



جامعة زيان عاشور - الجلفة -
Zian Achour University of Djelfa
كلية الحقوق والعلوم السياسية
Faculty of Law and Political Sciences



قسم العلوم السياسية

أثر تكنولوجيا الإعلام والاتصال على إدارة الموارد
البشرية □ دراسة ميدانية -

مذكرة ضمن متطلبات
نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية تخصص سياسات عامة

إشراف الأستاذ:
-د. بن علال علي

إعداد الطالب:
- قاسم إيمان خديجة

لجنة المناقشة

رئيسا
مقررا
ممتحنا

-د. كاس عبد القادر
-د. بن علال علي
-د. فيرع سليم

الموسم الجامعي 2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرافان

الحمد لله والشكر لله عزوجل الذي أنعم علي بنعمته العلم ووفقني لإنجاز هذا العمل المتواضع ، وكل الشكر والتقدير لأستاذي الدكتور بن علال علي على توجيهاته القيمة وتعاونه الكبير .

*جزيل الشكر لمدير مصلحة الموارد البشرية والوسائل العامة السيد براهيم عبد السلام على الدعم والمساعدة في القيام بالدراسة الميدانية.

جزيل الشكر لكل من علمني حرفا وأولهم أمي

-أشكر كل موظفي ديوان الترقية والتسيير العقاري لولاية الجلفة من مدير المؤسسة إلى موظفي الإستقبال على تعاونهم وحسن إستقبالهم.
وكل من ساعدني على إتمام هذا العمل.

" رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ "

أهدي عملي هذا

إلى من حصد الأشواك ليمهد لي طريق النجاح بأخلاق سامية.

إلى أدبي وحلمي إلى طريقي المستقيم إلى طريق الهداية باعثة المحبة وناشرة الكرم

والسماحة والأخلاق.

إلى التي أبصرت في وجهها طفولتي... إلى امرأة حاربت من لأجل نوائب الدهر

أمي الحبيبة .

إلى كل من جمعتنا الدينا معهم فالتقينا على المحبة والوئام فأصبحوا خير أنيس :

إلى كل من نسيهم قلبي ولم ينسهم قلبي إليكم جميعا أهدي عملي هذا بشكر ينوء عن

العد

قاسم إيمان خديجة

مقدمة

مقدمة :

تشهد المؤسسات في الوقت الحاضر نمو كبير في حجمها وتنوعا في أنشطتها نتيجة للتطورات السريعة التي تشهدها البيئة المحيطة بها خاصة التكنولوجية منها، إذ أصبحت المؤسسات تواجه شكلا جديدا من المنافسة لم يعرف من قبل، بالضرورة نتج عن هذا الوضع توفير المورد البشري المناسب المؤهل لتلبية إحتياجات العمل، حيث برزت أهمية المورد البشري في كل المؤسسات مهما كان نشاطها .

حيث فرضت هذه التطورات نوعا جديدا من المعارف إذ تطلب الأمر البحث في إدارة الموارد البشرية ، لتعظيم الاستفادة من هذه الموارد من جهة وكيفية ادارتها من جهة أخرى وخلق المناخ المناسب لها للإبداع و الابتكار وبالتالي تعظيم الاستفادة من التأثيرات لهذا الجيل من التكنولوجيا بمعنى البحث عن وسائل تكنولوجية تساعد إدارة الموارد البشرية في ملاحقة التطورات التكنولوجية وتعظيم قيمتها المضافة من خلال إعادة هندسة هذه الموارد بما يتوافق مع الظروف التي أوجدتها تكنولوجيا الإعلام و الاتصال .

ومن أجل تحقيق هذه الأهداف تحتاج أي مؤسسة لأنظمة و وسائل جمع المعلومات وتنظيمها و استرجاعها ، إذ أصبحت المعلومات جزء لا يتجزأ من نسيج الإدارة في المؤسسة و موردا أساسيا تعتمد عليه في تفعيل العملية الإدارية وتدعيم القرارات وتسهيل عمل الأفراد وتحسين جودة الأداء .

وعليه أصبحت الادارة الحديثة تعتمد على المعالجة الآلية للمعلومات السريعة و المتغيرة في ظل بيئة متغيرة باستمرار إذ تجد المؤسسات نفسها امام ضرورة البحث عن الحلول و البدائل الأكثر تطورا التي تزيد من مواردها التنافسية، و على هذا الأساس أصبحت تكنولوجيا

الإعلام و الاتصال البديل الأفضل للمؤسسة لأنها تساعد هذه الأخيرة على امتلاك المعلومة السديدة و الدقيقة في الوقت المناسب .

إضافة الى التغييرات التي تجلبها تكنولوجيا المعلومات و الاتصال الى وظائف المؤسسة و التي تم تطبيقها على وظيفة تسيير الموارد البشرية من خلال احداث تغييرات عميقة على العملية الإتصالية في المؤسسة .

ولهذا سنحاول في هذه الدراسة ، دراسة أثر تكنولوجيا الإعلام و الإتصال الحديثة على الموارد البشرية كدراسة ميدانية ومن خلال مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري لولاية الجلفة إرتأينا إسقاط أثر تكنولوجيايات الإعلام و الإتصال الحديثة على المورد البشري في المؤسسة.

1- أهمية الدراسة :

- تبرز أهمية الدراسة من أهمية متغيرها المستقل وهو - تكنولوجيا الإعلام و الإتصال - وهي ما يميز عصرنا الحالي إذ لها إسهامات عدة في الانتاج و الابداع و الابتكار ، وتعد عاملا أساسيا للتطوير و التنمية لمن يستثمرها لبناء القدرات التنافسية كما تبرز أهميتها كذلك من أهمية متغيرها التابع وهو - الموارد البشرية - التي تعتبر الدافعة الى تحقيق زيادة في الانتاجية و الكفاءة و الفعالية و القدرة على المنافسة و الأهداف المنظمة .
- الموارد البشرية مثلا من القدرة على جمع المعلومات و تخزينها و إسترجاعها وقت الحاجة إليها و بطريقة فعالة و بعبارة أخرى تبرز أهمية الدراسة كذلك في :
-أهمية تكنولوجيا الإعلام و الإتصال .

- محاولة إبراز دور و أهمية المورد البشري المهم لجميع تقنيات التكنولوجيات الإتصالية .

- الكشف عن مدى توظيف تكنولوجيات الاعلام و الاتصال و أثرها في تنمية الموارد البشرية في مؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري لولاية الجلفة .

_2/ أهداف الموضوع :

- أهداف علمية :و تتضح من خلال ما يلي
- نهدف من خلال هذه الدراسة الى التعمق في دراسة تكنولوجيا الاعلام و الاتصال ومدى الاستخدام الفعلي انطلاقا من العوامل التي تحكم هذا الاستخدام و آثار هذا الأخير على مستوى أداء أفراد المؤسسة محل الدراسة وذلك من خلال الكشف عن مدى مساهمة هذه التكنولوجيات في تفعيل العلاقة بين أفراد المؤسسات و دورها في القضاء على العوائق التي قد تعرقل سيرورة المعلومات بالدقة المطلوبة .

-أهداف عملية :

- التعرف على مدى ضرورة الممارسات التكنولوجية الحديثة في المؤسسة الجزائرية لا سيما في المؤسسة محل الدراسة .
- القدرة و التدريب على القيام بالبحوث الميدانية و التعود على تطبيق الاجراءات المنهجية و تقنيات البحث في ميدان العلوم السياسية على وجه الخصوص .

-3/ أسباب (مبررات) إختيار الموضوع :

- هو أن الموضوع محل الدراسة ذو إهتمام شخصي حيث يشكل موضوع تكنولوجيا الإعلام و الإتصال و أثره على المورد البشري في المؤسسة محور إهتمام الدراسات

الاجتماعية - رغم قلة الدراسات فيه - المتمحورة حول تشخيص واقع المؤسسة و متطلبات إستمرارها في ظل التطور السريع للتيار التكنولوجي و مواكبة مستجداته .
- موضوع حديث و بالتالي النتائج المتحصل عليها في الأخير يمكن إستثمارها في أبحاث أو دراسات لاحقة .
- الدور الذي تلعبه تكنولوجيا الإعلام و الإتصال في إطار مايعرف بإقتصاد المعرفة .

-4/ الدراسات السابقة :

- حمزة بوقرش : دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر - مديرية ولاية ميله - جامعة بسكرة 2012 :
- جاءت هذه الدراسة بهدف التعرف على أثر تكنولوجيا المعلومات و الإتصال في تنمية الموارد البشرية ، حيث افترضت الدراسة أن هناك علاقة بين أبعاد تكنولوجيا المعلومات و الاتصال و ابعاد تنمية الموارد البشرية بالتركيز على وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين تبني التكنولوجيا و اعتماد التدريب لتطوير مهارات الموارد البشرية في المؤسسة حيث تم استخدام الاستبيان لجمع المعلومات وبيانات الدراسة لتحقيق أهدافها و فرضياتها ، وقد أظهرت النتائج المتحصل عليها (70) مستجيبا من الموظفين و العاملين بالمديرية الولائية لإتصالات الجزائر .

- عزيزة عبد الرحمان العتيبي : أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية - دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الأسترالية - الأكاديمية البريطانية للتعليم العالي - لندن 2010 .

-هدفت هذه الدراسة الى التعرف على طبيعة العلاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات و أداء الموارد البشرية لتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بالاستعانة على أداة الاستبانة لجمع البيانات على عينة من أعضاء الأكاديمية الأسترالية و بلغ عددهم

72 فردا و لغرض اختيار الفرضيات و تحقيق أهداف الدراسة فقد استخدمت مجموعة من الأدوات الاحصائية مثل معامل الارتباط البسيط و تحليل الاصدار المتعدد المتدرج، وقد أشارت النتائج الى وجود علاقة ايجابية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات و أداء الموظفين ، كما وجدت ان العوامل المرفقية لها دور التأثير على العلاقة بين التكنولوجيا المعلوماتية و أداء الموارد البشرية في العمل .

5/ الإشكالية :

إن أهم التحديات التي تواجه أي مؤسسة مهما كان نشاطها في الآونة الأخيرة كالنمو السريع والكبير للتكنولوجيا الحديثة التي غيرت مجرى النشاط الإداري في المؤسسة ، ألزم على المؤسسة مواجهة هذا النمو من خلال تجنيد جميع مواردها و تحديثها بغية الوصول الى هدفها بما في ذلك الجانب البشري بإعتباره الأهم في تفعيل التغيير . وعلى أساس ماسبق يمكننا دراسة أثر تكنولوجيا الإعلام و الإتصال الحديثة على أهم موارد المؤسسة من خلال

طرح الإشكالية التالية :

كيف تؤثر تكنولوجيا المعلومات و الإتصال الحديثة على تسيير الموارد البشرية في مؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقارية لولاية الجلفة ؟

-6/ حدود الدراسة :

الحدود الموضوعية :

- يقتصر موضوع أثر تكنولوجيا الإعلام و الإتصال المستخدمة و المستغلة في تنمية الموارد البشرية في مؤسسات المرفق العام الجزائري .

--الحدود المكانية و الزمانية

-تقتصر عينة الدراسة على مصلحة الموارد البشرية على مستوى مؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري لولاية الجلفة وذلك خلال الفترة الزمنية الممتدة من 20-05-2021 إلى 06-06-2021.

--الحدود البشرية :

-تشمل الدراسة على عناصر مختلفة من الموظفين في المؤسسة محل الدراسة الميدانية على جميع المستويات التنظيمية و الإدارية ممثلين بذلك عينة الدراسة .

-7/ الفرضيات :

-الفرضية الرئيسية :

-تأثر الموظفين في مؤسسة الترقية و التسيير العقاري لولاية الجلفة بتكنولوجيا الإعلام و الإتصال الحديثة من حيث أنواع التكنولوجيات ومجالات إستخدامها .

-فرضيات فرعية :

1- : مستوى استخدام تكنولوجيا الإعلام و الإتصال من طرف موظفي المؤسسة محل الدراسة متوسط .

2- :مستوى تنمية الموارد البشرية لموظفي الديوان الترقية و التسيير العقاري لولاية الجلفة انطلاقا من قدراتهم الفنية - العملية و العلمية .

3- : وجود علاقة إرتباطية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال و تنمية الموارد البشرية في المؤسسة .

