز المتماثلة في المهام الأساسية وفي المسؤوليات".<sup>9</sup>

إضافة إلى ذلك فإن كلمة وظيفة غالباً ما تستعمل كمرادف لكلمتي المهنة، والمركز. و الفرق بين الوظيفة والمهنة هو أن المهنة عبارة عن تلك المجموعة المكتوبة من الوظائف المتشابهة، والوظيفة يمكن أن يقوم بها أكثر من شخص، أما المركز لا يشغل إلا من طرف شخص واحد. ففي أية مؤسسة قد يقوم شخصان بنفس الوظيفة، لكنهما يشغلان مركزين منفصلين.<sup>10</sup>

#### **3 / إدارة الموارد البشرية:**

تعرف **إدارة الموارد البشرية** بأنها " سلسلة القرارات الخاصة بالعلاقات الوظيفية المؤثرة في فعالية المؤسسة والعاملين بها. كما أنها العملية الخاصة باستقطاب الأفراد

وتطويرهم والمحافظة عليهم في إطار تحقيق أهداف المؤسسة والأفراد على حد سواء، بحيث يجب انجاز هذه المهام بأسلوب يمكن المؤسسة من التعامل مع متغيرات البيئة".<sup>11</sup> وقد عرفها **صلاح الدين عبد الباقي** بأنها: "استخدام القوى العاملة بالمنشأة، الاختيار، التعيين، تقييم الأداء، التدريب والتنمية، التعويض والمرتبات، العلاقات الإنسانية، وتقييم الخدمات الاجتماعية والصحية للعاملين، وأخيراً بحوث الأفراد".<sup>12</sup>

- من خلال دراستنا لمتغيرات إدارة الموارد البشرية ارتأينا أن نختار مجموعة من العمليات والوظائف التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية، وهي كالتالي: التكوين، التوظيف، اتخاذ القرار. وستتطرق لكل وظيفة بشيء من التفصيل.

### 1.3. التكوين:

عرف **التكوين** على أنه: "محاولة لتحسين الأداء الحالي والمستقبلي للعاملين عن طريق زيادة قدراتهم على الانجاز".<sup>13</sup> وعرف بأنه: "الجهد المنظم والمخطط له لتزويد الموارد البشرية في المنظمة بمعارف معينة، وتحسين وتطوير مهاراتها وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل ايجابي".<sup>14</sup> ويعرف بأنه: "الوسيلة التي من خلالها يتم اكتساب الأفراد العاملين المعارف والأفكار الضرورية لمزاولة العمل، والقدرة على استخدام وسائل جديدة بأسلوب فعال. واستخدام نفس الوسائل بطرق أكثر كفاءة مما يؤدي إلى تغيير سلوك واتجاهات الأفراد".<sup>15</sup>

### 2.3. التوظيف:

عرف **أحمد ماهر** التوظيف بأنه: "عملية مكونة من عدة خطوات صممت لتزويد المنظمة بالأفراد المناسبين لشغل الوظائف، هذه الخطوات تتضمن توصيف الوظائف وتخطيط الموارد البشرية وتوفير الموظفين من خلال الاستقطاب والاختيار ثم التعيين".<sup>16</sup> كما تم تعريفه بأنه: "العملية الإدارية التي تقتضي من المؤسسة الإعلان عن الوظائف وترغيب الموارد البشرية المؤهلة للعمل في المؤسسة، ثم اختيار وتعيين أفضل العناصر المتقدمة للعمل إسهاماً في تحقيق أهدافها".<sup>17</sup>

### 3.3. اتخاذ القرار:

يعرف **اتخاذ القرار** على أنه: "هو عملية فكرية من نتائج ذهن واحد ولكن الواقع يؤكد أن اتخاذ القرارات في أية هيئة أو إدارة هي عملية منظمة وأن أي قرارات حقيقية ما هو إلا ناتج نهائي لحصيلة مجهودات متكاملة من الآراء والأفكار والاتصالات والجدل، الدراسة التي تمت في مستويات مختلفة بالمنظمة بمعرفة أفراد محددين ومن ثم ينظر إلى القرارات التي تتخذ في المنظمات على أنها نتاج جماعي لا نتيجة رأي شخصي".<sup>18</sup> ويعرفه **جمال الدين عويسات** هو "الاختيار الحذر من جانب الموظفين متخذو القرار لتصرف معين دون آخر من بين أكثر من تصرف ممكن".<sup>19</sup>

