



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المركز الجامعي بلحاج بوشعيب - عين تموشنت-

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير

تخصص: تسيير الموارد البشرية

تحت عنوان:

دور تكنولوجيا المعلومات في تسيير الموارد البشرية  
دراسة حالة: مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد الوكالة  
الولائية عين تموشنت

تحت إشراف الأستاذ: يحيوي لخضر

من إعداد الطالبين:

لشلاش محمد

بن شعيب أحمد

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 26 جوان 2019.

أعضاء لجنة المناقشة:

الجامعة الأصلية	الصفة	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ (ة)
المركز الجامعي بلحاج بوشعيب-عين تموشنت	رئيساً	أستاذ محاضر.	د.بن عامر عبد الكريم
المركز الجامعي بلحاج بوشعيب -عين تموشنت	مشرفاً	أستاذ محاضر.	د.يحيوي لخضر
المركز الجامعي بلحاج بوشعيب-عين تموشنت	ممتحناً	أستاذة محاضر.	د.لخضاري نجاة

السنة الجامعية: 2019/2018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

# الإهداء:



بسم الله وكفى والصلاة على المصطفى:

ما أجمل أن نتذوق حلاوة النجاح ونتقاسمها مع من  
نحبهم ونحترمهم، اهدي ثمرة جهدي إلى:

اعز ما املك من هما قدوتي ومثلي الأعلى، إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي أمي  
الغالية،

إلى من علمني النجاح والصبر ومواجهة الصعاب أبي.

إلى أختي الوحيدة والغالية هناء وزوجها أمين والكتكوت الصغير إباد.

إلى رفيقة دربي وروحي وسندي في كل الصعاب نعيمة.

إلى كل من كانوا إلي سندا وعونا في حياتي إخواني وليس أصدقائي احمد، أسامة، ناصر، عبد الحميد،  
هشام، ياسين، سعاد.

إلى زملائي في الدراسة محمد، تقي الدين، احمد، أحلام، أمينة، حياة، زهرة، زهيرة، أمال، فاطمة.

وكل طلبة ماستر إدارة الموارد البشرية دفعة 2019

مع تمنياتي لهم بالنجاح في حياتهم.

احمد





## الإهداء:



لك الحمد ربي على عظيم فضلك وكثير عطائك  
انه لا يسعني في هذه اللحظات التي لعلي لا املك  
اغلى منها ان اهدي ثمرة هذا العمل المتواضع إلى:

- الذي يخفق له قلبي باستمرار ،ضياء قلبي ة ونر بصري:محمد صل اله عليه وسلم.
- فضاء المحبة وبحر الحنان :ريحانة الدنيا،امي الغالي.
- الذي علمني ان الحياة كفاح ونضال:ابي رحمه الله
- الاعمدة التي اظل ارتكز عليها للصمود اخوتي و اخواتي
- المعادلة التي ترسم منحني حياتي أصدقاء الدراسة احمد،سعيد،ميلود، زهير،مصطفى ،امينة
- أحلام فاطمة، أمال وكل دفعة ماستر ادارة الموارد البشرية 2018.
- الى اصدقائي:احمد،ميلود،مهاجي،وكل من ساهم في انجازي لهذه المذكرة
- -من قضى زهرة شبابه في محراب العلم المقدس
- -من فتح هذه الرسالة وتصفح اوراقها بعدها.



محمد





# شكر و عرفان

ما الفخر إلا لأهل العلم انهم  
ففز بعلم تعش به حيا ابدا  
على الهدى لمن اهتدى ادلاء  
الناس موتى وأهل العلم أحياء

نتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ يحيى لخصر المشرف على نصائحه و الاستاد حولية  
يحيى وكذلك كل من الأساتذة مراد اسماعيل، زدون جمال، كوديد سفيان، مقران محمد،  
لشلاش عائشة، غربي صباح، فقيه كوثر،

سوداني،

الذين لم يبخلو علينا بنصائحهم و توجيهاتهم  
القيمة .

والى كل من ساعدنا في انجاز هذا  
العمل من قريب أو بعيد .





## قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
22	ملخص الدراسات السابقة	1-1
32	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	1-2
33	توزيع أفراد العينة حسب السن	2-2
34	توزيع أفراد العينة حسب المستوى العلمي	3-2
35	توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي	4-2
36	توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	5-2
38	الدرجات على حسب سلم ليكارت الخماسي	6-2
38	تبات الاستبيان لالفا كرومباخ	7-2
39	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعده البرامج	8-2
40	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعده الشبكات و قواعد البيانات	9-2
41	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لجميع الأبعاد	10-2
42	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعده التخطيط	11-2
43	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعده التوظيف	12-2
44	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعده التكوين و التدريب	13-2
45	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعده الأجور و الحوافز	14-2
46	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعده تقييم الأداء	15-2
46	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لجميع الأبعاد	16-2
48	معامل الارتباط، واختبار فيشر للمعنوية للفرضية الرئيسية	17-2
48	نتائج الانحدار المتعدد اثر أبعاد تكنولوجيا المعلومات على وظائف تسيير الموارد البشرية	18-2
49	معامل الارتباط ، واختبار فيشر للمعنوية للفرضية الجزئية الأولى	19-2
50	الانحدار الخطي البسيط بين البرامج ووظائف تسيير الموارد البشرية	20-2
51	معامل الارتباط ، واختبار فيشر للمعنوية للفرضية الجزئية الثانية	21-2
51	الانحدار الخطي البسيط بين 'الشبكات ،قواعد البيانات' ووظائف تسيير الموارد البشرية	22-2

## قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
32	توزيع الافراد حسب الجنس	1-2
33	يوضح توزيع الافراد حسب السن	2-2
34	يوضح توزيع الأفراد حسب المستوى العلمي	3-2
35	يوضح توزيع الأفراد حسب المستوى الوظيفي	4-2
36	الفوارق بين الموظفين حسب سنوات الخبرة	5-2



## قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق
01	الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد الوكالة الولائية عين تموشنت
02	استمارة استبيان
03	العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات و وظائف تسيير الموارد البشرية
04	قائمة المحكمين

A decorative border with intricate floral and scrollwork patterns, rendered in a light gray color, framing the central text.

**المقدمة**

**العامّة**

شهد العالم الحديث عدة تغيرات في شتى الميادين بما فيها الاقتصادية الاجتماعية السياسية كما أن علاقة تكنولوجيا المعلومات بمبادئ التسيير أو الإدارة ليست بالجديدة، حيث أن هذا الواقع الجديد فرض حرية انتقال رؤوس الأموال المادية و البشرية فضلا عن المعلومات مما ساهم في تحويل الإنتاج الفكري إلى سلع وخدمات تقدم أرباحا تفوق معظم الأحيان أرباح القطاعات الإنتاجية الأخرى ويهدا أصبحت المعلومات و الأفكار و حتى المعرفة أساس القوة الاقتصادية في ظل اقتصاد مبني على تحقيق ميزة تنافسية بين المؤسسات حيث تتمثل المعرفة في توفر أفراد لديهم معلومات و معارف مخزنة و تقنيات مختلفة لدى نجد المؤسسات الناجحة هي تلك التي تقوم باستقطاب و اختيار تطوير و الحفاظ على الموارد البشرية، كما أن هذه المؤسسات تولي اهتماما كبيرا بموردها البشري و تلبية رغباته و احتياجاته في ظل البيئة المحيطة به و تعقيدها.

في ظل كل هذه التحولات فان مؤسسات الجزائر تواجه عدة صعوبات و عراقيل تلزمها التكيف مع التحولات السريعة للتكنولوجيا و ذلك من خلال تغيير سياستها و استراتيجياتها، حيث تشير جل الدراسات و الأبحاث انه نتيجة لتكنولوجيا المعلومات و بوجود اقتصاد معرفي و بتأثيراته أدى إلى حدوث تغييرات في مختلف أسواق العمل. مما كان له انعكاسات على تسيير الموارد البشرية هذا ما سيدفعنا في إعادة النظر في هيكله تسيير مختلف وظائف و ممارسات الموارد و البشرية إذ يمكننا القول أنه في ظل التحديات التي تواجهها مؤسساتنا وخاصة الجزائرية مهما كان نشاطها خدماني إنتاجي صناعي.....) فقد تبين لنا أن الموارد البشرية هي أساس النجاح في ظل الاقتصاد المعرفي المعتمد على المعلومات و المعرفة.

### أولاً: إشكالية الدراسة.

بناء على ما تقدم يمكننا طرح إشكالية الدراسة في السؤال الرئيسي التالي

**كيف يمكن لتكنولوجيا المعلومات أن تساهم في تسيير الموارد البشرية بمؤسسة الصندوق**

**الوطني للتقاعد ؟**

للإجابة على السؤال الرئيسي فضلنا تجزئته إلى أسئلة فرعية و هي:

- 1 - ما هي الرؤية الجديدة لوظيفة تسيير الموارد البشرية في ظل التكنولوجيا الحديثة واقتصاد المعرفة؟
- 2 - ما مدى استغلال مصلحة الموارد البشرية بالمؤسسة لتكنولوجيا المعلومات لأداء وظيفتها؟
- 3 - هل هناك اثر ذو دلالة إحصائية بين كل من تكنولوجيا المعلومات و تسيير وظائف الموارد البشرية بمؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد؟

وتمثلت متغيرات الدراسة في ما يلي:

**المتغيرات المستقلة:** تشمل الدراسة على متغير مستقل وهو تكنولوجيا المعلومات.

**المتغيرات التابعة:** تشمل الدراسة على متغير تابع رئيسي وهو تسيير الموارد البشرية.

### ثانياً: فرضيات الدراسة.

إن لكل دراسة من الدراسات جملة من الفرضيات التي باعتبارها محاولة ممكنة وإجابات أولية عن التساؤلات التي وردت في إشكالية الدراسة، حيث اعتمدنا في هذه الدراسة على فرضية رئيسية واحدة:

هناك اثر ذو دلالة إحصائية بين كل من تكنولوجيا المعلومات و تسيير وظائف الموارد البشرية بمؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد

### ثالثاً: أهداف الدراسة.

تسعى هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- تقديم معالم نظرية عن تكنولوجيا المعلومات وتسيير الموارد البشرية .
- إعطاء صورة عن تأثير تكنولوجيا المعلومات على تسيير الموارد البشرية ووظائفها خاصة بمؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد.