-8/ منهجية الدراسة :

- - من أجل الاجابة على الاشكالية السالفة الذكر و اثبات صحة أو خطأ الفرضيات المعروضة تم اعتماد مناهج البحث وفق مايلي :

-نظرا لطبيعة الدراسة التي تهدف الى التعرف على أثر تكنولوجيا الإعلام و

الإتصال على تنمية الموارد البشرية كدراسة ميدانية على مستوى مؤسسة ديوان الترقية و

التسيير العقاري لولاية الجلفة انموذجا. وعلى هذا الأساس تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمنا في الجانب النظري المنهج الوصفي الذي يعمل على توضيح و تبين متغيرات الدراسة المتمثلة في تكنولوجيا الاعلام و الاتصال و تنمية الموارد البشرية - مع استخدام المنهج التحليلي ومنهج دراسة الحالة في الدراسة الميدانية لأنه يعمل على التحليل و الربط بين النتائج المتوصل اليها ويعمل على تفسيرها ثم اصدار الأحكام المناسبة .

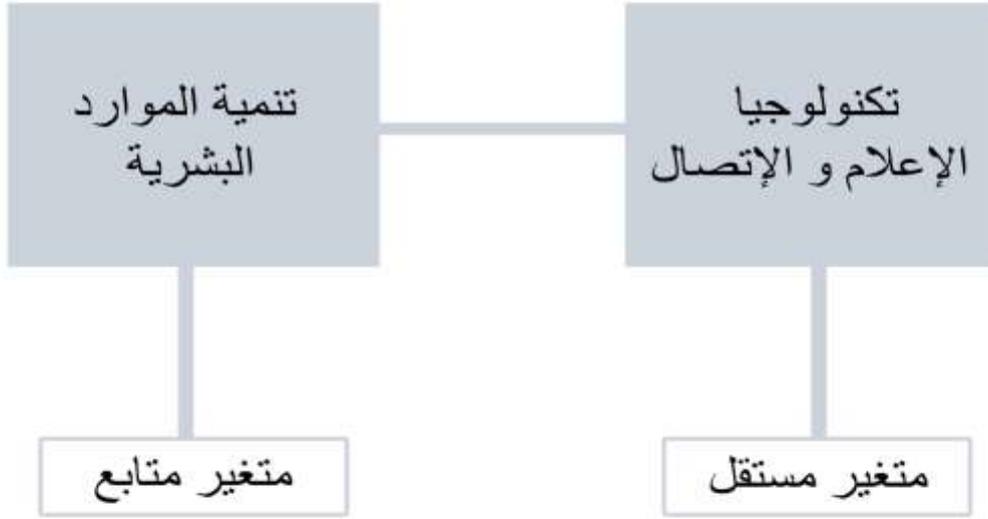
-9/ هيكل الدراسة (خطة البحث) :

بغية معالجة الاشكالية و اختلبو الفرضيات قام الباحث بتقسيم البحث الى قسمين قسم نظري وقسم تطبيقي بالاضافة الى مقدمة و خاتمة أما القسم الأول فقد قدم بعنوان الاطار النظري للدراسة و جاء على شكل فصلين نظريين .-متغيرات البحث -

يعالج الفصل الأول : اجابيات النظرية التكنولوجية للاعلام و الاتصال و تنمية الموارد البشرية .

فيما ألم الفصل الثاني بالإطار النظري للبيئة التكنولوجية أما القسم الثاني فقد خصص للدراسة الميدانية لمعرفة أثر تكنولوجيا الإعلام و الإتصال في تنمية الموارد البشرية حيث قسم بدوره الى ثلاث مباحث ، المبحث الأول ، الطريقة و الأدوات المستخدمة أما المبحث الثاني خصص لإختبار الفرضيات في حين خصص المبحث الثالث لتفسير النتائج.

نموذج الدراسة :



الفصل الأول : الإطار النظري لتكنولوجيا الاعلام و الاتصال

تمهيد:

يعتبر كل من مفهوم الإعلام و الإتصال من مخرجات ثورة المعلومات و العولمة التي أدت الى الإنتشار الواسع للتكنولوجيا الحديثة ، حيث أنه في الواقع تسعى جل المؤسسات من خلال مواردها البشرية الى التأقلم مع التكنولوجيا الحديثة للاتصال و استعمالها في مختلف نشاطاتها ، وذلك بتوفير المتطلبات المالية و الطاقات البشرية من اجل الاستفادة من هذه التكنولوجيا و تسهيل نشاط المؤسسة .

-إذ نسعى في هذا الفصل الى توضيح خصائص تكنولوجيا الاعلام و الاتصال و مختلف أنواعها كما نسعى الى ابراز مختلف مجالات هذه التكنولوجيا .

المبحث الأول : تكنولوجيا الإعلام و الإتصال :

نتطرق في هذا المبحث الى أهم الجوانب التي نراها أساسية لفهم طبيعة تكنولوجيا الاعلام و الاتصال و أنواعها ، حيث نستعرض أولاً مفهوم تكنولوجيا الاعلام و الاتصال ثم انواعها ومجالات استخدامها .

المطلب الأول : مفهوم تكنولوجيا الاعلام و الاتصال :

إن مصطلح تكنولوجيا المعلومات و الاتصال رغم حداثة و ارتباطه الكبير بالحواسيب الا انه يمكن القول أن هذا المصطلح ليس وليد الساعة بل نظرا لارتباطه بالمعلومات و الاتصال التي سبقت التكنولوجيا بمفهومها الحديث ، حيث تعرّف ب :

(01)-1 التكنولوجيا : التكنولوجيا عموما كظاهرة قديمة قدم الانسان و الشيء

الحديث فيها هو اللفظ فقط ، وكلمة تكنولوجيا كلمة معربة و لا أصل لها في كتب اللغة العربية و قواميسها و تقابلها كلمة تقنية و التي يمكننا أن نطلقها على كلمة "تكنولوجيا" وهي متكونة من مقطعين هما :

-**تكنيك** : والذي معناه الطريق أو "الوسيلة" و "لوجي" التي تعني العلم ويكون معنى الكلمة علم الوسيلة و التي بها يستطيع الانسان أن يبلغ مراده ¹ ، وقد عرفت الموسوعة الفلسفية التكنولوجيا بأنها : "مجموع الآلات و الآليات و الأنظمة ووسائل السيطرة و التجميع و التخزين و نقل الطاقة و المعلومات ، كل تلك التي تخلق لأغراض الانتاج و البحث و الحرب"²

(1) : عبد الباسط محمد عبد الوهاب - استخدام تكنولوجيا الاتصال في الانتاج الاذاعي و التلفزيوني - دراسة

تطبيقية ميدانية (د.م.ن المكتب الجامع الحديث - 2005) - ص 82

(2) : محمد الزغبى - التغيير الاجتماعي - (القاهرة - دار الطليعة 1998) ص 85

كما أخذت التكنولوجيا بعدا أنثروبولوجيا، وهذا ما يظهر في في التعريف الآتي
:"التكنولوجيا مساق ثقافي رئيسي في حياة الناس كالفلسفة و الدين و التنظيم الاجتماعي و
النظم السياسية و بالمعنى الواسع هذه الأشياء هي نواح الكترونية³.
و عموما فإن التكنولوجيا كما يحددها " زاهد أحمد" تمثل في ثلاث مفاهيم أساسية :
-التكنولوجيا كعلمية : التطبيق المنظم للمحتوى العلمي أو المعلومات بغرض أداء محدد
يؤدي في النهاية الى محل مشكلة معينة .
-التكنولوجيا كمزيج للأسلوب و المنتج : من هذا يتضح أن عملية الاختراع تصاحبها
عملية الانتاج و بالتالي لا يمكن فصلها كأسلوب عنها كمنتج و أوضح مثال على ذلك هو
الحاسب الآلي فنفس الجهاز يصاحب دائما تطور في انتاج البرامج وتوسع كبير فيها⁴.
(01)-2الاتصال : تناولت الكثير من الدراسات موضوع الاتصال منذ ظهور هذا المصطلح
الى اليوم ، لذا سنحاول الوقوف على أهم تعريفاته :
الاتصال : "حيث ترجع كلمة الاتصال اصلا الى الكلمة اللاتينية **communis**
و معناها **commun** أي مشترك أو عام ، وبالتالي فإن
الاتصال **communication** كعملية يتضمن المشاركة أو التفاهم حول الشيء أو فكرة أو
احساس أو اتجاه أو سلوك أو فعل ما"⁵
-كما يعرفه "كارل هوفلند" على أنه : العملية التي يقدم خلالها القائم بالاتصال (عادة
رموز لغوية) لكي يعدل سلوك الافراد الآخرين (مستقبلي الرسالة)⁶

(3) : يعقوب فهد العبيد - التنمية التكنولوجية - القاهرة - الدار الدولية 1989- ص 19

(4) : عبد الباسط عبد الوهاب - مرجع سابق- ص 82 ص 83

(5) : حسين عماد مكاوي - ليلي حسين - الاتصال و نظرياته المعاصرة (القاهرة-دار المطرية اللبنانية 2003)
ص 23

(6) : فضيل ديلو - مقدمة في وسائل الاتصال الجماهيري (الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية 1998) ص 9

- و قد عرف "أحمد ماهر" الاتصال أنه عملية مستمرة تتضمن قيام أحد الأطراف بتحويل أفكار و معلومات معينة الى رسالة شفوية أو مكتوبة تنتقل من وسيلة اتصال الى الطرف الآخر.⁷

(01)-3 تكنولوجيا الاتصال الحديثة : لتحديد مفهوم تكنولوجيا الاتصال الحديثة

لابد أن نعرج على تعريف تكنولوجيا الاتصال حيث يرى " روبن و برنت " أنها أي اداة أو وسيلة تساعد على انتاج او توزيع او تخزين او استقبال او عرض البيانات ⁸ و تكنولوجيا الاتصال كثيرا ما تتداخل مع مصطلح آخر هو تكنولوجيا حيث تعرف أنها " عملية جمع و تخزين المعلومات و معالجتها ثم نشرها و استخدامها مع الاعتراف بأهمية الانسان و الاهداف التي يضعها و القيم التي يستخدمها في تحديد مدى تحكمه في التكنولوجيا و مساهمة في اثراء حياته"⁹

وتعتبر كلمة "حديثة" التي تضاف الى تكنولوجيا الاعلام نسبية لانها تتوقف على مدى تطور المجتمع وعلى المدى الزمني فما هو حديث في زمن معين قديم في آخر. الا أن اغلب التعاريف تشير أن تكنولوجيا الاتصال الحديثة هي تلك التكنولوجيات التي بين الاتصال عن بعد و الكمبيوتر .

وقد ورد تعريفها في الموسوعة الاعلامية، الادوات و النظم التي تساعد على القيام بالاتصال و تتمثل هذه الادوات اساسا في الحاسبات الالكترونية¹⁰ .

(7) : أحمد ماهر - كيف ترفع مهاراتك الادارية في الاتصال - (الاسكندرية - الدار الجامعية 2000) ص24

(8) : حسن عماد مكايي - تكنولوجيا الاتصال في عصر المعلومات - ط2 (القاهرة-دار الفجر للنشر 2003) ص805

(9) : حمود علم الدين - تكنولوجيا المعلومات و الاتصال و مستقبل صناعة الصحافة - (القاهرة-دار الرحاب 2005) ص141

(10): محمد منير حجاب - الموسوعة الاعلامية - ج2 (القاهرة - دار الفجر للنشر -2003) ص 805

المطلب الثاني : أنواع التكنولوجيات الاعلامية الحديثة :

إنطلاقا من المفهوم و التعاريف السابقة يمكن أن نقسم تكنولوجيا ¹¹ المعلومات والاتصال الى ثلاث أقسام رئيسية على النحو التالي :

-تقنيات المعالجة (الحواسيب والبرامج)

-تقنيات التخزين (وسائط و أوعية التخزين)

-تقنيات الاتصالات (وسائل و شبكات الاتصالات)

وهذا دون اغفال البعد الانساني في دور الفرد في التعاطي مع هذه التقنيات من خلال المهارة والمعرفة التقنية لمستخدم هذه التقنية.

1 -تقنيات المعالجة : يقصد بها مختلف الوسائل و الآلات التي تسمح بمعالجة المعلومات

و البيانات حيث تتكون من الحواسيب و البرامج :

*الحاسوب هو جهاز يتكون من معدات الكترونية له القدرة على انجاز أعمال كثيرة

كالحاسبات و معالجة النصوص و طباعتها و تخزين المعلومات وتبادلها و ذلك بواسطة

المعدات "hard ware" و برامج مختلفة تسمى البرمجيات " soft ware " .