### ونتعرض لبعض المفاهيم الخاصة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات : أ. الشبكة المحلية " الأنترانت " :

وهي الشبكة التي تربط أجهزة الكمبيوتر في نطاق جغرافي محدد مما يتيح للمستخدمين إمكانية مشاركة الموارد المتاحة.<sup>20</sup> ويعرفها مهندسي الالكترونيات والكهرباء بأنها " نظام اتصال للبيانات يسمح لعدد من الأجهزة المستقبلية بالاتصال كل مع الآخر في حيز معتدل من خلال قنوات اتصالية وبمعدل مرور معتدل للبيانات".<sup>21</sup>

ب. **شبكة المناطق الواسعة " اكسترانت "** : هي نفسها الشبكة المحلية لكن مع وجود اختلاف وهو وجود أجهزة خاصة تقوم بمهمة تنظيم عملية الاتصال كنقطة مركزية في الشبكات الواسعة .وتستخدم الأنترنت لإتاحة الفرصة لشركاء المؤسسة من الموردين والزبائن للدخول إلى شبكة المنظمة ،وتستخدم الشبكة طرق الحماية لمنع محاولات الدخول غير الشرعية إلى ملفات وبرامج ونظم قواعد المؤسسة .<sup>22</sup>

ج. **مفهوم شبكة الأنترنت** : هي شبكة الاتصال الأم التي تربط جميع الأجهزة وشبكات الكمبيوتر في العالم كله

"<sup>23</sup> InterNational Network وكلمة انترنت إنجليزية مشتقة من

### سابعا/عينة الدراسة وأداة جمع البيانات :

بخصوص نوع العينة فقد تم الاعتماد على **العينة القصدية** الموجهة لفئة موظفي إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة، وتم تحديد أفراد العينة بـ **70** فرداً بمؤسسة " كوندور" كأداة للدراسة تم الاعتماد وبشكل أساسي على الاستبيان كأداة من أدوات القياس لمتغيرات

الدراسة حيث تم توزيع استمارات الاستبيان على جميع أفراد العينة وقد دامت عملية التوزيع والجمع لهذه الاستمارة

حوالي 15 يوم، وقد تم استرجاع 63 استمارة وعليه ستشمل دراستنا 63 مفردة إذ سيتم بناء الجداول وتحليلها على أساسها، كما استعنا ببرنامج الحقيبة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) لتفريغ البيانات وإكمال إجراءات البحث وصولاً إلى النتائج.

**ثامناً/ عرض وتحليل البيانات:**

1. تحليل الجداول الخاصة بالفرضية المتعلقة باستخدام الحاسب الآلي وتعزيزه للعملية التكوينية بالمؤسسة  
الجدول رقم (01) يوضح استخدام الحاسب الآلي لتفعيل التكوين ونوع المزايا التي يحدثها عند استخدامه:

النسبة المئوية	التكرار	لل	لاحتمالات
3 . 6 5%	4	سهل ونظم	نعم
5 . 2 4%	1	قلص من الجهد والوقت	م
8 . 8 9%	5	المجموع	
1 . 1 1%	7		
0 . 1 0%	6		
	3		

جاءت الشواهد الكمية في الجدول أعلاه لتؤكد أن التكوين عبر الحاسوب عزز و فعل العملية التكوينية وذلك بنسبة 88.9% من إجمالي المبحوثين، حيث تم تسجيل نسبة 63.5% من الذين صرحوا بأن التكوين عبر الحاسب الآلي سهل ونظم التكوين بالمقارنة مع ذي قبل، وبالمقابل سجلت نسبة 25.4% من الذين صرحوا بأنه قلص من الجهد والوقت، في حين عادت نسبة 11.1% للذين عبروا بأن التكوين لا يتم تقديمه عن طريق الحاسوب.