### رابعاً: أهمية الدراسة.

-تتمثل أهمية الدراسة في كونه يعالج احد المواضيع الراهنة التي تسعى المؤسسات تبنيها وإبراز مدى سعيها إليها مع تبيان أهميتها في تسيير الموارد البشرية.

### خامساً: أسباب اختيار الموضوع.

- طبيعة التخصص الذي ندرس فيه وصلته بموضوع الدراسة
- الميول الشخصي للمواضيع المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات.
- الرغبة في معرفة مدى مواكبة المؤسسات الاقتصادية العمومية للتطورات الحاصلة في مجال تكنولوجيا المعلومات واستخدامها في تسيير وظائفها عموماً وتسيير الموارد البشرية خاصة.

## سادساً: منهج الدراسة:

اعتمد في هذا البحث على الجانب الوصفي التحليلي ويشمل:

المسح المكتبي: الذي تم اعتماده في الفصل الأول المتعلق بالجانب النظري والغرض منه الوقوف على ما تناولته المراجع العربية والأجنبية في خصوص هذا الموضوع بالإضافة إلى المقالات والدراسات السابقة ومواقع الانترنت.

دراسة حالة: الذي تم اعتماده في الفصل الثاني المتعلق بالدراسة التطبيقية والغرض منه إسقاط الجانب النظري على واقع المؤسسة محل الدراسة.

## أدوات جمع المعلومات:

الاستبيان: انطلاقاً من إشكالية البحث تم تصميم استبيان لتشخيص العلاقة بين متغيرين أساسيين وهما:

المتغير المستقل: تكنولوجيا المعلومات

المتغير التابع: تسيير الموارد البشرية.

تحليل الاستبيان بواسطة البرنامج الإحصائي spss نسخة 24.

المقابلة: إذا تم إجراء بعض المقابلات مع مختلف عمال وإطارات الصندوق الوطني للتقاعد بهدف توضيح فقرات الاستبيان إذا تطلب ذلك لضمان الإجابة الصحيحة، كما تم طرح بعض الأسئلة واستفسارات فيما يخص الأجهزة والتقنيات المستعملة بالمؤسسة.

## سابعاً: صعوبات الدراسة.

في الحقيقة لم نواجه صعوبات إعاقتنا في دراستنا للموضوع ماعدا عدم منحنا نسخة من برنامج تسيير البشرية للمؤسسة محل الدراسة (GES PER) لإدراجها في الملاحق.

## ثامنا: هيكل الدراسة.

سنحاول في الفصل الأول التعرض لمبحثين أساسيين هما:

- في المبحث الأول تم التطرق إلى مفاهيم حول تكنولوجيا المعلومات ثم المورد البشري بصفة عامة وتسيير الموارد البشرية بصفة خاصة.
- و في المبحث الثاني تم التطرق للدراسات السابقة التي تناولت موضوع تكنولوجيا المعلومات و تسيير الموارد البشرية.

سنحاول في الفصل الثاني التعرض لمبحثين أساسيين وهما:

- في المبحث الأول تم التطرق لطريقة الدراسة والأدوات المستخدمة في الدراسة.
- و في المبحث الثاني قد تم عرض النتائج ومناقشتها.

أما في الخاتمة فتم عرض الاستنتاجات والتوصيات

A decorative border with intricate floral and scrollwork patterns, featuring small black dots and star-like motifs, framing the central text.

## الفصل الأول

الأدبيات النظرية و التطبيقية

تكنولوجيا المعلومات وتسيير الموارد البشرية

# الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لتكنولوجيا المعلومات وتسيير الموارد البشرية

## تمهيد:

نظرا للبيئة المتغيرة في عالم الأعمال باستمرار وسعي المؤسسات لمواكبة التطورات الحاصلة فيها، استفادت عديد المؤسسات من تكنولوجيا المعلومات والياتها في تسيير شؤونها وتحسين أدائها بشكل عام ومنها ما هو متعلق بتسيير الموارد البشرية وذلك نظرا للأهمية الكبيرة التي أصبحت توليها المؤسسات لهذه الأخيرة باعتبار أن نجاحها وتطورها معتمد بالدرجة الأولى على كفاءة وفعالية مواردها البشرية ولا يكون ذلك إلا بتوفير أجواء وظروف عمل مريحة وتسهيل عملية التعاون والاتصال داخل المؤسسة بما يعرف بالرقمنة واقتصاد المعرفة وكل ما هو متعلق بالتكنولوجيا الحديثة.

في هذا الفصل سوف نتطرق للجانب النظري في شقه الأول المتعلق بالمبحث الأول يتم التعرف على مفاهيم كل من تكنولوجيا المعلومات وتسيير الموارد البشرية ومكونات كل منهما مع تحديد أهم التحديات التي تواجههما.

أما المبحث الثاني نستعرض بعض الدراسات السابقة التي عالجت هذا الموضوع مع تحديد موقع دراستنا من الدراسات السابقة وذلك باستخراج أهم نقاط التشابه ونقاط الاختلاف.



## المبحث الأول: الأدبيات النظرية.

### المطلب الأول: تكنولوجيا المعلومات

قمنا في هذا المطلب إلى التطرق إلى ماهية تكنولوجيا المعلومات حيث تطرقنا إلى تعريف المصطلح ومكوناته و التحديات التي يواجهها.

### الفرع الأول: ماهية تكنولوجيا المعلومات.

#### 1- مفهوم التكنولوجيا:

التكنولوجيا كلمة يونانية مشتقة من لفظين الأولى (techno) والتي تعني التقنية، والثانية (logos) ومعناها العلم والدراسة، وعليه يمكن التعبير عن التكنولوجيا بأنها علم التقنية، أي علم دراسة الفنون التقنية هذا من الجانب اللغوي، أما اصطلاحا فلا يوجد تعريف محدد بعينه يمكن تبنيه كتعريف واحد شامل لمفهوم التكنولوجيا<sup>1</sup>.

تعرف التكنولوجيا على أنها تطبيق الإجراءات المستمدة من البحث العلمي والخبرات العلمية لحل المشكلات الواقعية، ولا تعني التكنولوجيا هنا الأدوات والمكانن فقط بل إنها الأسس النظرية والعلمية التي ترمي إلى تحسين الأداء البشري في الحركة التي تتناولها<sup>2</sup>.

كما يمكن تعريفها من جهة التحليل الاقتصادي بأنها مجموعة المعارف والمهارات والخبرات الجديدة التي يمكن تحويلها إلى طرف إنتاج أو استعمالها في إنتاج سلع وخدمات وتسويقها وتوزيعها، أو استخدامها في توليد هياكل تنظيمية إنتاجية<sup>3</sup>.

#### 2- مفهوم المعلومات:

الداوي شيخ، الإبداع كمدخل لتحقيق تنافسية المؤسسة، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، 2008، المجلد3، العدد17، ص17.

عبد الباري إبراهيم درة، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة2003، ص26.

نوفيل حديد، تكنولوجيا الانترنت وتأهيل المؤسسة للاندماج في الاقتصاد العالمي، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية<sup>3</sup> وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 2007، ص51-52.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لتكنولوجيا المعلومات وتسيير الموارد البشرية

المعلومات هي عبارة عن بيانات تم تجميعها ومعالجتها بطريقة محددة بدءاً بتلقي البيانات من مصادرها المختلفة ثم تحليلها وتبويبها وتطبيقها حتى يتم إرسالها إلى الجهات المعنية، كما تعتبر مجموعة من الحقائق والأفكار التي يتبادلها الناس في حياتهم العامة ويكون التبادل عادة عبر وسائل الاتصال المختلفة وعبر مراكز ونظم المعلومات<sup>4</sup>

يعرفه بعض المختصين في التسيير " هي كل ما يحمل لنا معرفة يغير نظرتنا للأشياء يقلل خبرتنا"<sup>5</sup>، أما لدى بعض المختصين في مجال المعلومات فقد أخذ منحى آخر حيث يرى ولفرد لانكستر (Lancaster welfred) أن المعلومات هي ذلك: "الشيء الذي من يغير من الحالة المعرفية للمتلقى القارئ أو المشاهد أو المستمتع أو أي كانت الحاسة التي يتم بها التلقي في موضوع ما"<sup>6</sup>.

كما يعرفها wiig بأنها "حقائق وبيانات منظمة تصف موقفاً معيناً أو مشكلة معينة"<sup>7</sup>.

### 3- مفهوم تكنولوجيا المعلومات<sup>8</sup>.

هي كل التقنيات المتطورة التي تستخدم في تحويل البيانات بمختلف أشكالها إلى معلومات بمختلف أنواعها، كما يمكن تعريفها أنها كل الوسائل من أجهزة وبرامج تسهل نقل المعلومات وتبادلها في داخل المؤسسة أو بين المؤسسات المختلفة شاملاً ذلك جمع المعلومات وتخزينها ومقارنتها إضافة إلى تحليلها والتخطيط لسهولة استخدامها في الوقت المناسب.