ويتشكل الحاسوب من : المعالج الآلي أو وحدة المعالجة " processeur " وحدات الادخال

أو الاخراج او القارئ " Interface " والأجهزة المحيطة أو اللواحق " périphérique " .

أما البرمجيات هي مجموعة نظم و تطبيقات التي تمكن الحاسوب من أداء الأعمال

المطلوبة ، ويحتوي البرنامج على مجموعة من التعليمات منسقة ينفذها الحاسوب حسب

الحاجة و الطلب .

1-تقنيات الإتصال : هي ذلك الجزء من التقنية الذي يعني ويضم الاتصالات السلكية و

اللاسلكية بين نقطة و أخرى وهي حلقة الوصل بين عدة أطراف بينهما مسافة محددة و ذلك

(11) : العمران بن ابراهيم - مصادقية المعلومات على الانترنت- متوفر على الخط : <http://informatices.gov>

عبر استخدام تقنية المعلومات المعتمدة في مؤسسات الهاتف بإستعمال الدوائر المركزية و محولات الإشارة " modem" و تتكون التقنيات من وسائط الاتصال (الحوامل) و المتمثلة في الكابلات و الاقمار الصناعية و الالياف الضوئية .

أجهزة الاتصال و خدمات الاتصال وهي مختلف الخدمات الجديدة التي نتجت عن تزوج تقنيات الاتصال كالهاتف و الاقمار الصناعية مع تقنيات الحاسوب و المعالجة الآلية مثل خدمة المؤتمرات عن بعد .

1-التعليم عن بعد : منحت التقنية الحديثة لتكنولوجيا المعلومات و الاتصالات مع الانتشار الواسع و الاستخدام للحواسيب الصغيرة و الشخصية مع تعميم شبكة الانترنت خاصة التعليم عن بعد في الجامعات و المعاهد .

المراكز التعليمية من خلال المتابعة في المنصات الخاصة لذلك على الانترنت أو قنوات التعليم الموجودة على مواقع التواصل الاجتماعي خاصة اليوتيوب " youtube" وهذا الاستخدام أثبت وجوده و نجاعته ببلوغ الأهداف التعليمية و إلغاء التكاليف أو تخفيضها بشكل كبير.¹²

1-العمل عن بعد : سهل استعمال الحاسوب و الانترنت عملية ارسال و تناقل المعلومات و الملفات و البيانات من اي مكان وفي اي وقت دون التقيد بالمواعيد و المواقيت الرسمية للعمل مما سمح بمزاولة هذا الاخير خارج المنظمات و المؤسسات و الشركات وهو مايشعر الفرد العامل بالحرية أكثر للإبتكار و الإبداع.

1-الرسائل الالكترونية : أصبح اليوم البريد الالكتروني الاكثر استخداما لتقنية التكنولوجيا الحديثة نظرا لسرعة و سهولة الاستخدام و نقل مختلف الرسائل على اختلاف محتوياتها بدقة

عالية بين مستخدمي الشبكة العنكبوتية ما قلل في التكاليف و ربح الوقت مقارنة بالطرق التقليدية للمراسلة.¹³

المطلب الثالث : مجالات استخدام و خصائص تكنولوجيا المعلومات :

إن قوة الاستخدام و الانتشار الواسع لتكنولوجيا المعلومات و الاتصال في مختلف منظمات الاعمال وسع مجالات استخدامها و منحها الخصوصيات أكثر نظرا لتعددتها النوعي :

(أ) - مجالات الاستخدام : أصبحت مجالات الاستخدام لتقنيات المعلومات و الاتصالات عديدة و مترامية الأطراف في كل الميادين ما يعطي لكل ميدان أو مجال استخدامات معينة دون غيرها حسب متطلبات كل عمل ونشاط كمجال التعليم و التعلم و الاتصالات - المجال الاداري- الاعلام و غيرها وهي تلنقي عادة في الاستخدامات التالية:¹⁴

1: التواصل عن بعد : يمنح القدرة على استعمال الأجهزة و التقنية من نقاط متفرقة مهما كانت المسافة الفاصلة بينها وكذا الاستفادة من مختلف الخدمات باستعمال التقنية الحديثة في التواصل عن بعد ، وعلى مستوى من نطاق الاعمال يلعب التواصل عن بعد دورا محوريا في مباشرة العديد من الانشطة ذات الاهمية القصوى وحتى العادية بفضل هذه التقنية التي تتغذى على الانترنت التي جعلت بدورها العالم قرية صغيرة وصب المعلومة بسهولة في جميع المناطق.

2: الأعمال الادارية : تتيح التكنولوجيا المعلومات بإعتمادها على الانترنت و الشبكات الداخلية المحلية و الحواسيب الصغيرة و حتى الشخصية التطور النوعي و الكمي في انجاز الأعمال الادارية المختلفة على اختلاف طبيعة المؤسسات او المنظمات للوصول الى تحقيق

(13) : أفاينيل - المكتبة الالكترونية - عمان - مكتبة المجتمع العربي - 2005 - ص 10

(14) : حسين عماد مكاوي - تكنولوجيا الاتصال الحديثة - عمان - دار الصفاء للنشر و التوزيع - 1999 - ص 79

الاهداف بكفاءة عالية و دقة في التنفيذ سواء كانت موجهة للزبون او متعلقة بالنشاط الداخلي للتنظيم اذ اصبحت الاعمال الادارية مجال منفرد له خصوصياته و ميزاته بفضل استخدام التكنولوجيا المعلوماتية و اعتماد مختلف تقنيات الاتصال.¹⁵

(ب) - الخصائص : لقد ساهم التطور العلمي و التكنولوجيا للمعلومات في تحقيق نقلة نوعية على مستوى الافراد او المؤسسات و المنظمات لما توفره من تقنيات و معلومات و خدمات عالية الجودة ما اعطاها حيز من الاعمية البالغة وميزها بخصائص انفردت بها عن غيرها من التقنيات الحديثة التي افرزتها الثورة العلمية التي مست كل الميادين و نجد ابرز خصائصها ما نلخصه في النقاط التالية :¹⁶

- * تلعب تكنولوجيا المعلومات و الاتصال دورا هاما في توفير المعلومات لكافة الانشطة الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية ... الخ
- * تعتبر وسيلة جديدة من اهم وسائل الاتصال في العصر الحديث لتوفير كافة خدمات الاتصال بمختلف اشكالها و افرادها على اختلاف طبيعتها ونوعها و الغرض منها .
- * التحول عبر العالم باستخدام واقع التواصل الاجتماعي المعروفة وتناقل مختلف المعلومات المصممة بين مختلف الدول بأقصى سرعة و أقل التكاليف .
- * سهولة معايشة الاحداث و التعرف عليها في وقتها وفي أي مكان من العالم .

(15) : عبد الوهاب بن محمد ابا خليل - المكتبة الرقمية بين النظرية و التطبيق - الرياض - مكتبة عبد العزيز - 2003-ص232

(16) : شريف درويش اللبان - تكنولوجيا الاتصال - المخاطر و التحديات و التأثيرات الاجتماعية - المصرية اللبنانية - القاهرة 2000 - ص 26

* تحويل المعلومات الى معارف ثم ترجمة هذه المعارف الى ممارسات صالحة للتطبيق
بإيجابية للإفادة و الاستفادة خاصة مع الانتشار الواسع و الاستخدام الكبير لمواقع التواصل
الاجتماعية .

* سرعة الاداء و سهولة الاستخدام و الاستعمال .

* تنوع الخدمات المقدمة حسب الاستخدام و استعمال تقنية المعلومات و الاتصال .

* اعتمادها في البرنامج الارشادية في مختلف المجالات لسرعة الوصول للعينة المستهدفة و
التأثير في تفاعلاتهم وحتى سلوكياتهم كالارشاد الصحي و الطبي ، الارشادات الزراعية ،
ارشاد المستهلكين ... الخ

* تساهم في التقارب بين العالم المتقدم و المتخلف و التقليل من حدة هذا الانقسام بنشر
الوعي بسهولة و جعل العالم قرية صغيرة يسهل فيها التواصل و التقارب .

المبحث الثاني : تنمية الموارد البشرية :

أصبحت إدارة الموارد البشرية في الوقت الحالي جزء أساسي في المؤسسات فتطورت و توسعت لتصبح إدارة كاملة للموارد البشرية بدلا من موظف واحد و أصبحت تساهم في المكانة التنافسية للمؤسسة و كذلك في ربحيتها .

-المطلب الأول : مفهوم تنمية الموارد البشرية :

و للخوض في مفهوم وتعريف تنمية الموارد البشرية وجب التتويه أنه لا يوجد تعريف محدد لأن المجال شاسع و كبير ومتغيراته عديدة نذكر من بين التعاريف مايلي :

-يقصد بتنمية الموارد البشرية : زيادة عماية المعرفة و المهارات و القدرات للقوى

العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات و التي يتم اختيارها في ضوء ما

أجرى من اختبارات لرفع مستوى الكفاءة الانتاجية .¹⁷

-كل جهد علمي منظم يبذل من اجل تعظيم الاستفادة من الموارد البشرية التي تمتلكها

المنشأة بما يضمن الارتقاء بالمستوى المعرفي للعنصر البشري من الوضع الراهن

الى المستهدف و بشكل مستمر .¹⁸

-و تُعرفها الاكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي ب :

(17) : موقع منتديات ادارة الموارد البشرية:www.hom:group.com

(18) : عبد الرحمان توفيق - استراتيجيات الاستثمار البشرية بالمؤسسات العربية - مركز الخبرات المهنية للإدارة -

القاهرة 1996 - ص40

الإطار المساعد للموظفين لتطوير مهاراتهم الشخصية و التنظيمية لتطوير المعرفة و القدرات من خلال تنمية امكانياتهم الشخصية و المهنية و النفسية .¹⁹
و عليه نستخلص أن مفهوم تنمية الموارد البشرية عملية ديناميكية تمتاز بالتطور و الاستمرارية تسعى لرفع كفاءة الموظفين العاملين بالمنشأة و ذلك من خلال تدريبهم و تأهيلهم و رفع قدراتهم و مهاراتهم الخاصة و استثمارها بالشكل المناسب .

-المطلب الثاني : وسائل تنمية الموارد البشرية :

كما هو معلوم لكل حقل نشاط مجموعة من الوسائل و الاساليب يعتمد عليها لانجاز الأعمال و تحقيق الاهداف و تنمية الموارد البشرية على غرار باقي القطاعات لها مقوماتها و وسائلها الخاصة و طرقها المتميزة لتحقيق اهداف المؤسسة أو المنظمة على المدربين و من ابرز هذه الوسائل :

- لابد من وجود ثقافة للمؤسسة تحدد هويتها او مايعرف بالثقافة التنظيمية ، فلكل كيان تنظيمي و مؤسستي أهداف محددة و استراتيجية تسعى لتحقيقها وفق مجموعة من المبادئ و القيم التي تؤمن بها المؤسسة وقواعد العمل التي تحكمها .
- تطبيق المبادئ السليمة للإدارة من تنظيم ، توظيف ، توجيه ، تنسيق و كتابة التقارير و إعداد الموازنات .
- الحرص على استقطاب الكفاءات المناسبة لأداء الأعمال و توظيفها بشكل صحيح .
- إتباع الأساليب الدقيقة لاتخاذ القرارات مع مشاركة جميع الموظفين و العاملين بالمؤسسة في اتخاذ هاته القرارات .
- ضرورة وضع أخلاقيات و قواعد محددة للعمل و التمسك بها من طرف الجميع مدراء و عاملين .

(19) : موقع الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي : www.arabe.co.uk

-الاحترام الشديد للتسلسل الوظيفي في اتخاذ القرارات أثناء تنفيذها مع ضرورة اتباعاجراءات ضبط داخلي يعتمد عليها و كذا أدوات لقياس الأداء مع وجود نظام الحوافز .