وتحمل هذه النتائج العديد من التفسيرات السوسولوجية بأن المؤسسة تولي اهتماماً كبيراً للتكوين وهذا ما ساهم في تفاعل الموظفين مع العملية التكوينية عبر الحاسب الآلي، وقد كان لها أثر عليهم من خلال أدائهم المحترف والمهارة التي يتمتعون بها في القيام بأعمالهم ووظائفهم، ومن هنا يمكن القول بأن التكنولوجيا جاءت بحلول بما أنها تتطلب التكوين والتدريب المستمر عليها وهذا ما يعرف بالتكوين عن بعد فهو يساهم في تخفيض الجهود والنفقات الناتجة عن المتابعة الدقيقة للموظفين التي جاء بها "فرديريك تايلور" في النظرية العلمية، فالتكنولوجيا جاءت لتحرر الموظف من القيود التقليدية.

جدول رقم (02) يوضح دور طرق عرض التكوين في تغيير طريقة العمل بعد استخدام الحاسب الآلي:

القيمة المعنوية	درجة الخطأ (a)	درجة الحرية	المجموع	بدون إجابة	لا	نعم	تفعيل التكوين
0 . 0 0 0	0 . 0 5	4	3 0	0	1 2	1 8	طرق عرض التكوين
			47.6%	0%	19%	28.6%	الأنترانت/ الإكسترانت
			4	0	4	2 1	البريد الإلكتروني
			39.6%	0%	6.3%	33.3%	

		8	8	0	0	بدون إجابة
		12.7%	12.7%	0%	0%	
		6 3	8	1 6	3 9	المجموع
		100%	12.7%	25.3%	61.9%	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ نسبة 61.9% مثلت صنف نعم من مجموع المبحوثين الذين أقرروا أن العمل قد تغير بعد استخدام الحاسوب في التكوين، إذ تراوحت النسب بين 33.3% للذين صرحوا بأن التكوين يقدم على شكل منشورات، ونسبة 28.6% الذين صرحوا بأن التكوين يكون على شكل محاضرات وبالمقابل نجد نسبة 25.3% مثلت صنف المبحوثين الذين صرحوا بأن طرق عرض التكوين لا تغير أو تفعل من طريقة العمل، وعادت نسبة 12.7% صرحوا بأن التكوين عبر الحاسب غير موجود بالمؤسسة محل الدراسة.

وفي هذا الصدد يقول "وليام أوغبرن" الذي ينظر إلى التكنولوجيا على أنها العنصر الوحيد المسؤول عن كل التغيرات الاجتماعية،<sup>24</sup> وبما أن مؤسسة كوندور هي جزء من النظام الكلي فيشملها هذا التغير والتطور التكنولوجي و يصاحبه تغير في الأبنية الاجتماعية الأخرى، وهذا ما يدل على العلاقة المتبادلة بين المتغيرين فهو يؤثر ويتأثر ومن خصائص النظام المفتوح التفاعل بين العناصر من أجل الفعالية -

**2. تحليل الجداول المتعلقة بفرضية "استخدام شبكة الأنترنت/ الأنترنت ومساهمتها في العملية التوظيفية؛**  
**جدول رقم (03) يوضح أهم الوسائط التكنولوجية المستخدمة في عرض الوظائف:**

استخدامات الحاسوب	التكرار	النسبة للمئوية
للأنترنت	5 8	2 1%
الانترنت/ الإكسترنات	5	7 9%
للمجموع	6 3	0 0%

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا أن الاتجاه العام مسجل لدى صنف الأنترنت بنسبة 92.1% وبالمقابل فقد سجلنا 7.9% في صنف الانترانت والإكسترنات.

ويمكن تفسير ذلك سوسيولوجيا أن المواقع الإلكترونية التي تعتمد وبشكل كبير على الأنترنت ساعدت على تقديم المشورة والنصح في عملية انتقاء الموارد البشرية، فهناك الكثير من قواعد البيانات التي تحتوي على كم هائل من السير الذاتية لطالبي الوظائف، وهذا ما أتاح أمام إدارة الموارد البشرية بمؤسسة كوندور للبحث عن عمالة ذات قدرات ومؤهلات مقبولة، وفيما يخص شبكة الأنترنت/الإكسترنات فإنها تستخدم وبشكل كبير في عملية التكوين وذلك باعتبارها الشبكة التي تربط أجهزة الكمبيوتر في نطاق جغرافي محدد مما يتيح للمستخدمين إمكانية مشاركة الموارد المتاحة فيما بينهم.