تكنولوجيا المعلومات هي مجموعة الطرق والتقنيات الحديثة المستخدمة بغرض تبسيط نشاط معين ورفع أدائه وغايتها الأساسية تسهيل التواصل الثنائي والجماعي عبر الشبكات المغلقة والمفتوحة.<sup>9</sup>

هناك من عرفها بأنها تطبيق تقنية معينة في تصميم وإنتاج منتج معين وهناك من عرفها بأنها مجموعة من العمليات التي تسمح بتطبيق المعارف العلمية من أجل تطوير الإنتاج الصناعي.<sup>10</sup>

<sup>4</sup> ربحي مصطفى عليان، إيمان فاضل السامرائي، تسويق المعلومات، دار صفاء، الأردن، 2004، ص 20.  
<sup>5</sup> يحي إدريس، دور إقامة نظام وطني للمعلومات الاقتصادية في دعم متخذي القرار، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2005، ص 30.  
<sup>6</sup> عبود رحيم، فرع الصوصاع أحلام، مراكز المعلومات والتوثيق ونظم معلوماتها، دار زهران، عمان 2013، ص 129-130.

<sup>7</sup> مصطفى ربحي، اقتصاد المعلومات، دار الصفاء، عمان 2010، ص 102.  
<sup>8</sup> د. هند علوي، مجتمع المعلومات بالجزائر، دار الأكاديمية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 27-28.  
<sup>9</sup> طويهي فاطمة، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية، مذكرة ماجستير، جامعة وهران 2، 2015، ص 11.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لتكنولوجيا المعلومات وتسيير الموارد البشرية

كما أعطت الباحثة مليسا سعدون وهي مختصة في تكنولوجيا المعلومات والاتصال مفهوم بفصل الاختصار (ntic) كمايلي:

يعبر حرف n : عن الحداثة (nouvelle) أي حداثة هذه التكنولوجيا ولكن يؤخذ على هذه الصفة في هذا المقام عدم ملائمتها لان الجزء الأكبر من هذه التكنولوجيا تم إدخالها منذ خمسة عشرة سنة على الأقل كما انه مع مرور الوقت فان التكنولوجيا التي تعتبر اليوم حديثة ومبتكرة ستصبح غدا متقدمة بفعل الابتكارات، ولهذا السبب فان العديد من المفكرين يفضلون استعمال الاختصار (tic) دون إضافة صفة الحداثة (n).

أما الجزء الثاني t: والذي احدث نقاشا خاصة بالنسبة لنظم المعلومات والاتصال لأنه قد يشير إلى التقنية (technique) أو التكنولوجيا (technologie) فال تقنية هي طريقة خاصة نستعملها لإتمام عملية مادية بغرض صنع شيء مادي ، في حين أن التكنولوجيا تتضمن مجموع التقنيات في مجال معين.

ويشير الجزء الثالث i: إلى المعلومات وهي عنصر ومورد استراتيجي للمؤسسة في العصر الحالي والمعلومات هي بيانات تمت معالجتها وتحويلها إلى ما يظهر معناها حتى تكون لها قيمة فعلية أو احتمالية من خلال الاستناد إليها في اتخاذ القرار والسير العام للمؤسسة فبث وتقاسم ونشر المعلومة هي عناصر مهمة للمؤسسة.

أما الجزء الرابع c : أي الاتصال فهو اليوم في قلب التحولات التي تمس المؤسسة خاصة بعد التطور الباهر للانترنت وانتشار العمل التشاركي والتعاوني بفضل البرمجيات الجماعية ووسائل أخرى للاتصال المتزامن كالمحاضرات المصورة والغير متزامن كالرسائل الالكترونية وقواعد البيانات... الخ.<sup>11</sup>

### الفرع الثاني: مكونات تكنولوجيا المعلومات

نعيمية يحيوي، فتحة بن أم سعد، تكنولوجيا المعلومات وانعكاساتها على تنمية الموارد البشرية"دراسة ميدانية لمؤسسة<sup>10</sup>سولغاز المديرية الجهوية باتنة، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد2، جوان 2015، ص5.  
بن بوزيد شهرة، دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماجستير، جامعة<sup>11</sup>أمحمد بوقرة بومرداس، 2012/2011، ص73 .

# الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لتكنولوجيا المعلومات وتسيير الموارد البشرية

**1- الأجهزة:**<sup>12</sup> وتمثل ذلك الكيان المادي الصلب (الحواسيب وملحقاتها) التي تتكون من ثلاثة أجزاء رئيسية هي وحدات الإدخال والمعالجة والإخراج، حيث تقوم هذه الأجهزة بوظائف متعددة لتسهيل العمل داخل المنظمة.

**2- البرمجيات:** هي المسؤولة عن دعم وتشغيل عمليات الحاسوب كافة. ويمكن تعريفها بأنها سلسلة من الأوامر على شكل خطوات تبين كيفية معالجة البيانات المختلفة ويتم وضعها من قبل مبرمجين مهمتها انجاز وظائف معينة، حيث تدخل هذه التعليمات إلى الحاسوب مع إمكانية إجراء تعديل أو تحسين في المستقبل.

وهناك نوعين من البرمجيات:<sup>13</sup>

- برمجيات التشغيل (operating system software): وهي البرمجيات التي يستخدمها الحاسوب للقيام بعمله على أكمل وجه، وهو نظام خاص يتم تحميله تلقائياً عند بدء تشغيل الحاسوب، ويعد الوسيط بين الأجهزة وبرمجيات التطبيق.
- برمجيات التطبيق (application software): تستخدم في تنفيذ وظائف عامة مثل معالجة النصوص، الجداول الإلكترونية، البريد الإلكتروني، وقواعد البيانات، كذلك وظائف خاصة أو محددة مثل برامج معالجة العمليات والمشتريات، المحاسبة، الموارد البشرية، وغيرها من البرمجيات ذات الوظائف الخاصة.

**3- شبكات الاتصال:** يتم انتقال المعلومات عبر أجهزة الحاسوب من خلال شبكات اتصال داخلية، خارجية، ومحلية، عالمية، وقد ساعد على انتشار هذه الشبكات وإبراز دورها بشكل أكبر الانفتاح الاقتصادي، وعولمة عناصر الحياة وزيادة الحاجة إلى المعلومات والبيانات التي يتم تبادلها على شكل كلمات ورسائل مكتوبة، رسائل صغيرة، ورسومات أو أي رموز أخرى تعبر عن الأفكار أو البيانات المراد إيصالها من المرسل إلى المستقبل.

**4- قواعد البيانات:** مجموعة متكاملة من البيانات المخزنة على شكل جداول مترابطة ببعضها البعض بعلاقات متبادلة<sup>14</sup> وتكون هذه البيانات:

<sup>12</sup> جومانا زياد الزعبي، اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في ادارة المعرفة التنظيمية المنظمة العربية، الاردن، 2015

<sup>13</sup> جومانا زياد الزعبي، مرجع سبق ذكره، ص 47

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لتكنولوجيا المعلومات وتسيير الموارد البشرية

مستقلة: أي مفصولة عن البرامج التي تستخدمها المؤسسة.

سهولة التداول: وذلك من خلال السماح للمستخدمين بسرعة الوصول إليها بغض النظر عن حجمها.

مخزنة في أكثر من موقع: أي ضمن حواسيب المنظمات المركزية.

قابلة للمراجعة والتدقيق: من أجل تحديث المعلومات وكذلك تتبع أي دخول لقواعد البيانات.

### الفرع الثالث: التحديات التي تواجه إدارة تكنولوجيا المعلومات.

تتعرض إدارة تكنولوجيا المعلومات للكثير من المشكلات والتحديات، وقد ورد ذلك في العديد من المقالات والدراسات التي أهمها: الشيشاني و د.مبارك، وتمثلت أهم التحديات في مايلي:<sup>15</sup>

1-الثقافة التنظيمية: وذلك من حيث اختلاف قيم واتجاهات الأفراد في دعم المشاركة في تطبيق التكنولوجيا، وبالتالي فإنه لا بد من تبني ثقافة تنظيمية تعاونية تشجع وتدعم استخدام التكنولوجيا والمعلومات بين أفرادها.

2-الأساليب التكنولوجية:فإدارة تكنولوجيا المعلومات تتطلب تبني الأساليب والبرامج التكنولوجية الحديثة، التي عادة ما تكون مكلفة جدا،كما تتطلب توفير الموارد البشرية والكفاءات اللازمة للتعامل مع هذه الأساليب.

3- التغيير والتحديث: فالمعلومات تتغير وتتجدد وبالتالي فهي تحتاج إلى تحديث وتطوير لتناسب مع التغيرات والظروف البيئية، فضلا عن اختلاف طبيعة المعلومات من حيث كونها (كمية أو نوعية)، مما يتطلب ضرورة تبني الأساليب المناسبة للتعامل معها.

4-التمييز بين أنواع المعلومات:حيث إن هناك الكثير من أنواع المعلومات التي لا تعتبر ذات جدوى وفائدة أو أهمية، وبالتالي لا بد أن تساوي كمية المعلومات المتوافرة جودتها.

### المطلب الثاني: ماهية تسيير الموارد البشرية.

<sup>14</sup> قاعدة بيانات/ <https://ar.wikipedia.org/wiki/> تم الاطلاع عليه يوم 2019/03/22 على الساعة: 22:12.

<sup>15</sup> جوماننا زياد الزعبي، اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة المعرفة التنظيمية، مرجع سبق ذكره، ص47.

# الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لتكنولوجيا المعلومات وتسيير الموارد البشرية

قمنا في هذا المطلب بالتطرق إلى ماهية تسيير الموارد البشرية بحيث تطرقنا إلى تعريف المصطلح ووظائفه و التحديات التي تواجهه.

## الفرع الأول: تسيير الموارد البشرية.

### 1- مفهوم التسيير:

لقد تعددت المفاهيم حول التسيير والوصول إلى مفهوم محدد وشامل لقي عدة صعوبات وفيما يلي بعض منها:

هو "مهارات المسير والتي تشمل المهارات الإدارية، التكنولوجية، والشخصية ومهارة التفكير بمنطق التنظيم"<sup>16</sup>.

حسب فريديك تايلور "التسيير هو أن تعرف بالضبط ماذا تريد ثم أن تتأكد أن الأفراد يؤدون ذلك بأحسن وارخص وسيلة ممكنة"<sup>17</sup>.

أما حسب هنري فايول التسيير هو أن تتنبأ وتخطط وتنظم وتصدر الأوامر وتنسق وتراقب.<sup>18</sup>

### 2- مفهوم الموارد البشرية:

تعتبر الموارد البشرية أهم موارد المؤسسة بمختلف أنواعها، فلا يمكن لأي مؤسسة أن تحقق أهدافها بدون موارد بشرية وفيما يلي بعض المفاهيم الخاصة بالموارد البشرية:

هي " جميع الأفراد الذين يعملون في المنظمة رؤساء و مرؤوسين، و الذين جرى توظيفهم فيها لأداء كافة وظائفها و أعمالها تحت مظلة ثقافتها التنظيمية التي توضح و تضبط و توحد أنماطهم السلوكية، و مجموعة من الخطط و الأنظمة و السياسات و الإجراءات التي تنظم أداء مهامهم، و تنفيذهم لوظائف

<sup>16</sup> عابدة خطاب، الإدارة والتخطيط الاستراتيجي، دار الفكر العربي، القاهرة، 1985، ص23.  
<sup>17</sup> احمد الشرفاوي، إدارة الأعمال "الوظائف والممارسات الوظيفية"، دار النهضة، بيروت، 2000، ص123.  
<sup>18</sup> محمد رفيق الطيب، مدخل التسيير أساسيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص35.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لتكنولوجيا المعلومات وتسيير الموارد البشرية

المنظمة، فصد تحقيق رسالتها و أهدافها"<sup>19</sup>، كما تعرف أيضا أنها "فرد منتج، إذا أحسن احترامه وتدريبه"<sup>20</sup>.

كما عرفها (porter et case) هي العنصر الأكثر أهمية و تعقيدا و مسؤولية عن نجاح أو فشل النظام، و هم الأفراد المستخدمون و المبرمجون و محلي النظم.<sup>21</sup>

أما (simon et h.tezenas) عرفوها بأنها "مجموعة من الأفراد داخل المؤسسة يملكون المهارات المكتسبة والوسائل اللازمة، وليس مجرد عامل من عوامل الإنتاج، بل في حقيقة الأمر هو السبب الرئيسي في وجود المؤسسة وليس فقط وسيلة من وسائل تسييرها"<sup>22</sup>.

### 3- مفهوم تسيير الموارد البشرية:

لقد تغيرت النظرة إلى تسيير الموارد البشرية في الوقت الحالي وأصبح واحد من أهم الوظائف الإدارية في المنظمات الحديثة، هذه بعض المفاهيم المتعلقة بهذا المصطلح:

تسيير الموارد البشرية "هي المكونة الإدارية لوظيفة الموارد البشرية، بمعنى التخطيط والتنظيم والتنسيق والمراقبة، كل هذا من أجل أن تتخذ القرارات الملائمة في الوقت المناسب من قبل الأفراد الذين لهم السلطة في اتخاذها"<sup>23</sup>.

تسيير الموارد البشرية "هو الإجابة على التساؤل الخاص بكيفية توجيه وتنسيق الجهد البشري نحو تحقيق أهداف متطلبات العمل المعاصرة"<sup>24</sup>.

تسيير الموارد البشرية "هو العملية التي يتم بموجبها الحصول على الأفراد اللازمين للمؤسسة من حيث العدد والنوعية التي تخدم أغراضها، وترغيبهم في البقاء بخدمتها، وجعلهم يبذلون أكبر قدر ممكن من طاقتهم وجهودهم لإنجاحها وتحقيق أهدافها"<sup>25</sup>.

صفوان محمد المبيضين، عائض بن شافي الأكلبي، التخطيط في الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر و التوزيع، ط1،<sup>19</sup> عمان، 2015، ص09.

<sup>20</sup>حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، ط1، لبنان، 2002، ص17. حيدر شاكر البرزنجي، محمود حسن جمعة، تكنولوجيا و نظم المعلومات في المنظمات المعاصرة منظور (إداري-<sup>21</sup>تكنولوجي)، 2013، ص80.

<sup>22</sup> pierre torrone·modeles de gestion prévisionnelle de ressources humaines·edition yuibert·1986·p03.

<sup>23</sup>نوري منير، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص32.

<sup>24</sup>مصطفى كامل، إدارة الموارد البشرية، الشركة العربية للنشر و التوزيع، القاهرة 1994، ص10.

<sup>25</sup>مهدي حسن، إدارة الأفراد في منظور كمي والعلاقات الإنسانية، دار مجدلاي، عمان 1993، ص

# الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لتكنولوجيا المعلومات وتسيير الموارد البشرية

## الفرع الثاني: وظائف تسيير إدارة الموارد البشرية.

تقوم إدارة الموارد البشرية بالقيام بمختلف الأنشطة المتعلقة بالعاملين في المؤسسة، و هي تتمثل في الوظائف الآتي ذكرها:

### أولاً: تحليل وتصميم الوظائف.

تقوم هذه الوظيفة "بتحديد واضح و قائم على أسس علمية، و منهجية مدروسة لواجبات ومهام ومسؤوليات ووظائف الشركة أو المنظمة ... و تحديد واضح و دقيق للشروط التي يجب توفرها في الموارد البشرية المرشحة لشغل هذه الوظائف"<sup>26</sup>

### ثانياً: تخطيط الموارد البشرية.

و يتعلق هذا النشاط في " تحديد الاحتياجات المطلوبة من القوى العاملة في المنظمة بالكم و النوع وفقاً لطبيعة النشاطات المراد انجازها في المنظمة"<sup>27</sup>.

### ثالثاً: التوظيف.

"يعرف التوظيف على أنه الامتداد الطبيعي لعملية تخطيط الموارد البشرية"<sup>28</sup>.

و من خلاله يمكن جلب الأفراد و المفاضلة بينهم.

و يشمل:

### الاستقطاب:

"هو عملية البحث عن الأفراد المؤهلين و جذبهم لشغل الوظائف الشاغرة، فالاستقطاب لا بد أن يهتم بعملية البحث عن المرشحين الأكفاء و المؤهلين فقط للوظيفة"<sup>29</sup>.

### الاختيار و التعيين:<sup>30</sup>

<sup>26</sup> Arab British Academy for higher Education <https://www.abahe.uk/human-resources-courses/human-resources-a-08.pdf> p01, 21:03 19/03/2019.

خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، ط4، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان، 2011، ص31.

<sup>28</sup> فارس السيد عبد السلام، إستراتيجية التوظيف، ط1، يسطرون للطباعة و النشر و التوزيع، الجيزة، 2017، ص5.

<sup>29</sup> محمد خبيرت يوسف، الإعلام و الصحافة السياسية، ط1، مؤسسة الطيبة للنشر و التوزيع، القاهرة، 2015، ص209.



## الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لتكنولوجيا المعلومات وتسيير الموارد البشرية

عملية الاختيار هي العملية التي يتم بمقتضاها انتقاء الموظف الأكثر كفاءة لشغل الوظيفة المعلن عنها و هناك العديد من الطرق المستخدمة في عملية الاختيار (طلب التوظيف، المقابلة، الاختبارات...).

أما عن عملية التعيين فهي نتاج عمليتي الاستقطاب و الاختيار و هي المكمل للعملية التي بمقتضاها توجيه المورد البشري الجديد إلى وظيفته.

### رابعاً: تقييم سلوك العاملين و أدائهم.

التقييم ينص على أداء الفرد أو نتائج عمله من ناحية، و على سلوكه و تصرفاته من جهة أخرى، كما يشتمل الحكم على نجاح الفرد في وظيفته الحالية و الحكم على مدى نجاحه و ترقيته في المستقبل<sup>31</sup>.

### خامساً: تحديد الأجر و المكافئة التي تتناسب مع متطلبات الوظيفة.

بعد تقييم الوظائف يتم تحديد الأجر و المكافئة التي تتناسب مع متطلبات الوظيفة و قد تكون مكافئة مباشرة، أو معتمدة على الأداء أو مكافئة غير مباشرة<sup>32</sup>.

### سادساً: تحديد و تصميم و تنفيذ و متابعة برامج التدريب و التطور.

إن وظائف إدارة الموارد البشرية لا تقتصر على تخطيط احتياجات المنظمة من الموارد البشرية، و استقطابها و اختيارها و تعيينها، وإنما تمتد إلى مجالات تحسين كفاءة الموارد البشرية و تطويرها عن طريق إعداد البرامج التدريبية و تنفيذها لغرض إعداد الموارد البشرية في المنظمة لممارسة أعمالها على أسس صحيحة و سليمة، فالتدريب هو عملية

عربيبي أحمد، دور وظائف إدارة الموارد البشرية في إرساء أخلاقيات المهنة، أطروحة دكتوراه في العلوم الاجتماعية،<sup>30</sup> جامعة محمد خيضر، بسكرة

2018، ص208.