-وضع خطط منظمة لكافة الأعمال و المهام و ذلك بإعتماد التخطيط و كذا سياسة التخطيط الاستراتيجي كونه أحد أهم الادوات الحتمية التي يتم من خلالها تحديد الأهداف مع رؤية دعايات المؤسسة بناء على تحليل الوضع الحالي و المستقبلي .²⁰

-المطلب الثالث : استراتيجيات الموارد البشرية :

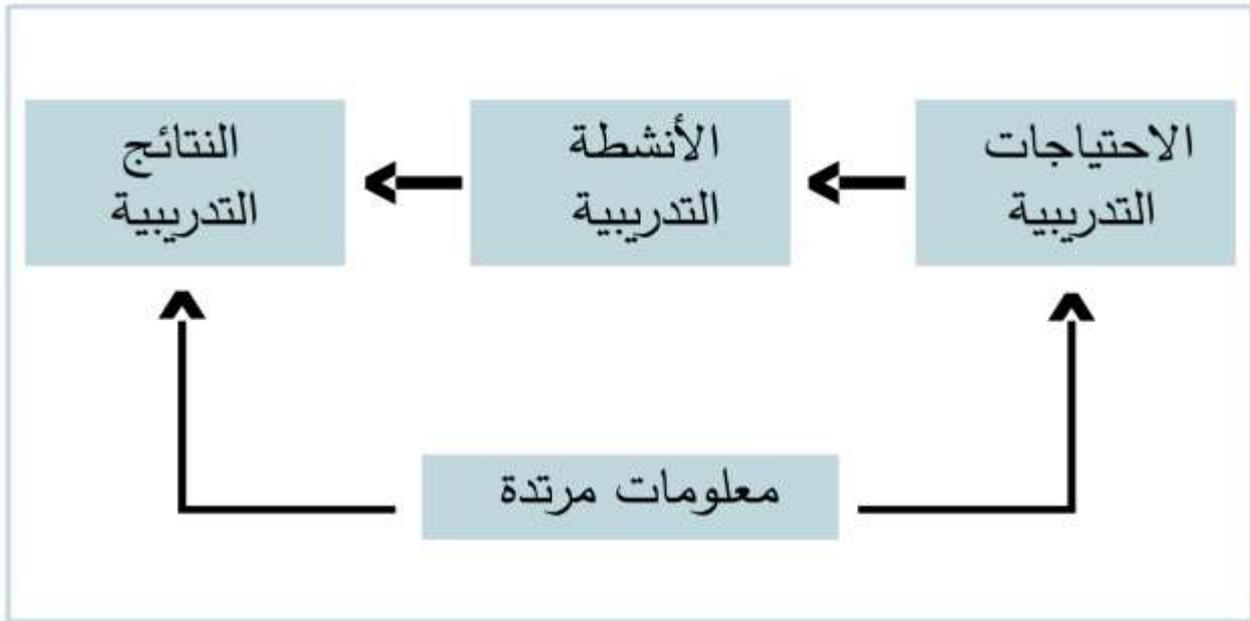
في هذا المطلب سنتطرق الى أبرز العناصر التي تتركز عليها ادارة المنظمات و المؤسسات لتنمية مواردها البشرية وأهمها :

*التدريب : هو عملية توجيه شخص بهدف تعليمه كيف يحسن أو يعدل "coaching" في كفاءاته او سلوكياته المهنية أي أنه عملية تعلم مبرمج السلوكيات معينة بناء على معارف نحدده يجري تطبيقها بصورة تخدم المصلحة العامة للمنظمة و هنا يكون التجريب جانبا تنموي استفساريا هدفه زيادة المهارات و المعرفة للموظفين و العاملين في مجالات مختلفة وبالتاليزيادةالوعيأهداف المؤسسة لدى أفرادها .²¹

(20) : موقع المرسال : www.almrsal.com

(21) : نوري منير - تسيير الموارد البشرية - ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر 2010 - ص240-ص241

الشكل رقم (01) يمثل البيئة الخارجية (المحيطة)



المصدر : نوري منير - تسيير الموارد البشرية (01)

***التحفيز :** يتمثل في مجموعة الادوات و الوسائل التي توفرها المنظمة لاشباع حاجات و رغبات العاملين على اختلافها سواءا كانت مادية او معنوية ، فردية او جماعية ، الا الشائع هو شكلها المادي و النقدي الذي يمنح للموظف في شكل علاوات دورية عادة ما تكون سنة ظاو درجات مهنية أو كفاءات تشجيعية حسب الغاية و الهدف لأنها تجتمع بكل أشكال الموظفين و العاملين من خانة التذمر الى خانة المرض و الدافعية .

***فريق عمل كفرد :** يتكون هذا الفريق بجمع قوة الخبرات و المهارات التي يمتلكها الموظفين و القائمين على الاعمال الخاصة بتنمية الموارد البشرية حيث يكون الفريق قادرا على وضع اهداف و خطط استراتيجية مناسبة للظروف الداخلية التي مباشرة في بيئة العمل مع قدرته على تحديد الموارد المتاحة و المتوقع الحصول عليها مستقبلا و العمل على اسائها و بمرجعيتها .

*التأمين الصحي : على رأس قائمة عناصر البرنامج التنموي للعنصر البشري من منطلق أن الصحة تحتل حيزا كبيرا من الاهتمام فهي تأخذ جزء كبير من ميزانيتهم للعلاج ما يؤثر بشكل مباشر على دخلهم الشهري و زيادة الأعباء فمن هذا المنطلق كان اهتمام المؤسسات بهذا الجانب لدرء الانعكاسات السلبية .

-الانجازات : تتضمن العطلة السنوية ، العطل المرضية ، عطلة الأمومة وغيرها فالموظف يحتاج الى قسط من الراحة و الرفاهية بشكل دوري غالبا ما يكون سنة لضمان تجديد طاقاته و دافعيته للعمل و للحيلولة دون تشكيل الضغوطات التي تؤثر سلبيا على وظيفته .²²

-تقييم الاداء : تعتبر السياسات الادارية الهامة المعقدة فهي مهمة لأنها تدفع الادارات بالعمل بحيوية و نشاط كونها تقوم على مراقبة أداء مرؤوسيههم بشكل مستمر ليتمكنوا من تقييم ادائهم أي قياس جانب الانتاجية لديهم و لا يستثني هذا التقييم أي فئة من الموظفين و العاملين حتى تلك التي تبذل جهود ذهنية و عقلية كالأعمال الادارية .²³

-الترقية : أصبحت تعتبر الترقية من اهم عناصر تنمية الموارد البشرية لنا ، و لها من تأثير بالغ على الموظفين لتحقيقها لرغباتهم و اهدافهم المهنية و الوظيفية بما يدعم مساهمهم الوظيفي فهي تنقل الموظف من منصب لآخر أعلى ما يترتب عليه امتيازات جديدة و خلق الافكار و بالتالي زيادة العمل الابداعي على اكثر من مستوى .²⁴

(22) : عبد الرحمان توفيق - مرجع سابق - ص73

(23) : مؤيد الساعدي - مستجدات فردية معاصرة في السلوك التنظيمي و ادارة الموارد البشرية - الوراق للنشر -

عمان- الاردن 2000 - ص275-275ص

(24) : نوري منير - مرجع سابق - ص339

خلاصة الفصل الأول :

ويمكن أن نستخلص من خلال هذا الفصل ان تكنولوجيا المعلومات و الاتصال تلعب دورا كبيرا و مهم في تطوير و تنمية الموارد البشرية للمؤسسة أو المنظمة من خلال الاستخدام و الاستغلال الأمثل من خلال توفير مختلف الامكانيات من اجهزة و برامج مع اعتماد سياسة عملية منهجية لتحقيق هذا المكسب التنموي .

حيث أن تكنولوجيا المعلومات و الاتصال و ما تشهده من تطور هائل باستمرار أصبح لها قوة التأثير و التغيير في حياة الفرد و المجتمع و على المستوى الرسمي للمنظمات و المؤسسات أوجدت دورا حيويا لها في هاته الاخيرة خاصة التأثير الذي فرضته من الناحية الانسانية و الاجتماعية للمنشأة وما حقته من أهداف و فوائد و مراكز من خلال ما منحه للعنصر البشري في اثبات وجوده بمنحه الفرصة للتفكير و الابداع و ابراز مهاراته وفنياته في العمل بما يدعم خبراته و مراكزه الوظيفية و التقنية و العلمية و هو ما يؤكد بشكل

الفصل الاول : الإطار النظري لتكنولوجيا الاعلام و الاتصال

بارز أن للثورة التكنولوجية حيزا و مجالا كبيرا و فعال في تنمية و تطوير قدرت جل الموارد البشرية للمؤسسات و المنظمات على اختلاف طبيعتها و شكلها .

الفصل الثاني: البيئة التكنولوجية وعلاقتها بالموارد البشري

- تمهيد:

إنطلاقاً من المنظور الاجتماعي والإقتصادي قسمت المجتمعات البشرية إلى ثلاثة أقسام جاءت متتالية الواحدة تلو الأخرى. وهي المجتمع الزراعي، والصناعي والمجتمع مابعد الصناعي أو ما يعرف حديثاً لمجتمع المعرفة والمعلوماتية هذا الأخير الذي أضحى أكبر أهمية في حياة البشرية المعاصرة فأصبح يطلق عليه إسم (الثورة المعلوماتية)، حيث غير الكثير من المفاهيم الإقتصادية والسياسية والاجتماعية ما جعل التطور التكنولوجي بشتى أشكاله يقترب من ضرورة ووجوباً بالدور والموارد البشري وتطويره في مختلف الميادين ومنه وضع هذا الفصل لتسليط الضوء على أهم العناصر المتفاعلة في موضوع البحث محل هاتاه الدراسة فالباحث ركز على البيئة التكنولوجية وعلاقتها بالموارد البشري على إعتبار أنها العوامل النباشرة والمؤثرة في الأفراد وتطوير معارفهم وتنمية خبراتهم في ظل إنتشار وتعميم المعلوماتية الرقمية.

المبحث الأول: البيئة التكنولوجية

-المطلب الأول: مفهوم البيئة التكنولوجية.

تعتبر البيئة التكنولوجية أهم ملامح التطور السريع للمعلومات و الإتصال كون عذر المعلومة وخاصة الإتصال لم تعد تقتصر على مجال بعينة أو مجموعة أفراد خاصة فإستخدام التقنية المعلوماتية الحديثة أصبح مستثمرا بكل الأشكال في مختلف ميادين الحياة سواء على مستوى الحكومات، المنظمات والمؤسسات، الأفراد والمجتمعات في كل العالم، فما هي البيئة التكنولوجية؟ وماهي مكوناتها في مناخ المنظمات والمؤسسات؟ وكذا مظاهرها؟

*تعريف البيئة التكنولوجية: **technological environment**

يعرفها المختصون على أنها البعد الإنساني للتطبيقات التكنولوجية المختلفة في المؤسسة والمنظمة والذي تترجمه كل التفاعلات الإنسانية وقناعة الأفراد ومدى تقبلهم للتغيرات والتطورات التكنولوجية الحديثة، أي هي مجموعة المهام والوظائف والإختصاصات والقناعات والكفاءات العلمية المتفاعلة بين العناصر البشرية وفق منظومة إدارية محددة لتحقيق وإنجاز مهام وأهداف معينة²⁵.

*مكونات البيئة التكنولوجية: تتكون البيئة التكنولوجية من مختلف أنواع التقنيات التي إستحدثها الإنسان ومكنته من إستثمارالموارد البيئية للمؤسسة من الأفراد -طبيعة التنظيم الإداري والإجتماعي وكذا التكنولوجيا في صورة التفاعل فيما بينها متأثرة لتلبية الحاجات والتطلعات للمنظمة وأفرادها على حد سواء²⁶.

*مظاهر البيئة التكنولوجية: تتم التكنولوجيا بعملياتها وعلاقتها المختلفة والمتنوعة المتصلة بالمعارف و المهارات وتقديمها للحلول بفعالية وماينطوي عليا من قيم جمالية

²⁵عامر إبراهيم وآخر، تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاته، الوراق للنشر والتوزيع عمان، الأردن، 2009، ص(62).

²⁶عامر إبراهيم: مرجع سابق، ص(64).

وإقتصادية وماتشكله من إهتمامات إجتماعية على إعتبار أن المجتمع هو المؤثر والمساهم في الأطروحات التكنولوجية من خلال خيارات المستهلك، ومنه إستفاد لهاته المقومات تتولد مظاهر البيئة التكنولوجية داخل التنظيم أو المؤسسة بطرق عديدة تحاكي بالدرجة الأولى للفرد والموظف المورد البشري الذي يعتبر نواة التفاعل في هذه المنظومة حيث تبرز أهم مظاهر البيئة التكنولوجية على النحو التالي.

- ظهور التحديات الفكرية والإجتماعية والسياسية والإقتصادية خاصة ما أحرزته تكنولوجيا الحواسيب والتكنولوجية المصاحبة الأخرى أين جعلت العديد من المجتمعات تعيش بيئة إجتماعية معقدة إلى حد كبير بسبب فروقات الإستخدام والأهداف .