جدول رقم (04) يوضح الإعلان الإلكتروني للوظائف ومساهمته في التقليل من الإجراءات التقليدية:

القيمة المعنوية	درجة الخطأ (a)	درجة الحرية	المجموع	لا	نعم	التقليل من الإجراءات الإعلان الإلكتروني
0 . 0 1	0 . 0 5	1	4 6	2	4 4	نعم
			73%	3.2%	69.8%	
			1 7	6	1 1	لا
			27%	9.5%	17.5%	
			6 3	8	5 5	المجموع
			100%	12.7%	<b>87.3%</b>	ع

من خلال الجدول أعلاه تم تسجيل أعلى نسبة 87.8% لدى صنف نعم حيث عادت نسبة 69.8% من مجموع

المبحوثين الذين صرحوا بأن الإعلان الإلكتروني للوظائف ساهم في توفير الوقت من خلال التقليل من الإجراءات، وعادت نسبة 17.5% لمن صرحوا بأنه لا يساهم في توفير الوقت، ويمكن تفسير ذلك من خلال المزايا التي تتمتع بها الشبكات الإلكترونية من الاقتصاد في التكاليف وتوفير الوقت والسرعة في الاتصال والموارد البشري يمثل قوة تنافسية سواء كان داخل المؤسسة أو خارجها -

3. تحليل الجداول المتعلقة بفرضية "استخدام نظام معلومات الموارد البشرية ومساهمته في تفعيل القرارات: جدول رقم (05) يوضح النظام الأنسب لاتخاذ القرارات:

النسبة للمئوية	التكرار	الأنسب لاتخاذ القرارات
1 0 0%	6 3	نظام معلومات الموارد البشرية
0%	0	نظام المعلومات اليدوية التقليدية
1 0 0%	6 3	المجموع

جاءت الشواهد الكمية في الجدول لتؤكد أن النظام الأنسب لاتخاذ القرارات هو نظام معلومات الموارد البشرية وذلك بنسبة 100% في حين انعدمت لدى نظام المعلومات اليدوية التقليدية.

وتحمل هذه الإحصائيات دلالات سوسيولوجية إذ يمكن تفسيرها على أن المؤسسة -إدارة الموارد البشرية- تعتمد في جل نشاطاتها على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وهذا ما تم توضيحه في الجداول السابقة. وقد فرض عليها وجود نظام معلومات الموارد البشرية والهدف من وجود هذا النظام هو الاستخدام والاستغلال الفعال والكفء للأفراد العاملين داخل المؤسسة وذلك باعتبار أن المورد البشري يعتبر مورد ثمين لذا لا بد من وجود معلومات كافية يمكن الوثوق بها من أجل التخطيط، وإعداد البرامج التكوينية وتحديد الاحتياجات الوظيفية ومن ثم اتخاذ القرارات المناسبة -



## جدول رقم (06) يوضح استعانة الإدارة العليا بنظام معلومات الموارد البشرية عند اتخاذ قراراتها:

الإدارة العليا لاتخاذ القرار	التكرار	النسبة للمئوية
ن	6	0
م	3	0%
ل	0	0%
ا		
للمجموع	6	0
ع	3	0%

يوضح الجدول أعلاه أن معظم مفردات البحث صرحوا بأن الإدارة العليا تستعين بنظام معلومات الموارد البشرية عند اتخاذ قراراتها وذلك بنسبة 100%.

ويمكن تفسير ذلك من خلال أن المورد البشري المحرك الأساسي لباقي موارد المؤسسة فعلى أساسه تتخذ القرارات، والهدف النهائي للنظام هو خدمة عملية صنع القرار وذلك من أجل تحقيق الريادة داخل محيطها، ومؤسسة كوندور كغيرها تسعى إلى اتخاذ قرارات تتناسب وإستراتيجيتها العامة حيث يعتقد "**هاربرت سيمون**" بأن الإدارة هي عملية اتخاذ قرارات وأن العمود الفقري لمؤسسات هو اتخاذ القرارات، خاصة وأن الإدارة العليا تتخذ قرارات على المدى الطويل، والقرارات الإدارية تحتاج إلى معلومات غالباً ما تكون متعلقة بالماضي، الحاضر، والتنبؤ بما يمكن أن يحدث من تغيرات سواء فيما يتعلق بالبيئة الداخلية أو الخارجية للمؤسسة وذلك باعتبار أن المؤسسة نظام مفتوح يؤثر ويتأثر.<sup>25</sup>