إبراهيم نصير محمد علي الخفاجي، توظيف المقارنة المرجعية لتقييم أداء العاملين في تحقيق متطلبات الجودة للموارد البشرية<sup>31</sup>

مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية، العدد 94، المجلد 22، 2016، ص159.

<sup>32</sup> أماني غازي جرار، إدارة المشاريع التنموية، ط1، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، عمان، 2018، ص81.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لتكنولوجيا المعلومات وتسيير الموارد البشرية

تعلم، ويكتسب فيها الأفراد مهارات و معارف تساعد في بلوغ الأهداف ويساعد على زيادة كفاءة الفرد الحالية و المستقبلية<sup>33</sup>.

### سابعاً: مراقبة و تقييم بيئة العمل.

تسعى هذه العملية إلى تحقيق الصحة و السلامة المهنية ورفع الروح المعنوية للعاملين<sup>34</sup>.

### الفرع الثالث: التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية.

لقد حدثت في الآونة الأخيرة تحولات جذرية في عالم الأعمال، أثرت في طبيعة الإدارة عموماً و في إدارة الموارد البشرية خصوصاً، هذه التغيرات أوجدت تحديات جديدة ينبغي على إدارة الموارد البشرية أخذها في الحسبان عند وضع سياستها، ومن أهم هذه التحديات ما يلي :

**التحديات التكنولوجية :** لقد لعب التطور التكنولوجي وتحديات ثورة المعلومات والاتصالات دوراً بارزاً في إحداث الكثير من التطورات الاقتصادية، الاجتماعية و الحضارية مما أدى بالمنظمات إلى تغيير سبل تعاملها مع القوى العاملة في ضوء تعدد الثقافات و القيم السائدة بالمجتمعات من ناحية و تعدد المهارات و التخصصات التي أفرزت متطلبات التطور الحاصل في مختلف مجالات عرض و طلب القوى البشرية، كما لعب هذا التنوع الثقافي للأفراد على تأكيد قيم جديدة أملتتها ضرورات التعامل مع المستجدات التكنولوجية من احترام العمل و مواعيد تنفيذه و اعتبار الوقت كلفة و تحسين نوعية حياة الأفراد العاملين و غيرها من الآثار التنظيمية و الإدارية المختلفة<sup>35</sup>.

محمد جبار الصانع، هاشم فوزي العبادي، إستراتيجية ربط المسار الوظيفي بالمسار التدريبي في منظمات الأعمال، المحور الإداري،<sup>33</sup>

القادسية للعلوم الإدارية و الاقتصادية، المجلد7، العدد4، 2005، ص16.

نجم عبد الله العزاوي، عباس حسيين جواد، تطور إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية، الأردن، 2010، ص82.<sup>34</sup>

<sup>35</sup> خضيرة كاظم حمود، ياسين كاتب الخرشنة، مرجع سبق ذكره، ص25.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لتكنولوجيا المعلومات وتسيير الموارد البشرية

**التغيرات في تركيبة القوى العاملة:** لقد لوحظ أن هناك تغيير في تركيبة القوى العاملة الحالية بمختلف المنشآت ومن هذه التغيرات زيادة نسبة النساء العاملات و المشاركة في قوى العمل سوف يخلق متطلبات جديدة لزيادة المساواة في الدفع وفرص الترقى الوظيفي إضافة إلى إعداد سياسات خاصة بالنساء.<sup>36</sup>

**نظم معلومات إدارة الموارد البشرية:** لكي تساهم إدارة الموارد البشرية في تحقيق أهداف المنظمة بطريقة أفضل فإنها تحتاج إلى نظم معلومات حديثة تتوفر على كامل البيانات و الخطط المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في شكل قسم مخصص لذلك يقدم النصح للإدارة و التحدي الذي تواجهه المنظمة في الوقت الحاضر تساعدها على اتخاذ القرارات المناسبة اتجاه مواردها البشرية.<sup>37</sup>

**التشريعات واللوائح الحكومية:** إن إدارة الموارد البشرية لم تعد قادرة على إعداد سياسات للعماله تتناسب مع ظروفها وطبيعة أنشطتها، لأنها ليست حرة بصفة مطلقة في وضع سياستها وخطتها فيما يخص الأفراد العاملين، ولكن هناك قيود معينة تفرضها جهات حكومية ينبغي التقيد والالتزام بها، فهذه اللوائح والتشريعات تمثل الإطار الذي يجب على إدارة الموارد البشرية العمل فيه، وهذا يفرض عليها تحدي في كيفية صياغة إستراتيجية خاصة دون تجاوز هذه الحدود المفروضة، وبما يسمح بتحقيق الأهداف المنشودة.<sup>38</sup>

**إدارة الجودة الشاملة:** أصبح تحقيق الجودة وإرضاء العملاء و الإنتاجية المرتفعة و تحقيق الترابط بين إدارة الموارد البشرية و إستراتيجية المنظمة من أهم أهداف المنظمات بداية تسعينات القرن العشرين

تبنى مفاهيم وتقنيات إدارة الجودة الشاملة في عمليات إدارة الموارد البشرية، و اعتبار مختلف الإدارات التي تخدمها إدارة الموارد البشرية بمثابة العملاء الداخليين الذين يجب العمل على إرضاءهم.<sup>39</sup>

### المبحث الثاني: أبحاث الدراسة.

<sup>36</sup> بن عنتر عبد الرحمان، إدارة الموارد البشرية، المفاهيم الأسس الأبعاد والإستراتيجية، دار اليا زوري، 2010، ص27.  
<sup>37</sup> بن عنتر عبد الرحمان، نفس المرجع السابق، ص27.  
صلاح الدين محمد عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع،  
<sup>38</sup> الاسكندرية "مصر"، 1999، ص107.  
علي عبد الله، العولمة وإدارة الموارد البشرية، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، جامعة الجزائر 3، العدد 17،  
<sup>39</sup> 2008، ص48.

المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية والأجنبية.

الفرع الأول: باللغة العربية.

1- دراسة عبد الرحمان القري وهي مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال تخصص علوم تجارية فرع إدارة الأعمال بعنوان تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثرها على إدارة الموارد البشرية، دراسة حالة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، (2007).

وقد هدفت هذه الدراسة إلى :

الوقوف على مظاهر الثورة الجديدة لتكنولوجيا المعلومات و الاتصال على وظيفة أساسية ألا وهي وظيفة إدارة □ واردة البشرية وذلك من خلال معرفة أثر هذه التكنولوجيا على وظائفها كما نأمل □ طرق الباب أمام هذا □ يدان محاولة منا □ إثراء □ كتبه العلمية وكذا الإسهام ولو بشيء قليل □ المتأومة بـ □ ميدان □ تلف □ عتهما التكنولوجيا.

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج المناسب لهذا النوع من البحوث، والتي تقوم بجمع وتحليل وعرض المادة العلمية ثم التعليق عليها من خلال النتائج المتوصل إليها في الجانب الخاص بالدراسة الميدانية.

وقد خلصت الدراسة إلى ما يلي:

- تكنولوجيا المعلومات والاتصال تأتي بتسهيلات ومزايا □ دم □ ورد البشري.
- لا تولد عملية إدخال تكنولوجيا المعلومات و الاتصال مشاكل لدى العمال.
- قبل إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصال □ ب نشر ثقافة للمس □ بين بنجاعة هذه الخطوة.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لتكنولوجيا المعلومات وتسيير الموارد البشرية

- شبكة الأنترنت هي الواجهة والخطوة الأو  استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال.
  - ربح الوقت، التخلص من الأعمال الإدارية الروتينية والتوجه  و الأعمال ذات القيمة المضافة الأك .
  - استعمال شبكة المعلومات يؤدي إ  زيادة انتشار الفيروسات وهذا ما يؤدي بدوره إ  الإخلال بعملية إدارة  واردة البشرية.
  - مستوى تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الجامعة مقبول لكن القيام بالاستفادة من هذه الأخيرة لم يرقى للمستوى المطلوب.
  - مصلحة إدارة الموارد البشرية لا تحظى بالمكانة التي تحولها اتخاذ القرارات والمساهمة  زيادة تنافسية الجامعة وخاصة و  ن مقبلون على التحولات التي تفرض على أي مؤسسة تسعى للارتقاء أن تكون  مستوى تطلعات المحيط.
  - 2- دراسة أمين علوطي وهي أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير فرع إدارة الأعمال بعنوان أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، (2008).
- وقد هدفت الدراسة إلى مايلي:
- حصر أهم المفاهيم والخصائص التي تعبر عن مدى تطور استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتأثيرها على إدارة الموارد البشرية.
  - التعرف على الأهمية الحالية للمعلومات والمعرفة ومدى تأثيرها على المؤسسة بصفة عامة ومواردها البشرية بصفة خاصة، والتعرف كذلك على طبيعة وخصائص هذه الموارد.
  - دراسة تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على التشغيل والحد من مستويات البطالة والمتطلبات البشرية لضرورة لاقتحام ميدان هذه التكنولوجيا.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لتكنولوجيا المعلومات وتسيير الموارد البشرية

- دراسة تأثير بعض التطبيقات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال على الموارد البشرية منها العمل عن بعد، التدريب الإلكتروني، مع إبراز دور أهم المعلومات والشبكات.

اعتمد في هذه الدراسة على منهجين الاستقرائي والاستنباطي مع استخدام أساليب الدراسة التحليلية والوصفية، وذلك من خلال الاستفادة من الرسائل العلمية والدوريات والكتب التي تناولت موضوعات تكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الموارد البشرية كما تم الاعتماد كذلك على بعض الأمثلة التطبيقية لتأكيد الجوانب النظرية لهذه الدراسة.