-الإندفاع القوي وشدة التحمس لهذا النوع من التكنولوجيا من طرف الكثيرين في مقابل الرفض والمقاومة الشديدة للبعض الأخر أحيان أو في بعض المراحل لتعارضها مع حاجاتهم وغاياتهم وهو ما يخلق نوع من الصراعات داخل المؤسسة.

-تباين التفاعل والإستخدام والإستثمار الجيد لتكنولوجيا الحواسيب والتكنولوجيا المصاحبة للأخرى يفرز التقسيم بين الأخصائيين والمستخدمين والمستفيدين النهائيين لخدمات ومخرجات هذه المؤسسة وعادة تقسم ب:

-قسم الإدارة العليا والإدارة الفرعية.

-أخصائيون الحواسيب بكل تخصصاتهم.

-أخصائيو التوثيق والمعلومات.

-المستخدمون والمستفيدون والنهائيون.²⁷

²⁷عامر إبراهيم : مرجع سابق،ص(63-64).

المطلب الثاني: علاقة تكنولوجيا المعلومات والاتصال بتنمية المورد البشري:

مع دخول التكنولوجيا المعلوماتية والاتصالية لكل مجالات العمل وانتشار استخدامها وجوبا في مختلف التنظيمات ظهرت وخلقت علاقة ترابطية متينة جوهرها معنوي بين الأفراد العاملين والموظفين وبين مختلف تجهيزا وبرامج وتقنيات التكنولوجيا المعلوماتية الحديثة وريح الوقت والإستفادة من الموارد البشرية المتحكمة في تقنياتها وبرامجها معلوماتيا واتصاليا فضلا على مساهمتها في تحسين عمليات الإدارة والمعرفة وتحقيق الثقافة العالية وزيادة جودة أداء الموارد البشرية بالإضافة إلى دورها في تطوير مرونة النظام بصورة مختلفة من التخطيط والبرمجة الإلكترونية للإدارة ودعم تنمية الموارد البشرية بالوسائل العلمية والعملية ما يحقق الحفاظ على الإمكانات البشرية والمادية وعدم إصدار مختلف الإمكانات والطاقات بالإستخدام العقلاني والتنسيق في توزيع المهام ما يتناسب مع الزمان والمكان وتقسيم **والقدرة** العاملة حسب المستلزمات في إنجاز وتنفيذ العمل لتحقيق الكسب المعنوي أو ما يعرف بالرضا الوظيفي لدى العاملين.

كما تجدر الإشارة إلى الدور الذي تلعبه اليوم تكنولوجيا الحديثة ككل بالأخص المعلوماتية منها في مرونة البناء الإجتماعي وتمتين الروابط الوظيفية والإجتماعية من خلال الإستغلال الأمثل للموارد البشرية والتوزيع المنطقي والعادل لمناصب العمل وفتح قنوات الإتصال المختلفة مع ضرورة تهيئة المناخ النفسي العام و التشجيع على تنمية المكاسب والقدرات في ظل الإدارة الواعية مع إستخدام التكنولوجيا والتقنية الحديثة وهذا إما نادى به فريديريك تايلور في دراساته المتعلقة بتقسيم العمل وتأكيد له لوجود علاقة ترابط بين الألة والعنصر البشري ما يعني أن العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال وبين الموارد البشرية هي في حقيقتها قديمة فقط يجب على مسؤولي المنظمات و المنشآت وموارد الأعمال إستغلالها بشكل سليم في تنمية مواردها البشرية.²⁸

²⁸ حمزة الجبالي: تنمية وإدارة الموارد البشرية، موقع

المطلب الثالث: أثر تكنولوجيا الإعلام والاتصال على تنمية المورد البشري تكيفها

1 آثار تكنولوجيا الإعلام والاتصال على التنمية المورد البشري:

تعد تكنولوجيا المعلومات اليوم من أهم أسباب تحفيز المنظمات التي تسعى للتميز وخوض المنافسة الفعالة، إذ تزيد كفاءة وفعالية الإنتاج للوصول إلى مخرجات مرضية ومطابقة لأهداف هذه المنظمات، حيث تعتبر التكنولوجيا أداة يمكن من خلالها خلق الفرص في العديد من المجالات التي من أهمها رفع الكفاءة والأداء الوظيفي وتحسين نوعية القرارات الإدارية وعليه فإن التكنولوجيا المعلومات تؤثر على تنمية المورد البشري من خلال :

- 1: أحدثت تكنولوجيا المعلومات تحسنا كبيرا في أداء المورد البشري تزامنا مع تحقيق الكثير من الاعمال الروتينية، مما أدى إلى إنجاز الأعمال بسرعة وكفاءة ودقة عالية، بالإضافة إلى خفض التكاليف عموما.
- 2: قللت تكنولوجيا المعلومات من أعباء الوظائف الروتينية الخاصة بالمدراء، وصانعي القرار في المنظمات، فمنحهم المزيد من الوقت للتخطيط ودراس السياسات.
- 3: أثرت تكنولوجيا المعلومات على الجانب المعنوي للعاملين عموما إذا أصبح بمقدورهم الوصول للمعلومات التي تخدم وظائفهم بسهولة وكذا أصبح لهم دورا فعالا في المساهمة في صنع القرار .
- 4: أدى وجود تكنولوجيا المعلومات ف المؤسسات إلى زيادة الدور التنافسي، مما دفعهم للبحث و التطوير وبالتالي زيادة خبرات العاملين القائمين على هذه الأبحاث وتنمية قدراتهم الفردية.
- 5: حسنت تكنولوجيا المعلومات من البيئة التنظيمية للمنظمة عموما، أي أن العملية الإدارية برمجتها، أصبحت تبنى وتعمل بناء على المنظومة المعلوماتية في المنظمات.

6: ساهمت تكنولوجيا المعلومات في رفد المنظمات بمعارف ومواد تعليمية، يسهل الوصول إليها سواء كانت موجودة شبكاتها الداخلية أو الشبكات العالمية، وبالتالي عززت قدرة المنظمة في صياغة أهدافها وتحقيقها على المدى البعيد وضمان البقاء والنمو والإستمرار.

7: ساهمت تكنولوجيا المعلومات في إستغلال مواد المنظمة البشرية لتوليد مخرجات دقيقة خالية من التفاوت فيها، مما أدى إلى تقليل التباين في الأداء الخاص بالسلع أو الخدمات التقنية.²⁹

2 تكييف الموارد البشرية لتكنولوجيا المعلومات:

أصبحت الفترة المعارة التي تعيشها المنظمات تعج بالمنافسة المحلية العالمية. وتنامت هذه المنافسة وظهرت تزامنا مع الثورة المعلوماتية وثورة الإتصالات التي تعد أسرع تكنولوجيا معاصرة تنامت في القرن العشرين، بالإضافة لإنتشار ظاهرة العولمة الذي ضاعف الحاجة لوجود كفاءات بشرية تحسن إستغلال التكنولوجيا المعلوماتية وفي مجال الإتصال وأجبرت المنظمات على توفير برامج تطويرية للموارد البشرية لأن المنظمات تعاني في ظل هذا التطور الكثير والسريع للتكنولوجيا المعلومات من ندرة وجود عناصر بشرية قادرة على تشغيلها وتحليلها وبرمجتها وعليه لزم على المنظمات الإهتمام بما لديها من عناصر بشرية قادرة على التطور لما يتناسب مع تكنولوجيا المعلومات وجعلها أكثر مرونة في التدوين مع كل جديد.³⁰

²⁹ إستخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات أثرها على الموارد البشرية في الجامعات الحكومة، دراسات محاسبية مالية-2020، أطلع عليه بتاريخ 30-05-2021-بتصرف.

³⁰ طويهري فاطمة: أثر إستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية-2015.

خلاصة الفصل:

من خلال ماسبق يتضح أن دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية الموارد البشرية في أي منشأة أو تنظيم مؤسساتي يتطلب بيئة تكنولوجية متكاملة الجوانب والأقسام ماديا وبرامجها وحتى معنويا بتوفير النفسي الملائم بإعتمادها نظام إداري ومعلوماتي يمكنها من التزويد بالبيانات والإحتياجات الحالية والمستقبلية من خلال توفير مجموعة من الإجراءات والأدوات والطرق الخاصة بالإستغلال التقنية المعلوماتية والاتصالية في جميع أقسام العمل وبالتالي تنمية الموارد البشرية كما ونوعا وبطريقة مباشرة وغير مباشرة وهذا ما يؤكد أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير وتنمية مختلف قدرات الموارد البشرية داخل المؤسسة وماينتجه وظيفيا إجتماعيا، ثقافيا، إداريا.....إلخ داخل وخارج المنظمة.

**الفصل الثالث: الدراسة الميدانية
بمؤسسة الترقية والتسيير العقاري لولاية
الجلفة أنموذجا 2020-2021**

تمهيد:

في هذا الفصل سنحاول إسقاط ماتم تناوله في الفصل الأول الذي تكلم عن متغيرات الدراسة المتمثلين في تكنولوجيا المعلومات والإتصال وتنمية الموارد البشرية، حيث حاول الطالب في هذا الفصل معالجة دور التكنولوجيا المعلوماتية والإتصالية في تنمية الموارد البشرية لدى موظفي مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري لولاية الجلفة، حيث سنبين فيه أداة الدراسة ودقتها وثباتها، إجراءات ومحددات الدراسة، أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات ثم إختبار الفرضيات وأخيرا تفسير النتائج وذلك من خلال التقسيم الآتي:

المبحث الأول : منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة .

المبحث الثاني : إختبار الفرضيات .

المبحث الثالث: تفسير نتائج الدراسة.

المبحث الأول: منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة

سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق إلى منهجية وأدوات الدراسة بنوع من التفصيل

والترتيب

-المطلب الأول: المنهجية المستخدمة في الدراسة

-الفرع الأول : التعريف بالمؤسسة محل الدراسة

+لمحة تاريخية عن المؤسسة "opgi"

Office de promotion et de gestion immobiliere

-ثم إنشاء ديوان الترقية والتسيير العقاري لكل ولايات الوطن بموجب المرسوم رقم

143/76 المؤرخ في 29 شوال 1396 الموافق ل 23 أكتوبر 1976 بالجريدة الرسمية إلى غاية

1991 ثم تغيرت طبيعته القانونية لتحتل الصفة التجارية وهذا وفقا المرسوم التنفيذي رقم

147/91 المؤرخ في 27 شوال 1411 الموافق ل 12 ماي 1991 ثم تغيرت الطبيعة القانونية

للقوانين الأساسية لدواوين والترقية والتسيير العقاري وتحديد كيفية تنظيمها وعملها لتصبح ذات

صفة تجارية تشرف عليها وزارة السكن وتتمتع هذه الدواوين بالشخصية المعنوية والإستقلال

المالي وتعد تاجرة في علاقاتها مع الغير، تخضع لقواعد القانون التجاري كما يمكن أن تمارس

نشاطاتها على مستوى التراب الوطني.

حيث يقوم ديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة بعدة مهام أهمها:

*ترقية البناءات.

*الإنابة عن أي متعامل في الإشراف على المشاريع المستندة إليه.

*الترقية العقارية.

*تحصيل إيرادات المساكن العقارية.

*تأجير وبيع السكنات ذات الطابع السكني الإجتماعي.

*تجسيد سياسة الدولة فيما يخص السكن الإجتماعي.

*متابعة جرد الممتلكات وكذا طبيعة الإستغلال من طرف المستفيد.