### خلاصة:

بعد عرض أهم المفاهيم النظرية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال ودورها في تنمية وتحسين وظائف إدارة الموارد البشرية، وبعد تحليل ومناقشة فرضيات الدراسة من خلال الدراسة الميدانية بمؤسسة "كوندور" نستطيع أن نستنتج أنه ما درس نظرياً يجد مكاناً للتطبيق، وقد تبين من خلال هذه الدراسة وبعد التحليل مجموعة من النتائج التي تم التوصل إليها نوردها كما يلي:

\* يعتبر الحاسب الآلي أحد أهم مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصال، إذ أنه يعتبر السبيل الأمثل للخروج أو التخلي عن الطرق التقليدية للتكوين وذلك لما له من قدرات على تخزين وحفظ البيانات والمعلومات والمحافظة عليها، وقد ساهم في تعزيز العملية التكوينية داخل المؤسسة بين الموظفين إذ يتم بواسطته عرض المحاضرات والمنشورات الخاصة بالبرامج التكوينية باستخدام البريد الإلكتروني الذي يعتمد في إرسالاته على شبكة الأنترنت/ الأنترانت، كما أنه ساهم في التقليل من الوقت والجهد وكذا النفقات وساعد على تطوير مهارات وقدرات العاملين بفعل تكرار المحتوى التكويني ومما زاد من أهميته أنه ساعد الموظفين بالتطبيق العملي وخلق بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

\* يعتبر التوظيف الإلكتروني من أحدث ما توصلت إليه تكنولوجيا الاتصال، وقد ساهم هذا في تهيئة العملية التوظيفية داخل المؤسسة من خلال استقطاب أكبر عدد ممكن من طالبي العمل في زمن جد قصير مقارنة بالطرق التقليدية مع جذب مهارات وقدرات عالية من أجل الرقي في الإنتاج مع تحقيق الجودة التي تعتبرها المؤسسة من بين أهم أهدافها الاستراتيجية، وتكمن أهميته أيضاً في مساهمته في التقليل من الإجراءات في التوظيف كما أنه يسمح بتوفير أكبر قدر من المعلومات المتعلقة بالمرشحين وقد ساهم في القضاء على الحواجز البيروقراطية وإضفاء طابع الشفافية والمصداقية في التوظيف.

\* يلعب نظام معلومات الموارد البشرية دوراً أساسياً فيما يتعلق باتخاذ القرارات سواء على مستوى إدارة الموارد البشرية خاصة أنها تعتمد على إدارة إلكترونية لتسيير وظائفها، أو على مستوى المؤسسة خاصة فيما يتعلق بالتنبؤ بالاحتياجات وتقديم آراء استشارية بطريقة أوتوماتيكية لمساعدة المسيرين في اتخاذ القرارات خاصة وأن أغلبية القرارات تتم بصورة مستمرة في فيما يتعلق بنشاط المؤسسة.

**الملحق: استثمار الإستهتبان الموجهة لفئة موظفي إدارة الموارد البشرية**  
**أولاً: بيانات متعلقة بمساهمة استخدام الحاسب الآلي وتعزيزه لعملية التكوين؟**

- 1- هل استعمال الحاسوب يزيد من فعالية التكوين داخل المؤسسة ؟ نعم لا  
 -إذا كانت الاجابة بنعم ، فأين تكمن الفعالية ؟  
 2- هل استخدام الحاسوب في عملية التكوين ؟  
 سهل ونظم التكوين قلس من الجهد والنفقات  
 3- ماهي طرق عرض التكوين ؟  
 الأنترنت / الأنترانت / الإكسترانت البريد الإلكتروني  
 انواع اخرى ، اذكرها

**ثانياً : بيانات متعلقة بمساهمة استخدام شبكتي الأنترنت / والأنترانت و تميمه لعملية التوظيف ؟**

- 4- ماهي أهم الوسائط التكنولوجية المستخدمة من أجل عرض الوظائف ؟  
 الأنترنت الأنترانت / الإكسترانت  
 5- هل التوظيف الإلكتروني ساهم في توفير الوقت والتقليل من الإجراءات التقليدية ؟ نعم لا  
 6- هل نشر الوظائف من خلال التقنيات التكنولوجية الجديدة ساهم في استقطاب الكفاءات ؟ نعم لا