وقد خلصت الدراسة إلى ما يلي:

- إن تعزيز عملية استيعاب تكنولوجيا المعلومات والاتصال وإتاحتها للاستخدام الذي يستهدف التميز في الأداء ومواكبة عمليات التحديث الإداري، يقتضي التحول نحو الإدارة الرقمية أو الإلكترونية، من خلال تبني عمليات التحول و آليات التنفيذ.
- التحول إلى مجتمع المعلومات الذي يستخدم نتائج التكنولوجيا الحديثة، وفي الوقت نفسه يسهم في تعزيز نجاح التجربة واستمرارها.
- السعي إلى امتلاك نظم معلومات مهمتها مساندة اتخاذ القرارات وتطوير تطبيقاتها باستمرار لضمان استمراريتها و الاستفادة كذلك من خبرات المؤسسات الأخرى وخاصة في الدول المتقدمة.

### 3-دراسة بوحسان سارة وهي مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير بعنوان الآثار الفعلية

#### لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على تطبيقات تسيير الموارد البشرية في المؤسسة

،دراسة حالة مؤسستي موبيليس و نجمة قسنطينة، 2012.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى:

- إبراز المفاهيم الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وكيفية بناء هيكل معلوماتي خاص بالموارد البشرية بطريقة تسمح لهذه الأخيرة بلعب دور استراتيجي.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لتكنولوجيا المعلومات وتسيير الموارد البشرية

- إبراز الدور الهام للموارد البشرية في ظل التطورات التكنولوجية السريعة.
- محاولة دراسة المواضيع الحديثة التي تخص مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال وكيفية الاستفادة منها في تسيير الموارد البشرية.
- تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ومن بين الأدوات المستعملة في هذا المنهج: المسح المكتبي، المواقع الالكترونية، التقارير و المنشورات ومختلف الوثائق.
- أما في الجانب التطبيقي فتم الاعتماد على المنهج الإحصائي وتمت الاستعانة بالمقابلة والاستبيان.
- وقد خلصت هذه الدراسة إلى ما يلي:
- تعتبر الانترنت والانترانت الإدارة الالكترونية والعمل عن بعد وسائل تساهم في تفعيل عملية اتخاذ القرار، كل هذه الآثار ساهمت بشكل مباشر وغير مباشر في تحسين تسيير الموارد البشرية والمؤسسة ككل.
- تساهم تكنولوجيا المعلومات والاتصال عملية الحصول على المعلومات يعني سرعة التداول وأداء المهام وتنفيذها، تنتج من جهة زيادة تدفق العمل وتشجيع العمل الجماعي وكذا تطوير وتسهيل العمل عن بعد وسهيل عملية الاتصال بين الموارد البشرية كما تساهم في تفعيل عملية اتخاذ القرار.
- تسعى مؤسستي نجمة و موبيليس إدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصال مع وظائف المؤسسة وتكون أثارها واضحة كلما زادت استثمارات المؤسسة أكثر فمن خلال الدراسة الميدانية تبين أن هذه الآثار تظهر ولكن ليس بالمستوى المرتقب إذ أن إدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصال بنشاطات المؤسسة لا تزال في تطبيقاتها الأولية فهذه الأخيرة لم تصل إلى تحقيق أثار تكنولوجية خاصة بتطبيقات تسيير الموارد البشرية وكذلك لعدم قدرة كل من المؤسستين الوصول إلى المستوى المطلوب من ناحية تكنولوجيا المعلومات والاتصال من جهة ومن ناحية الاهتمام بالموارد البشري من جهة أخرى.

4-دراسة طويهري فاطمة وهي مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال تخصص تسويق بعنوان اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية،دراسة حالة شركة إنتاج الكهرباء تيارت،(2015).

وقد هدفت الدراسة إلى:

- الأثر الذي تصنعه تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء المورد البشري في المؤسسة الجزائرية شركة إنتاج الكهرباء تيارت.
- تبيان العلاقة الموجودة بين التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء.
- الكشف عن الفروق في اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء وفقا لمتغيرات الجنس، الأقدمية، المستوى التعليمي، الدرجة الوظيفية.
- اعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي باعتباره الأنسب في هذه الدراسة الذي يشخص الظاهرة من اجل التعبير عنها كميا وكيفيا كما تم الاعتماد أيضا على أسلوب دراسة حالة.

وخلصت الدراسة إلى ما يلي:

- ضرورة وعي الشركة بتجهيزها بكل ما هو جديد من تكنولوجيا المعلومات والاتصال.
- تسطير دورات تكوينية لصقل القدرات من اجل تسهيل كافة العمليات الإدارية بكفاءة وبطريقة الكترونية تضمن شفافية وامن وجودة المعلومات .
- تساهم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحقيق مرونة اكبر في العمل وتضييق الفجوات في المستويات الإدارية.
- تساهم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في اتخاذ قرارات فعالة و ذات جودة.



## الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لتكنولوجيا المعلومات وتسيير الموارد البشرية

5-دراسة مهيبيل وسام وهي مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص تسيير عمومي بعنوان تكنولوجيا المعلومات والاتصال ودورها في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية دراسة حالة مديرية الموارد البشرية بوزارة المالية(2016).

وهدفت الدراسة إلى:

- التعريف بالإدارة الالكترونية للموارد البشرية ومتطلباتها المادية والبشرية ومختلف تطبيقاتها.
  - الكشف عن المنافع التي يمكن أن تحصل عليها المنظمة من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة مواردها البشرية .
  - إعطاء صورة عن واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية بوزارة المالية.
- اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي بغية استيعاب الإطار النظري كما اعتمد على المسح المكتبي وأسلوب دراسة حالة ومن بين الأدوات المستخدمة: الملاحظة والمقابلة .
- وقد خلصت الدراسة إلى مايلي:

- يسمح نظام تخطيط الموارد البشرية (erp) بتوحيد مختلف وظائف المنظمة من خلال توحيد مختلف تطبيقاتها المعلوماتية ،كما و يمكن إنشاء نظام تخطيط موارد المنظمة موجه لوظيفة إدارة الموارد البشرية(erp rh) بجميع التطبيقات المعلوماتية المعنية بإجراءات تسيير الموارد البشرية بقاعدة معلومات واحدة و موحدة.
- هيئت وزارة المالية بشبكة انترانت و اكسترانت وهي انترنت موسعة إلا أنها تستخدم خاصة في خدمة البريد الالكتروني لخفض تكاليف مراسلاتها الداخلية والخارجية وإحلاله تدريجيا محل الفاكس والهاتف.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لتكنولوجيا المعلومات وتسيير الموارد البشرية

- تتبع وزارة المالية في تسيير مواردها البشرية النظام اللا مركزي حيث تتواجد على مستوى وزارة المالية ستة 6 مديريات أنشأت مع مديرية الموارد البشرية تتكفل بتسيير الموارد البشرية للمديريات العامة التابعة لها.
- تظهر تطبيقات الإدارة الالكترونية من خلال استغلال مديرية الموارد البشرية شبكة الانترنت لاستقبال طلبات العطل وطلبات أخرى.

6-دراسة عبد القادر قوادري وهي مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية بعنوان تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثرها على إدارة الموارد البشرية دراسة حالة مؤسسة كوندور (2016).

هدفت الدراسة إلى:

- الوقوف على مظاهر الثورة الجديدة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على وظيفة أساسية وحساسة من وظائف المؤسسة ألا وهي وظيفة إدارة الموارد البشرية وذلك من خلال معرفة اثر هذه التكنولوجيا على وظائفها.
- استخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي كما اعتمد على أسلوب المسح المكتبي ودراسة حالة.
- وقد خلصت هذه الدراسة إلى:

- التخوف من المشاكل الناجمة عن عملية إدخال التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال ناجم عن عدم التحكم فيها.
- قبل إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصال يجب أن تكون هناك مرحلة تمهيدية يتم فيها التحضير لاستخدام هذه التكنولوجيا.
- شبكة الانترنت هي الواجهة الأولى لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال.
- استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال يساعد في دقة المعلومات،تشكل أفضل معلومات الموارد البشرية،مما يسهل التعامل معها من طرف المسيرين واستخدامها بشكل أفضل في أداء مهامها.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لتكنولوجيا المعلومات وتسيير الموارد البشرية

- ربح الوقت، التخلص من الأعمال الإدارية الروتينية والتوجه نحو الأعمال ذات القيمة المضافة الأكبر.
- تتميز شبكة الاتصال بالدقة، المرونة، سهولة الاستعمال إذا ما أحسن استخدامها.
- مستوى تكنولوجيا المعلومات والاتصال في مؤسسة كوندور مقبول لكن القيام بالاستفادة من هذه الأخيرة لم يرق للمستوى المطلوب.

### 7-دراسة ادم رحمون وهي مذكرة تخرج لنيل شهادة بعنوان استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وعلاقتها بأداء الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية بمؤسسة سونطراك الأغواط (dml)، (2016).

وقد هدفت الدراسة إلى:

- التعرف على مدى تركيز استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات من خلال تشخيص الوسائل التكنولوجية المستعملة خاصة الانترنت والاكسترنات والكمبيوتر ومعرفة مدى استخدام مؤسسة الصيانة سونطراك لتكنولوجيا نقل المعلومات الحديثة في الحصول على المعلومات و توفيرها للمستخدم الأصلي.
- تسليط الضوء على السياسات المنتهجة لإدارة الموارد البشرية في المؤسسة ومدى مواكبتها للتطورات التكنولوجية الحديثة.
- محاولة إيجاد همزة الوصل بين التكوين الأكاديمي الجامعي وما يحدث في المؤسسات.

اعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كما تم الاستعانة بالاستبيان، الملاحظة والمقابلة.

وقد خلصت الدراسة إلى مايلي:

- تستخدم مؤسسة الصيانة سونطراك كل من الحاسوب و الانترنت والاكسترنات وتأثر العوامل الذاتية للعمال المبحوثين على نسبة استخدامهم لتكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة فيما يخص المستوى التعليمي والمنصب والاستفادة من التدريب الحالي.

الفرع الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية.

**Ms.Jyoti Rohilla**

International Journal of Advance Reserche, ideas And Innovation In Technology

Role of information Technology in human resources management, 2017

هدفت الدراسة إلى:

- معرفة أن تكنولوجيا المعلومات تؤثر على وظائف إدارة الموارد البشرية.

- معرفة السلبيات و الايجابيات لتكنولوجيا المعلومات.

اعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي وطرح أسئلة.

ومن النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة:

استعمال التكنولوجيا و الطابعات و الهواتف ساعدت في إيصال المعلومات بسرعة

-تساعد تكنولوجيا المعلومات في عملية تخطيط الموارد البشرية و توظيف و تنميتها.

**HAREKRISHA MISRA ، ROLE OF HUMAN RESOURCE IN INFORMATION TECHNOLOGY ALIGNMENT IN ORGANIZATION :**

**A METRICBASED STRATEGIE ASSESSMENT FRAMEWORK**

**Apublication of the Association of Mnagement**

**INSTITUTE OF RURAL MANAGEMENT ANAND.**

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لتكنولوجيا المعلومات وتسيير الموارد البشرية

هدفت الدراسة إلى:

هو ادخال التكنولوجيا المعلوماتية الحديثة من اجل الرفع من مستوى اداء المراد البشرية اعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كما تم الاعتماد على طرح الاسئلة والاستبيان

قد خلصت هذه الدراسة إلى:

التكنولوجيا المعلوماتية هي جزء لا يتجزأ من الوسائل البشرية و إيصال المعلومة بشرة فائقة و أسلوب تفاهم سهل و سريع ما بين المتعاملين

### المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

لأجل الوصول إلى موقع دراستنا من الدراسات السابقة نستعين بالجدول التالي:

#### الجدول 1-1: ملخص الدراسات السابقة

اسم الباحث وعنوان الدراسة	سنة ومكان الدراسة	المنهجية المستخدمة	أداة الدراسة	الهدف من الدراسة	النتائج
دراسة عبد الرحمان القري بعنوان: تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثرها على إدارة الموارد البشرية، دراسة حالة.	حالة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2007.	الوصفي التحليلي.	الملاحظة المقابلة.	معرفة تكنولوجيا المعلومات والاتصال على وظائف إدارة الموارد البشرية.	تكنولوجيا المعلومات والاتصال تأتي بتسهيلات ومزايا □ دم □ ورد البشري كربح الوقت، التخلص من الأعمال الإدارية الروتينية. كما أن شبكة الأنترنت هي الواجهة والخطوة الأو □ □ استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لتكنولوجيا المعلومات وتسيير الموارد البشرية

<p>السعي إلى امتلاك نظم معلومات مهمتها مساندة اتخاذ القرارات وتطوير تطبيقاتها باستمرار لضمان استمراريتها. التحول إلى مجتمع المعلومات الذي يستخدم نتائج التكنولوجيا الحديثة، وفي الوقت نفسه يساهم في تعزيز نجاح التجربة واستمرارها.</p>	<p>معرفة مدى تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد البشرية، كالتوفيق الإلكتروني والتدريب عن بعد... الخ.</p>	<p>الأمثلة التطبيقية.</p>	<p>الاستنباطي. الاستقرائي.</p>	<p>الاعتماد على بعض الأمثلة التطبيقية السابقة، 2008.</p>	<p>دراسة أمين علوطي بعنوان: أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة.</p>
<p>تساهم تكنولوجيا المعلومات والاتصال عملية الحصول على المعلومات وتشجيع العمل الجماعي وكذا تطوير وتسهيل العمل عن بعد كما تساهم في تفعيل عملية اتخاذ القرار.</p>	<p>إبراز المفاهيم الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وكيفية بناء هيكل معلوماتي خاص بالموارد البشرية ودور هذه الأخيرة في ظل التطورات التكنولوجية الكبيرة.</p>	<p>المقابلة. الاستبيان.</p>	<p>الوصفي التحليلي.</p>	<p>مؤسستي موبيليس ونجمة، قسنطينة. 2012.</p>	<p>دراسة بوحسان سارة بعنوان: الآثار الفعلية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على تطبيقات تسيير الموارد البشرية في المؤسسة، دراسة حالة.</p>
<p>تساهم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحقيق مرونة أكبر في العمل وتضييق الفجوات في المستويات الإدارية كما تساعد أيضا في اتخاذ قرارات فعالة و ذات جودة.</p>	<p>الأثر الذي تصنعه تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء المورد البشري في المؤسسة الجزائرية شركة إنتاج الكهرباء تيارت، مع تبيان العلاقة الموجودة بين التدريب على استخدام تكنولوجيا</p>	<p>المقابلة. الاستبيان.</p>	<p>الوصفي .</p>	<p>شركة إنتاج الكهرباء تيارت، 2015.</p>	<p>دراسة طويهي فاطمة بعنوان: أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، دراسة حالة.</p>

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لتكنولوجيا المعلومات وتسيير الموارد البشرية

	المعلومات والاتصال على الأداء.				
نظام تخطيط الموارد البشرية (erp) بتوحيد مختلف وظائف المنظمة من خلال توحيد مختلف تطبيقاتها المعلوماتية.	التعريف بالإدارة الالكترونية للموارد البشرية و الكشف عن المنافع التي يمكن أن تحصل عليها المنظمة من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة مواردها البشرية.	الملاحظة. المقابلة.	الوصفي.	مديرية الموارد البشرية بوزارة المالية الجزائر العاصمة 2016.	دراسة مهيبيل وسام بعنوان: تكنولوجيا المعلومات والاتصال ودورها في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية، دراسة حالة.
استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال يساعد في دقة المعلومات كما يفيد في ربح الوقت، التلخص من الأعمال الإدارية الروتينية . تتميز شبكة الاتصال بالدقة، المرونة، سهولة الاستعمال إذا ما أحسن استخدامها.	معرفة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على وظائف إدارة الموارد البشرية.	الاستبيان.	الوصفي التحليلي.	مؤسسة كوندور 2016.	دراسة عبد القادر قوادي بعنوان: تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثرها على إدارة الموارد البشرية، دراسة حالة.
تستخدم مؤسسة الصيانة سون طراك كل من الحاسوب و الانترنت والانترنت و الاكسترنات وتأثر العوامل الذاتية للعمال المبحوثين على نسبة استخدامهم لتكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة فيما يخص المستوى التعليمي	التعرف على استخدامات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات ومدى تأثيرها على المورد البشري بتسليط الضوء على السياسات المنتهجة لإدارة الموارد	الملاحظة. المقابلة. الاستبيان.	الوصفي.	بمؤسسة سونطراك الأغواط (dml) 2016.	دراسة ادم رحمون بعنوان: استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وعلاقتها بأداء الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لتكنولوجيا المعلومات وتسيير الموارد البشرية

دراسة ميدانية.					البشرية في المؤسسة ومدى مواكبتها للتطورات التكنولوجية الحديثة.	والمنصب والاستفادة من التدريب الحالي.
Ms.Jyoti Rohilla Role of information Technology in human resources management.	2015	وصفي	اسئلة	معرفة ان تكنولوجيا المعلومات تؤثر على وظائف ادارة الموارد البشرية - معرفة السلبيات و الايجابيات لتكنولوجيا المعلومات	-استعمال التكنولوجيا و الطابعات و الهواتف ساعدت في اقبال المعلومات بسرعة -تساعد تكنولوجيا المعلومات في عملية تخطيط للموارد البشرية و توظيف و تنمية الموارد البشرية -	
HAREKRI SHA MISRA ROLE OF HUMAN RESOURCE IN INFORMATION TECHNOLOGY ALIGNMENT IN ORGANIZATION	2006 الهند	وصفي- تحليلي	اسئلة و استبيان	هو ادخال التكنولوجيا المعلوماتية الحديثة من اجل الرفع من مستوى اداء المراد البشرية	التكنولوجيا المعلوماتية هي جزء لا يتجزأ من الوسائل البشرية و اقبال المعلومة بشرة فائقة و اسلوب تفاهم سهل و سريع ما بين المتعاملين	

### المصدر: من إعداد الطالبين بناء على الدراسات السابقة.

نلاحظ من خلال الدراسات السابقة والدراسة الحالية أوجه التشابه وتمثل في:

الدراسات السابقة والدراسة الحالية كلها تبحث عن دراسة وإيجاد العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وتسيير الموارد البشرية.



## الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لتكنولوجيا المعلومات وتسيير الموارد البشرية

لجاء اغلب الباحثين إلى الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والاستعانة بالمقابلة والاستبيان وهو ما اعتمد عليه في دراستنا.

كانت اغلب النتائج تشير إلى أهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في تسيير الموارد البشرية ومدى نجاعتها ومساهماتها في تحقيق أداء أحسن.