- بطاقة تعريفية بالمؤسسة:

ديوان الترقية والتسيير العقاري والكائن مقرها بحي بربيح الجلفة وهي مؤسسة عمومية

ذات طابع إقتصادي وتجاري وهي مسيرة من طرف مجلس الإدارة، أنشئ بمقتضى القانون

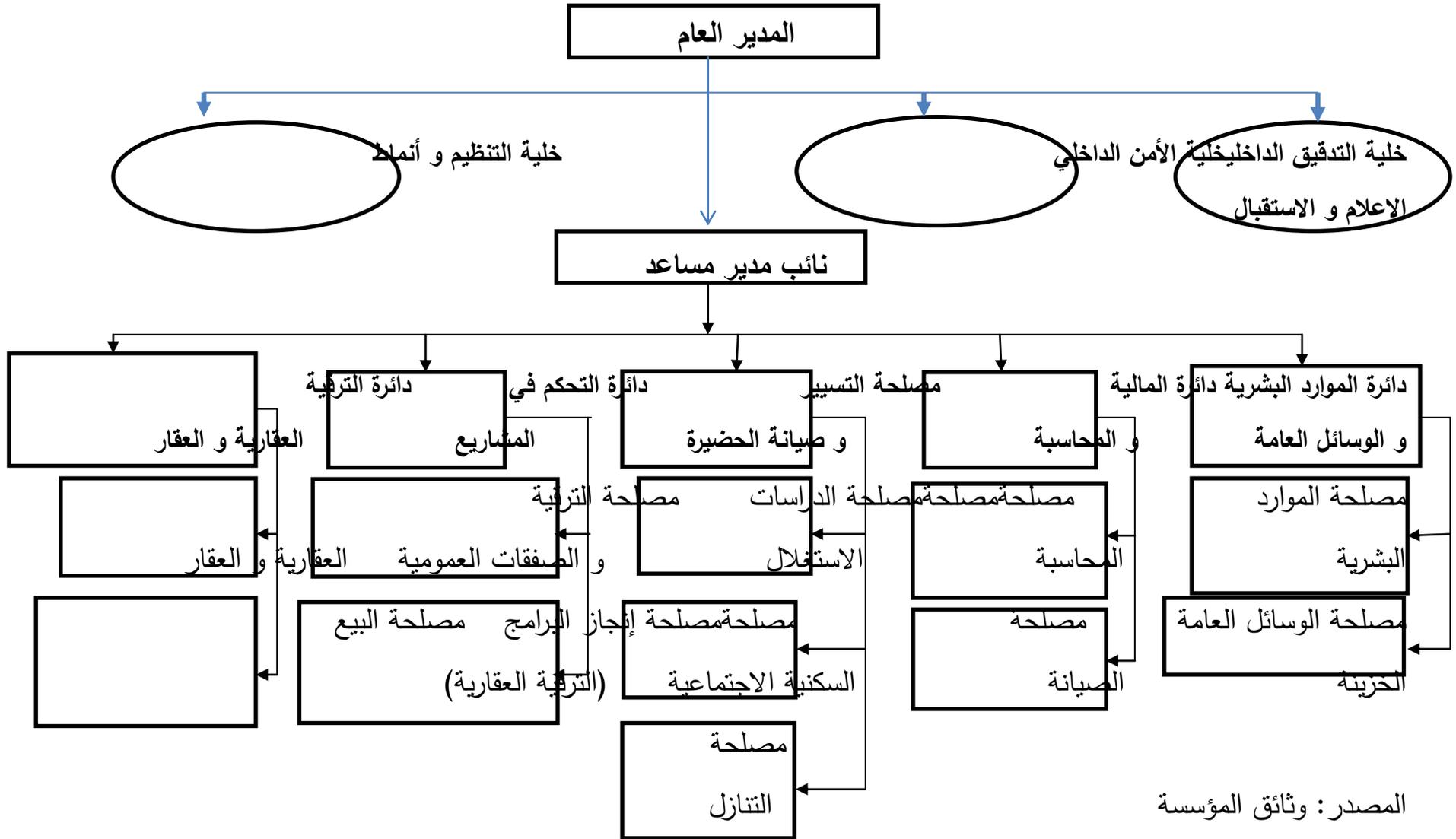
76/143 المؤرخ في 1976/10/23 المتمم والمعدل بالمرسوم التنفيذي 91/147 المؤرخ في

1991/05/12 المغير لطبيعة القانونية الدواوين الترقية والتسيير العقاري والمحدد لكيفية تنظيم

وتشغيلهم.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية بمؤسسة الترقية والتسيير العقاري لولاية الجلفة أنموذجا 2020-2021

يوضح الهيكل التنظيمي المستحدث للديوان الترقية والتسيير العقاري لسنة 2017



الإطار البشري:

يبلغ التعداد الإجمالي المستخدمين بمديرية ديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة /حي

بريخ:116 مستخدم يتوزعون حسب التصنيف المهني:

-إطار مسير:06.

-إطارات: 51.

-أعوان تحكم: 29.

-أعوان تنفيذ: 34.

والموزعين حسب المصالح وفق مايلي:

1 المديرية العامة:

-إطار مسير:01.

-غطارات:03.

2- مصلحة الموارد البشرية والوسائل العامة:

-إطار مسير:01.

-إطارات:05.

-أعوان تحكم: 05.

-أعوان تنفيذ:23.

3- مصلحة المالية والمحاسبة:

-إطار مسير:02.

-إطارات:07.

-أعوان تحكم:07.

-أعوان تنفيذ:03.

4- مصلحة التسيير وصيانة الحضيرة:³¹

-إطار مسير:01.

-إطارات:07.

-أعوان تحكم:06.

-أعوان تنفيذ:01.

5-مصلحة تنمية الترقية العقارية والعقار:

-إطار مسير:01.

-إطارات:04.

-أعوان تحكم:02.

الفرع الثاني: منهج الدراسة:

ونظرا لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف على دور تكنولوجيا المعلومات والإتصال وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة من المؤسسات الجزائرية لدراسة ميدانية، ديوان الترقية و التسيير العقاري أنموذجا- إذ تقع الدراسة على عينة من موظفي مقر المؤسسة وعلى هذا الأساس تم إستخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث إستخدمنا في الجانب النظري المنهج الوظيفي الذي يعمل على توضيح وتبين متغيرات الدراسة المتمثيين في تكنولوجيا المعلومات والإتصال وتنمية الموارد البشرية، مع إستخدام المنهج التحليلي (دراسة حالة) في الدراسة

³¹مقابلة شخصية من اللاطراف المعنية-(رئيس مصلحة الموارد البشرية والوسائل العامة)-بتصرف

الميدانية لأنه يعمل على تحليل والربط بين نتائج المتوصل عليها ويعمل على تفسيرها ثم إصدار الأحكام للمناسبة.

-الفرع الثالث: عينة الدراسة ومجتمع الدراسة:

أولا - مجتمع الدراسة:

إن التعرف على حجم المجتمع يمكننا من تحديد العينة بصورة صحيحة، حيث يتكون مجتمع الدراسة من موظفي ديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة OPGI 116 مستخدم بين موظفي (إطارات) وعاملين (أعوان تحكم وتنفيذ) حيث تم التركيز على فئة الموظفين الإداريين بمقر الديوان كونهم المعنيين لموضوع الدراسة بشكل أكبر وأدق في محاكاة تكنولوجيا الحديثة للمعلومات والاتصال حيث بلغ عدد المستخدمين بمقر المؤسسة محل الدراسة فرع بربيع 65 موظف.

ثانيا-عينة الدراسة:

تم توزيع 50 إستبيان على موظفي المؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري، فكانت العينة النهائية بعد إسترجاع الإستبيانات من 46 مبحوث بين ذكر وأنثى وبمختلف أعمارهم ومستوياتهم وتخصصاتهم وإستخدامهم لتكنولوجيا المعلومات والاتصال أم لا وهم يتوزعون كالاتي:

الجدول رقم (01) يوضح توزيع الإستبيان على عينة الدراسة.

إسم المؤسسة	الإستبيانات الموزعة	الإستبيانات المسترجعة	الإستبيانات غير مسترجعة	الإستبيانات المفروضة	الإستبيانات المعتمدة
OPGI ديوان الترقية والتسيير	50	46	4	0	46
		46	04	00	46

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية بمؤسسة الترقية والتسيير العقاري لولاية الجلفة أنموذجا
2021-2020

					العقاري
46	00	04	46	50	المجموع
%92	%00	%08	%92	%100	النسب المئوية

المصدر : من إعداد الطالبة.

يمثل هذا الجدول كيفية توزيع عينة ، حيث نلاحظ أن العدد الإجمالي للإستبيانات الموزعة 50% إستبيان والذي يمثل لنا 100% وتمكنا من إسترجاع 46 إستبيان أي مايمثل 92%

الفرع الرابع: خصائص عينة الدراسة

يتسم أفراد عينة الدراسة بعدة سمات يمكننا توظيفها فيما يلي:

1: متغير الجنس: يوضح الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس.

الجدول رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	نوع الجنس
67.4	31	ذكر
32.6	15	أنثى
100	46	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS.

-يشير الجدول رقم 02 "فوقه" أن نسبة الذكور 67.4 % بينما نسبة الإناث 32.6% وهذا

يشير إلى أن نسبة الذكور أعلى بقليل من نسبة الإناث، وهذه نسبة متقاربة مؤسسة ديوان

الترقية والتسيير العقاري التي تخضع لأحكام وقوانين ومراسيم لا تفرق بين الجنسين في التوظيف.

2-متغير العمل: يوضح الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير السن.

الجدول رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر.

النسبة المئوية	التكرار	فئة الأعمار
00	00	أقل من 20 سنة
21.7	10	من 21 سنة إلى 30 سنة
56.5	26	من 31 سنة على 39 سنة
21.7	10	أكثر من 40 سنة
100	46	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS.

يتضح من الجدول توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية حيث كانت النسبة لفئة أقل من 20 سنة منعدمة ثم تليها الفئة العمرية من 21-30 سنة وفئة أكثر من 40 بنفس النسبة 21.7% في حين كانت النسبة الأكبر نسبة للفئة العمر من 31 سنة إلى 39 سنة بنسبة 56.5% وهذا يشير إلى أن أغلب الموظفين من جيل الشباب، وهذا مايفسر سياسة الدولة في تثبيت الموارد البشرية لمؤسساتها في مختلف قطاعات العمل.

المستوى العلمي:

الجدول رقم (04): توزيع افراد العينة حسب متغير المستوى العلمي.

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
28.3	13	بكالوريا
63	29	ليسانس
8.7	04	ماستر - مهندس

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية بمؤسسة الترقية والتسيير العقاري لولاية الجلفة أنموذجا

2021-2020

100	46	المجموع
-----	----	---------

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS.

يتضح من الجدول لتوزيع أفراد العينة بحسب المستوى العلمي أن أكبر نسبة كانت لحاملي ليسانس بنسبة 63% ثم تليها نسبة 28.3% لحاملي شهادات البكالوريا في حين شكلت نسبة 8.7% من المؤهل العلمي ماستر-مهندس وبما أن نسبة حاملي شهادة الليسانس يمثلون الأكبر نسبة فهذا يدل على أن مستوى الموظفين مرتفع من حاملي الشهادات وهما يتماشى مع سياسات التوظيف المنتهجة لدى الدولة.

إستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصال في العمل:

يوضح الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغيرات إستخدام تكنولوجيا

المعلومات والإتصال في العمل:

الجدول رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب متغير إستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصال في العمل.

النسبة المئوية	التكرار	إستخدامت.ر.إ.
82.6	38	نعم
17.4	08	لا
100	46	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة إعتمادا على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول يتضح أن أكبر نسبة إستخدام التكنولوجيا المعلومات في العمل هي للإجابة نعم بنسبة 82.6% مايلي توفر القدرات والمهارات عالية في إستغلال التكنولوجيا المتوفرة في إنجاز المهام وبالتالي تحقيق مردودية أكبر في العمل لمختلف أقسام المؤسسة في

حين تم تسجيل ما نسبته 17.4% للمجيبين ب لا وهذا يعود لاسباب عديدة أهمها عدم قابلية الموظفين القدامى لجهاز الحاسوب.

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

تم إستخداما لإستبنيات كاداة للدراسة وذلك بالإعتماد على الدراسات السابقة مثل دراسة (عزيزة عبد الرحمان العتيبي . 2010) في مجال دور تكنولوجيا المعلومات والإتصال في تنمية وإدارة الموارد البشرية لدى الشركات المتوسطة والصغيرة، حيث تم تصميم أداة الدراسة (الإستبيان) على شكل قسمين :

القسم الأول: يخص البيانات الشخصية للمبحوثين (الجنس، العمر، المستوى العلمي، أسئلة الإستخدام).

القسم الثاني: يخص محاور الإستبيان وهو مقسم إلى محورين :

***المحور الأول:** يخص تكنولوجيا المعلومات والإتصال حيث كانت أبعاد المحور حول إستخدام هذه التقنية ، وماتحققه في تحسين مستوى المستخدمين لها وما تتطلبه من جهود فكرية وعقلية فضلا عن دورها في تحسين وزيادة مردودية العمل بكفاءة عالية أي تحقيق جانب النوعية في تقديم الخدمة أو إنجاز مختلف الأعمال الدالية لمصالح المؤسسة حيث تم إختيار العبارات بعناية لتحقيق هذا البعد الأساسي في الدراسة.