**ثالثاً : بيانات تتعلق بمساهمة استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في تفعيل عملية اتخاذ القرارات ؟**

- 7- ماهو النظام الملائم لتسهيل عملية اتخاذ القرارات ؟  
 نظام المعلومات اليدوية التقليدية نظام معلومات الموارد البشرية  
 8-هل تستعين الادارة العليا بنظام معلومات الموارد البشرية عند اتخاذ قراراتها ؟ نعم لا

**قائمة المراجع والهوامش :**

- 1-سعيد سبعون، وحفصة جرادي: **الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع**، دار القصة للنشر والتوزيع، الجزائر، ص 105.  
 2-إسمهان خلفي: **دور نظم المعلومات في اتخاذ القرارات**، مذكرة ماجستير، قسم العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة باتنة، الجزائر، 2009، ص 63.  
 3- أحمد قايد نور الدين: **المؤشرات الإبداعية والإبداع التكنولوجي**، الملتقى الدولي الرابع حول، المنافسة والاستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية، ص 15.  
 4- محمد منير حجاب: **المعجم الإعلامي**، دار الفجر، القاهرة، 2004، ص 166.  
 5- حسين عماد مكاوي: **تكنولوجيا الاتصال في عصر المعلومات**، ط 1، الدار المصرية اللبنانية، 1997، ص 63. 6-فضيل دليو: **وسائل الاتصال وتكنولوجياته**، منشورات جامعة الجزائر، بدون سنة، ص 147.  
 7-محمود حامد خضر: **الإعلام والانترنت**، ط 1، دار البداية للنشر والتوزيع، 2012، ص 49.  
 8- يوسف حليم الطائي وآخرون: **إدارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي متكامل**، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2010، ص 126.  
 9- علي غربي وآخرون: **تنمية الموارد البشرية**، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة- مصر. ، 2007، ص 61.  
 10- نفس المرجع، ص 62.  
 11- مؤيد سعيد السالم، وعادل جرحوش: **إدارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي**، ط 2، دار عالم الكتب الحديث، الأردن، 2005، ص 5.  
 12- حسن صلاح الدين عبد الباقي: **إدارة الموارد البشرية ،مدخل تطبيقي معاصر**،الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص 23.  
 13- خالد عبد الرحيم الهيثمي: **إدارة الموارد البشرية**، ب ط، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص 222.  
 14- محمد جمال مرعي: **التدريب والتنمية**، ب ط، عالم الكتب، القاهرة، 1993.  
 15- سهيلة محمد عباس وعلي حسين علي: **إدارة الموارد البشرية**، ط 2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص 107.  
 16- أحمد ماهر: **إدارة الموارد البشرية**، ط 5، الدار الجامعية، 2001، ص 74.  
 17- عبد الباري إبراهيم درة، وزهير نعيم الصباغ: **إدارة الموارد البشرية في القرن الواحد والعشرين**، ط 1، دار وائل للنشر والتوزيع، 2008، ص 214.

- 18- جابر عوض السيد وأبو الحسن عبد الموضع: **الإدارة المعاصرة في المنظمات الاجتماعية**، المكتب الجماعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2003، ص 14.
- 19- جمال الدين عويسات: **إدارة الجودة الشاملة**، دار الهمومة، بوزريعة، الجزائر 2005 ص 83.
- 20- محمد صلاح سالم: **العصر الرقمي وثورة المعلومات**، ط 1، عين للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية مصر، 2002، ص 79.
- 21- تامر موسى يونس: **شبكات الحاسوب**، دار الراتب الجامعية، بيروت، 1994، ص 20.
- 22- نفس المرجع، ص 24.
- 23- هاني شحادة الخوري: **تكنولوجيا المعلومات على أعتاب القرن الحادي العشرين**، ط 1، مركز الرضا للكمبيوتر، دمشق، 1997، ص 105.
- 24- علي غربي، يمينة نزار: **التكنولوجيا المستوردة وتنمية الثقافة العمالية بالمؤسسة الصناعية**، مخبر علم اجتماع الاتصال، جامعة منتوري، قسنطينة. 2007، ص 43.
- 25- صبري فايق عبد الجواد، أبو سبت، **تقييم دور نظام المعلومات الإدارية في صنع القرارات الإدارية**، مذكرة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2005، ص 59.