***المحور الثاني:** هذا المحور يخص جزء التنمية الموارد البشرية حيث شملت أبعاده المهارات والقدرات الفنية للموظفين وتطويرها من خلال التكنولوجيا وتوفير مختلف البرامج التدريبية لذلك وكذا معرفة آرائهم في الإضافات التي يكتبونها بإستعمال التقنية الحديثة في العمل حق وإن غير متخصصين في العمل بالإضافة للتركيز على إنتاجتهم للعمل ومستوى أدائهم الوظيفي تماشيا مع التحديثات والتطورات التقنية المختلفة لتطوير العمل كما ونوعا.

المبحث الثاني: إختبار الفرضيات

سنقوم في هذا البحث بإختبار فرضيات الدراسة الميدانية ومن أجل إختبار الفرضيات الدراسة الميدانية ومن أجل إختبار الفرضيات لابد لنا من إستخدام أساليب وطرف إحصائية وهو ما سنراه في هذا المبحث:

-نقوم بتحديد قيم المتوسط الحسابي فتم كما يلي :

$$*الخطوة=أكبر قيمة -أصغر قيمة=3-1=2$$

*قسمة المدى على عدد الفئات $0.66=3/2$ أي يضاف 0.66 إلى الحد الأدنى للمقياس

فيصبح كما يلي:

الجدول رقم(06): يوضح تصنيف الإجابات وفق المتوسط الحسابي المرجح

المجالات	درجة القياس	مجال متوسط الحسابي	درجة المقياس المتكافئ الاول	درجة المقياس المتكافئ الثاني
المجال الأول	غير موافق	من 1 إلى 1.66	ضعيف	ضعيف
المجال الثاني	محايد	من 1.67 إلى 2.33	متوسط	متوسط
المجال الثالث	موافق	من 2.34 إلى 3	جيد	قوي

المصدر: من إعداد ومساعدة طالب تخصص علوم إقتصادية في جامعة عمار ثليجي - الأغواط.

المطلب الأول: إختبار الفرضية الاولى:

سيتم في هذا المطلب إختبار الفرضية الاولى التي تنص على أن :

-مستوى إستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصال من طرف موظفي المؤسسة محل الدراسة متوسط للتأكد من صحة الفرضية من عدمها قمنا بحساب المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية ومدى إستجابة الأفراد العينة للعبارات المتمثلة لمحور تكنولوجيا المعلومات والإتصال كما يلي:

-الجدول رقم (07): قيم المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري والإستجابة لمقياس مستوى إستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصال من طرف موظفي ديوان الترقية والتسيير العقاري (OPGI).

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	إتجاه العينة
01	تزيد من نشاط تكنولوجيا المعلومات والإتصال في المؤسسة	2.91	0.354	موافق
02	تكنولوجيا المعلومات والإتصال تساعد الموظفين أكثر	2.98	0.147	موافق

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية بمؤسسة الترقية والتسيير العقاري لولاية الجلفة أنموذجا

2021-2020

03	تزيد تكنولوجيا المعلومات والإتصال من مردودية الموظف	2.83	0.529	موافق
04	تكنولوجيا المعلومات مفيدة في العمل	2.96	0.206	موافق
05	مسهولة وضوح وإستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصال	2.72	0.621	موافق
06	مستوى إستخدام تكنولوجيا المعلومات	2.59	0.465	جيد

المصدر: إعداد الطالبة إعتقاد على مخرجات SPSS.

- من الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي لمقياس مستوى إستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصال في ديوان الترقية والتسيير العقاري (OPGI) بالجلفة يساوي 2.59 بغير انحراف معياري 0.465 بإتجاه جيد اي أن إستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصال ذو مستوى جيد.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية بمؤسسة الترقية والتسيير العقاري لولاية الجلفة أنموذجا
2021-2020

المطلب الثاني: إختبار الفرضية الثانية:

حيث تنص على : مستوى تنمية الموارد البشرية لموظفي ديوان الترقية والتسيير

العقاري لولاية الجلفة إنطلاقا من قدراتهم الفنية -العلمية والعملية.

للتأكد من صحة هذه الفرضية من عدمها قمنا بحساب الانحرافات المعيارية

والمتوسطات الحسابية ومدى إستجابة افراد العينة للعبارات الممثلة لمحور تكنولوجيا المعلومات والإتصال وهي كما يلي:

الجدول رقم (08): يوضح قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والإستجابة لمقياس مستوى تنمية الموارد البشرية لموظفي الديوان O.P.G.I.

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إتجاه العينة
01	توفير برامج تدريبية لتطوير قدرات الموظفين والعاملين	2.41	0.884	موافق
02	توفير قيم خاص بالتدريب والتكوين في الديوان O.P.G.I	2.39	0.906	موافق
03	مهاراتك العلمية وخبراتك زادت وتحسننت بشكل مستمر	2.54	0.780	موافق
04	إذ تطورت قدراتك	2.96	0.206	

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية بمؤسسة الترقية والتسيير العقاري لولاية الجلفة أنموذجا

2021-2020

موافق			ومهاراتك تسعى لمناصب أعلى	
موافق	0.470	2.58	إنتاجية العمل تعكس مستوى الموظفين العلمي والفني والعملي	05
جيد	0.225	2.56	مستوى تنمية الموارد البشرية لموظفي الديوان O.P.G.I	06

المصدر : من إعداد الطالبة بإعتماد على مخرجات SPSS.

- من الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي لمقياس تنمية الموارد البشرية في البلدية يساوي 2.59 بإنحراف معياري 0.465 باتجاه جيد أي أن تنمية الموارد البشرية في ديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة ذو مستوى قوي.

المطلب الثالث: إختبار الفرضية الثالثة.

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصال

وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة (O.P.G.I)

H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصال وتنمية

الموارد البشرية في المؤسسة (O.P.G.I).

الجدول رقم(09): يبين العلاقة بين إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتنمية الموارد البشرية.

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى دلالة الإختبار	مستوى دلالة الفرضية
تكنولوجيا المعلومات والاتصال	- 0.007	0.963	0.05
تنمية الموارد البشرية			

المصدر: من إعداد الطالبة إعتامدا على مخرجات SPSS.

*من الجدول نلاحظ ان معامل الارتباط بين إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتنمية الموارد البشرية يساوي -0.007 عند مستوى معنوية الإختبار 0.963 وهي أكثر من مستوى معنوية 0.05 وبالتالي نقبل الفرضية H_0 أي انه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة (O.P.G.I).

المبحث الثالث: تفسير الفرضيات ونتائج الدراسة

سنحاول من خلال هذا المبحث أن نسرّد كل النتائج التي توصلنا إليها سابقا، وسنعمل على تفسير وتحليل هذه النتائج محاولين إزالة الغموض عليها حتى يستطيع كل منهم لهذا المجال أن يدرك هذه الوقائع.

المطلب الاول : تفسير نتيجة الفرضية الأولى

باعتبار الفرضية الاولى تقر بأن مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال متوسط لدى موظفي الديوان (O.P.G.I) وهنا نوضح أن إختبار هذا المستوى جاء بعد مسألة إطارات و موظفي الديوان (O.P.G.I) قيد الدراسة، والذين أقرّوا صراحة بإعتمادهم في معظم أعمالهم ومهامهم الإدارية على أنهم يعتمدون على مختلف أجهزة وتقنيات التكنولوجيا الحديثة وكذا مختلف الشبكات العنكبوتية المتوفرة في المؤسسة، مع تنبؤهم لوجود نقص كبير في هذا المجال سواء من ناحية التجهيز أو إدخال احدث التقنيات والتطبيقات الآلية نظرا لعدة أسباب أهمها مركزية القرار والتمويل ونقص المتخصصين من مهندسين وتقنيين مايشكل عائقا كبيرا لتحقيق إنتاجية عمل عالية وتقديم خدمة عمومية نوعية متطورة، وعقب دراستنا الغحصائية كما شهدنا وجدنا نفي صحة هذه الفرضية عند المستوى المتوسط بل هو في الواقع إستنادا للدراسة مستوى جيد بالنسبة للإستخدام هذا العذر.

المطلب الثاني: تفسير نتيجة الفرضية الثانية

بخصوص الفرضية الثانية التي تنص على أن مستوى تنمية الموارد البشرية في المؤسسة متوسط بالتركيز على ما هو متوفر فعليا بمقر الديوان (O.P.G.I) إلا أنه عند إختبار الفرضية اثبتت الدراسة الغحصائية قوة هذا المتغير أي أن المستوى قوي ما يدعم البحث بدلالة

إحصائية معتبرة تعكس عدة عوامل مؤثرة بقوة في تنمية الموارد البشرية للمؤسسة، أبرز هذه العوامل هو أن الغالبية الساحقة من الموظفين هم من الجامعيين وأصحاب الشهادات ما يعكس ارتفاع نسبة الوعي بجوانب تطوير المهارات والقدرات وبالتالي التحسين وزيادة مستواه العلمي والعملية مع سعيهم لبلوغ رتب ومناصب أعلى وهذا يأتي إلا من خلال العمل على تطوير قدراتهم وقيامهم فضلا عن عامل الخبرة الوظيفية والمهنية الذي يمنح دفعا آخر للترقية والتطوير إنطلاقا من الإرادة والتحفيز الذاتي للموظفين، أما بما يتعلق بالإدارة و الجهات الوصية فعليها توفير المناخ المناسب لتنمية مواردها كبرامج التدريب والتكوين والتحفيز وتسهيل قنوات الإتصال مع موظفيها في كل الإتجاهات.

المطلب الثالث: تفسير نتيجة الفرضية الثالثة

باتجاهنا إلى الفرضية الثالثة والتي وجدت الدراسة الإحصائية الخاصة بها عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصال في تنمية الموارد البشرية لدى موظفي الديوان (O.P.G.I)، ما يعني أن الدراسة هنا توصلت إلى أنه لا يوجد إرتباط بين تكنولوجيا المعلومات و الإتصال وتنمية الموارد البشرية في الحدود الزمنية والمكانية والبشرية لهذه الدراسة في الوقت الحالي وهو ما يدعو الجهات الوصية لإعطاء حيز أكبر من الأهمية لكلا المتغيرين مع توجه الدولة لعصرنة الإدارة العمومية بكل الوسائل لتطوير وتحسين الخدمة العمومية في ظل سيطر الرقمنة والإلكترونيات على كل قطاعات العمل في مختلف جوانب الحياة، من جهة أخرى وبين مجال الدراسة مفتوح للبحوث المستقبلية فيما يتعلق بهذه الفرضية فقد تتغير العوامل والمعطيات بين مرحلة وأخرى وبين مؤسسة وأخرى أي إمكانية نشر علاقة إرتباطية بين متغيري الدراسة في ظروف وعوامل أخرى من خلال إدخال التطويرات

وتوفير معطيات أنجح أي إمكانية إتخاذ نتيجة غختبارنا الحالي كنقطة إنطلاق أو مرجع لإيجاد علاقة حقيقية مستقبلا.

خلاصة الفصل :

بعد الإطلاع على الأدبيات النظرية حاول الباحث في هذا الفصل إسقاط ميداني من خلال دور التكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية الموارد البشرية في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري لولاية الجلفة وذلك من خلال الإستبيانباستعمال أساليب إحصائية SPSS وتوصلنا إلى التعرف على مستوى إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة محل الدراسة اذي كان جيدا وتم التعرف على مستوى تنمية الموارد البشرية الذي كان قويا، كما تم التوصل إلى أنه لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية متغيري الدراسة في المؤسسة محل الدراسة، ومن خلال هذه النتائج يمكن القول أن أدوات الدراسة كانت مجدية إلى حد كبير.

خاتمة

الخاتمة العامة :

في إطار مذكرة التخرج هذه، حاولنا دراسة عنصرين مهمين جدا في المؤسسة أو المنظمة العمومية بالجزائر متمثلة في التكنولوجيا المعلومات والاتصال وتنمية الموارد البشرية، وكذا إبراز دورهما وأهميتهما في تحسين وتطوير الخدمة العمومية، حيث نتوه في هذا الخصوص بوجود تطورات مختلفة لدى الباحثين والمختصين وحتى المواطنين العاديين حول عصرنة الخدمة العمومية في مؤسسات القطاع العام خاصة مع توجه الدولة لرقمنة وعصرنة إدارتها في السنوات الأخيرة بإدخال التكنولوجيا الحديثة إنشاء لما أنجزته وزارة الداخلية في بعض أقسام الخدمة العمومية، إلا أنه من الناحية الواقعية يجب الاستدلال على هذا الطرح بدراسة إحصائية إستبائية وكذا دراسات أكاديمية متعددة الجوانب تكشف إلى مدى يمكن التجسيد الفعلي والحقيقي لهذه المتغيرات لتطوير مؤسسات المرفق العام الجزائري وبالتالي مواكبة التطورات العالمية وتقديم خدمة عمومية نوعية بإمتياز دون إغفال التأثيرات السلبية في البيئة الوظيفية وكذا مختلف الإنعكاسات على المواطن والمجتمع المحلي والوطني عامة مع التركيز على العلاقات الموجودة بين إستخدام تكنولوجيا المعلومات والموارد البشرية لإستثمارها في العمل وهو ما حاولنا إبرازه في هذه الدراسة المتواضعة.

نتائج البحث:

-تم التوصل إلى أن مستوى إستخدام تكنولوجيا المعلومات و الإتصال في ديوان الترقية والتسيير العقاري في الجلفة جيد أي أن مواردها البشرية أبانت أن لها القدرة والمهارة في إستخدام التقنية المعلوماتية الحديثة.

-تم التوصل إلى أنه لا توجد علاقة إرتباطية بين إستخدام التكنولوجيا المعلومات والاتصال وتنمية الموارد البشرية وهذا يعود للكفاءة العالية الذي يتميز بها موظفي الديوان .

-ثم التوصل إلى أنه لا توجد علاقة إرتباطية بين إستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصال وتنمية الموارد البشرية وهذا يعود للكفاءة العالية الذي يتميز بها موظفي ديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة.

-أهم التوصيات:

بهدف جعل موظفي ديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة ومختلف مواردها البشرية يستفيدون من إستخدام مختلف تقنيات التكنولوجيا الحديثة والإتصال جاءت التوصيات التالية:
-تطبيق فعلي ومستديم لسياسة التكوين والتدريب في شتى المجالات حسب ماشرع على التشريع والتنظيم المعمول به لا سيما في الأمر رقم 03-06 المؤرخ ل 16 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

-العمل على تزويد مختلف المصالح بالتطبيقات المتخصصة للإستفادة من التقنية التكنولوجية بشكل أكبر وعدم التقيد بتطبيقات الشبكة الوطنية مع التنسيق مع الجهات الوصية.
-فتح المجال أما الموظفين الدائمين من خريجي الجامعات وحاصلي الشهادات للتكوين الخارجي للتطوير كفاءتهم و مهاراتهم إداريا وتقنيا عبر عقد إتفاقيات خاصة بهذا الشأن على غرار الكثير من المؤسسات التابعة للدولة على المستوى الوطني.

-آفاق الدراسة:

-مع كثرة التطورات التنظيرية حول دور وأثرها تكنولوجيا المعلومات والإتصال في تنمية الموارد البشرية لمختلف المؤسسات والمنظمات على إختلاف قطاعاتها مع الضرورة الحتمية المعاصرة لإستخدام التكنولوجيا الحديثة تفتح آفاق مغايرة للدراسة وعليه نقترح في هذا الصدد مايلي:

-أثر إستخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة على علاقات العمل في المنظمة .

-دور تكنولوجيا الرقمية الحديثة في رفع الأداء الوظيفي للموارد البشرية.

-أثر المعلوماتية الحديثة على تكوين وتدريب الموارد البشرية.

قائمة المصادر والمراجع

اولا : الكتب

1. ابو داود ابراهيم _ استخدام تكنولوجيا المعلومات _ البيئة الاكاديمية الجزائر
2. احمد ماهر _ كيف ترفع مهارتك الادارية في الاتصال _ الاسكندرية _ الدار الجامعية
_2000
3. اقانيل _ المكتبة الالكترونية _ عمان _ الاردن _ دار الهنا للنشر والتوزيع _1999
4. اللبان شريف درويش _ تكنولوجيا الاتصال المخاطر والتحديات والتاثيرات الاجتماعية
_ المصرية اللبنانية _ القاهرة _2000
5. ابراهيم عامر _ تكنولوجيا الاتصال في عصر المعلومات وتطبيقاتها _ الوراق للنشر
والتوزيع _ عمان _ الاردن _2009
6. اباخليل بن محمد عبد الوهاب _ المكتبة الرقمية بين النظرية والتطبيق _ الرياض _
مكتبة الملك عبد العزيز _2003
7. الزغبى محمد _ التغيير الاجتماعي _ القاهرة _ دار الطليعة _1998
8. الساعدي مؤيد _ مستجدات فردية معاصرة في السلوك التنظيمي وادارة الموارد البشرية
_ الوراق للنشر والتوزيع _ عمان _ الاردن _2001
9. ديلو فضيل _ مقدمة في وسائل الاتصال الجماهيري _ الجزائر _ ديوان المطبوعات
الجامعية _1998
10. طويهري فاطمة _ اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على اداء الموارد
البشرية في المؤسسة الجزائرية _2015

11. مكايي حسين عماد _ تكنولوجيا الاتصال الحديثة _ عمان _ الاردن _ دار الهناء للنشر والتوزيع _ 1999
12. مكايي حسين عماد _ تكنولوجيا الاتصال في عصر المعلومات _ ط2_ القاهرة _ الدار المصرية _ 1997
13. مكايي عماد وحسين ليلي _ الاتصال ونظرياته المعاصرة _ ط4_ القاهرة _ دار المصرية اللبنانية _ 2003
14. منير محمد حجاب _ الموسوعة الاعلامية _ ج2_ القاهرة _ دار الفجر للنشر _ 2003
15. علم الدين محمود _ تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومستقبل صناعة الصحافة _ القاهرة _ دار الرحاب _ 2005
16. عبد الباسط محمد عبد الوهاب _ استخدام تكنولوجيا الاتصال في الانتاج الاذاعي والتلفزي دراسة تطبيقية ميدانية _ (ذم ن)المكتب الجامعي الحديث _ 2005
17. توفيق عبد الرحمان _ استراتيجيات الاستثمار البشرية بالمؤسسات العربية _ مركز الخبرات المهنية للإدارة _ القاهرة _ 199

ثانيا: المقالات

1. نوري منير _ تسيير الموارد البشرية _ ديوان المطبوعات الجامعية _ الجزائر _ 2010
2. استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات اثرها على الموارد البشرية في الجامعات الحكومية _ دراسات محاسبية ومالية _ اطلع عليه بتاريخ 30_05_2021_ بتصرف

ثالثا: المواقع الالكترونية

1. موقعا لأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي : www.arabe.co.uk
2. موقعا لمرسال : www.almrsal.com
3. موقعا لمنديا تادارة الموارد البشرية : www.hom:group.com

4. العمران بن ابراهيم - مصداقية المعلومات على الانترنت - متوفر على الخط :
<http://informatices.gov>

5. حمزة الجبالي: تنمية وإدارة الموارد البشرية، موقع

<http://books.google.dz./booksid:wokoudwaagbaj>

فهرس المحتويات

الشكر والعرفان

الاهداء

مقدمة :

.....أ.....

الفصل الأول : الإطار النظري لتكنولوجيا الاعلام و الاتصال

.....1.....

تمهيد:

.....6.....

المبحث الأول : تكنولوجيا الإعلام و الإتصال :

.....7.....

المطلب الأول : مفهوم تكنولوجيا الاعلام و الاتصال :

.....7.....

المطلب الثاني : أنواع التكنولوجيات الاعلامية الحديثة :

.....10.....

المطلب الثالث : مجالات استخدام و خصائص تكنولوجيا المعلومات :

.....12.....

المبحث الثاني : تنمية الموارد البشرية :

.....15.....

-المطلب الأول : مفهوم تنمية الموارد البشرية :

.....15.....

-المطلب الثاني : وسائل تنمية الموارد البشرية :

.....16.....

-المطلب الثالث : استراتيجيات الموارد البشرية :

.....17.....

خلاصة الفصل الأول :

.....20.....

الفصل الثاني: البيئة التكنولوجية وعلاقتها بالموارد البشري

.....22.....

-تمهيد:

.....23.....

المبحث الأول: البيئة التكنولوجية

.....24.....

-المطلب الأول: مفهوم البيئة التكنولوجية.

.....24.....

فهرس المحتويات

.....26	المطلب الثاني:علاقة تكنولوجيا المعلومات والاتصال بتنمية المورد البشري:
...27	المطلب الثالث: أثر تكنولوجيا الإعلام والاتصال على تنمية المورد البشري تكيفها
.....29	خلاصة الفصل:
.....30	الفصل الثالث:الدراسة الميدانية بمؤسسة الترقية والتسيير العقاري لولاية الجلفة أنموذجا 2020-
.....30	2021
.....31	تمهيد:
.....32	المبحث الأول: منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة
.....32	-المطلب الأول: المنهجية المستخدمة في الدراسة
.....32	-الفرع الأول : التعريف بالمؤسسة محل الدراسة
.....36	الفرع الثاني: منهج الدراسة:
.....37	-الفرع الثالث: عينة الدراسة ومجتمع الدراسة:
.....41	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
.....42	المبحث الثاني: إختبار الفرضيات
.....43	المطلب الأول: إختبار الفرضية الاولة:
.....45	المطلب الثاني: إختبار الفرضية الثانية:
.....46	المطلب الثالث:إختبار الفرضية الثالثة.
.....48	المبحث الثالث: تفسير الفرضيات ونتائج الدراسة
.....48	المطلب الاول : تفسير نتيجة الفرضية الأولى

فهرس المحتويات

.....48.....	المطلب الثاني: تفسير نتيجة الفرضية الثانية
.....49.....	المطلب الثالث: تفسير نتيجة الفرضية الثالثة
.....51.....	خلاصة الفصل :
.....52.....	خاتمة
.....53.....	الخاتمة العامة :
.....56.....	قائمة المصادر والمراجع
Erreur.!. Signet non. défini..	قائمة المصادر والمراجع
.....60.....	فهرس المحتويات
.....64.....	قائمة الجداول
.....66.....	الملاحق

قائمة الجداول

-37. الجدول رقم (01) يوضح توزيع الإستبيان على عينة الدراسة.
-38. الجدول رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس
-39. الجدول رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر.
-39. الجدول رقم (04): توزيع افراد العينة حسب متغير المستوى العلمي.
-40. الجدول رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب متغير إستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصال في العمل.
-42. الجدول رقم(06): يوضح تصنيف الإجابات وفق المتوسط الحسابي المرجح
-43. -الجدول رقم (07): قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والإستجابة لمقياس مستوى إستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصال من طرف موظفي ديوان الترقية والتسيير العقاري (OPGI).
-45. الجدول رقم (08): يوضح قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والإستجابة لمقياس مستوى تنمية الموارد البشرية لموظفي الديوان O.P.G.I.
-47. الجدول رقم(09): يبين العلاقة بين إستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصال وتنمية الموارد البشرية.

:

الملاحق

المخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية الموارد البشرية في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري أنموذجاً. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الطالب الإستبيان لجمع البيانات من عينة عشوائية مكونة من 46 موظفاً بالديوان مع تحليل البيانات بالإعتماد على المتوسطات SPSS الواردة في الإستبيانات عن طريق استخدام الحزمة الإحصائية الحسابية، الإنحرافات المعيارية، معامل الارتباط وخلصت الدراسة إلى جملة النتائج أهمها أن مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال من طرف موظفي ديوان الترقية والتسيير العقاري جاء جيداً، وتم التوصل إلى أن مستوى تنمية الموارد البشرية جاء قوياً، كما توصل الباحث إلى أنه لا يوجد علاقة إرتباطية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتنمية الموارد البشرية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات والاتصال، تنمية الموارد التكنولوجية، البيئة التكنولوجية

Summary

This study aims at the role of information and communication technology in the development of human resources in the Office of Promotion and Real Estate Management as a model. To achieve the objectives of the study, the student used a questionnaire to collect data, a random sample of 46 employees in the Bureau, with the analysis of the data contained in the questionnaires by using the statistical package spss based on arithmetic averages, standard deviations, correlation coefficient. The study concluded with a number of results, the most important of which is that the level of use of information and communication technology from The staff of the Office of Promotion and Real Estate Acquisition came well, and it was concluded that the level of human resource development was strong, and the researcher also

concluded that there is no correlation between information and communication technology and human resource development in the Institution of the Office of Promotion and Real Estate Management in Djelfa.

Keywords: information and communication technology, development of technological resources, technological environment.

يوضح الهيكل التنظيمي المستحدث للديوان الترقية والتسيير العقاري لسنة 2017