أما أوجه الاختلاف فتمثلت في:

اختلاف المؤسسات محل الدراسة فنحن اعتمدنا على مؤسسة اقتصادية عمومية تمثلت في الصندوق الوطني للتقاعد الوكالة الولائية عين تموشنت أما الدراسات الأخرى فقد اعتمدت على مؤسسات اقتصادية خاصة أو مؤسسات عمومية خدمتية.


اختلاف في طبيعة بيئة أعمال المؤسسات محل الدراسة في الدراسات السابقة، والمؤسسة التي اعتمدنا عليها في دراستنا.

### خلاصة الفصل:

لقد القينا نظرة في الفصل الأول حول تكنولوجيا المعلومات والموارد البشرية ومكوناتهما إلى جانب بعض التحديات التي تواجههما.

من خلال ما سبق نجد أن لكل من تكنولوجيا المعلومات وتسيير الموارد البشرية أهمية بالغة بالنسبة للمؤسسات إذ أن الموارد البشرية هي العنصر الأكثر أهمية و تعقيدا و مسؤولية عن نجاح أو فشل النظام كما تعتبر احد مكوناته الأساسية أما تكنولوجيا المعلومات فهي مجموعة الطرق والتقنيات الحديثة المستخدمة بغرض تبسيط نشاط معين ورفع أدائه وغايتها الأساسية تسهيل التواصل الثنائي والجماعي عبر الشبكات المغلقة والمفتوحة كما صارت إحدى الزوايا الأساسية للوجود للإنسان، إذ اقتحمت بيئة المجتمع الجديد بعدما ألحقت به صفة الرقمية كما لا ننسى الدور الجوهري الذي تلعبه في تسيير وتنمية الموارد البشرية من خلال التحديات التي تواجهها.

كما بينت مختلف نتائج الدراسات السابقة إلى أهمية و تأثير تكنولوجيا المعلومات على تسيير الموارد البشرية ومدى مساهمتها في تحقيق مرونة أكبر في العمل والاختصار و ربح الوقت كما تساعد في اتخاذ قرارات فعالة وهو ما يزيد من كفاءة المورد البشرية

A decorative border with intricate floral and scrollwork patterns, rendered in a light gray color, framing the central text.

# الفصل الثاني

## الدراسة الميدانية

### تمهيد:

بعد أن تم تقديم الاطار النظري لمتغيرات الدراسة و المتمثلة في تكنولوجيا المعلومات و تسيير الموارد البشرية، جاء الدور على الجانب الميداني على احدى المؤسسات الاقتصادية و المتمثلة في الصندوق الوطني للتقاعد فرع عين تموشنت C.N.R لمعرفة ما مدى علاقة تكنولوجيا المعلومات ووظائف تسيير الموارد البشرية من خلال استمارة الاستبيان الموزعة على موظفيها.

### المبحث الأول: الطريقة و الادوات

سنقوم في هذا المبحث الى توضيح الطريقة و الادوات المستعملة في هذه الدراسة، حيث نطم بتعريف مجتمع الدراسة و المتمثل في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد مع تبيان الادوات الاحصائية و البرامج المستخدمة في الدراسة.

#### المطلب الأول: الطريقة المستخدمة

يشمل هذا المطلب مجتمع و عينة الدراسة وكذلك القيام باختبار صدق و ثبات أداة الدراسة و المتمثلة في استمارة الاستبيان.

#### الفرع الاول:مجتمع و عينة الدراسة

**اولا:تعريف مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد C.N.R فرع عين تموشنت**

#### -التطور و النشأة:

كان الصندوق الوطني للتقاعد يعتبر من بين مؤسسات التعاونية كانت موجودة في سنة 1964.

تم إنشاء صندوق المعاشات الوطني لجنة المصالحة الوطنية بموجب المرسوم رقم

85-223 من 20 جويلية 1985 ألغي وحل محله المرسوم رقم 92-07: من 4 يناير 1992 بشأن الوضع

القانوني لصناديق التأمينات الاجتماعية والإدارية المالية والضمان الاجتماعي.

القرار المؤرخ في 9 ذو الحجة 1417 الموافق 16 أبريل 1997 المتضمن التنظيم الداخلي للصندوق

الوطني للتقاعد

- بمقتضى المرسوم رقم 07-92 المؤرخ في 4 جانفي 1992 المتضمن الطبيعة القانونية لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري و المالي للضمان الاجتماعي ، لاسيما مادته 7 .

**المادة 1:** يحدد هذا القرار طبقا للمادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 07-92 المؤرخ في 4 جانفي سنة 1992 والمذكور أعلاه، التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد، الذي يدعى صلب النص " c. " "N.R

في إطار المهمة المخولة له وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 07-92 المؤرخ في 4 جانفي سنة 1992 والمذكور أعلاه، يتضمن الصندوق الوطني للتقاعد ، إضافة إلى المقر المركزي ، وكالات ولإئية كما هو منصوص عليها في المادة 5 من المرسوم السالف الذكر، وعند الاقتضاء، على مراكز بلدية وفروع مؤسسة أو فروع إدارة كما هو منصوص عليه في المادة 6 من المرسوم السالف الذكر. وعلى مستوى ولاية عين تموشنت تم تدشين الوكالة المحلية للصندوق في تاريخ 1998/09/10

### -الهيكل التنظيمي

تصنف الوكالات الولائية إلى ثلاثة (3) أصناف بالاستناد إلى عدد المتقاعدين

خارج الصنف : الوكالات التي تسير 60.000 متقاعد على الأقل.

الصنف الأول : الوكالات التي تسير 20.000 متقاعد على الأقل.

الصنف الثاني : الوكالات التي تسير أقل من 20.000 متقاعد

أما وكالة عين تموشنت فتصنف في الصنف الأول لأنها تضم ما يقارب 35000 متقاعد و بالتالي تضم وكالة الصنف الأول ثلاثة هياكل فرعية تكلف على التوالي بـ:

- المعاشات وإعادة ضبط المسارات المهنية التي توزع مهامها بين ثلاثة (3) مسؤولين عن التسيير.

- العمليات المالية وتحصيل الاشتراكات التي توزع مهامها بين ثلاثة (3) مسؤولين عن التسيير.

- الإدارة العامة التي توزع مهامها بين ثلاثة مسؤولين (3) عن التسيير.

### مهام الصندوق الوطني للتقاعد

#### مهام مصلحة المعاشات وإعادة ضبط المسارات المهنية

- تحديد و وضع الإجراءات لجمع المعطيات المتعلقة بالمسار المهنية للمؤمنين الاجتماعيين
- السهر على مراقبة واعتماد المعطيات و إدخالها في الإعلام الآلي.
- تنظيم قاعدة المعطيات للحسابات الفردية للأجراء.
- تسيير المركز الوطني للإعلام الآلي لإعادة ضبط المسار المهني.
- تحديد و وضع إجراءات الحفظ الخاصة بجميع وثائق الصندوق طبقا للتنظيم المعمول به

#### مهام المصلحة المالية :

- تحضير بالاتصال مع الهياكل المعنية، مشروع ميزانية الصندوق ومتابعة تنفيذه.
- تسيير خزينة الصندوق.
- مسك محاسبة المقرر وتجمع مركزيا محاسبة الوكالات الولائية وفروع المؤسسة والإدارة، عند الاقتضاء.
- السهر على حسن تنفيذ العمليات المالية.
- التكفل بالتنسيق المالي.
- متابعة، بالاتصال مع مصالح الصندوق الوطني للتأمين الاجتماعي، وضعية تحصيل الاشتراكات وتطورها.

#### مهام مصلحة الإدارة العامة:

- ضمان تسيير المستخدمين، في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها.
- إعداد، بالاتصال مع الهياكل المعنية، خطة تكوين المستخدمين وتنظيم أعمال تحسين المستوى لمستخدمي الصندوق وتجديد معلوماتهم.
- دراسة و اقتراح التدابير اللازمة لتحسين ظروف عمل مستخدمي الصندوق.
- متابعة تسيير الخدمات الاجتماعية للصندوق.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

- وضع جرد أملاك الصندوق المنقولة والعقارية.
- اقتراح أي تدبير يرمى إلى تثمين ممتلكات الصندوق المنقولة والعقارية.
- إنجاز عمليات التمويل في مجال الأدوات والأثاث والعتاد .
- تسيير الأرشيف.
- تسيير ومتابعة مشاريع إنجاز منشآت الصندوق.

### دور الصندوق الوطني للتقاعد

يتكفل مقر الصندوق لا سيما ب :

تنظيم و تخطيط و تنسيق و مراقبة :

\* نشاطات الوكالات الولائية و الفروع الإدارية أو فروع المؤسسة.

\* تسيير التجهيزات والوسائل البشرية والمادية للصندوق.

- تسيير ميزانية الصندوق و تنسيق العمليات المالية و جمع المحاسبة العامة مركزيا.

- تنسيق تحصيل اشتراكات التقاعد و التقاعد المسبق، تسيير و إعادة ضبط المسار المهني للمؤمنين

الاجتماعيين

- تنظيم المعلومة للمؤمنين الاجتماعيين و المستخدمين

- متابعة تطبيق الاتفاقيات والعقود في مجال التقاعد

- تنظيم ومراقبة تسيير المعاشات ومنح التقاعد

- متابعة صرف المستحقات والاستدراكات المتعلقة بعمليات مراجعة المعاشات ومنح التقاعد<sup>1</sup>.

### ثانيا:مجتمع الدراسة:

يتكون من موظفي مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد عددهم 106 عامل منقسمين إلى فرعين، الفرع الأول خاص بالإدارة العامة و الفرع الثاني خاص بالأرشيف الجهوي للغرب

<sup>1</sup>المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 07-92 المؤرخ في 4 جانفي سنة 1992

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

### ثالثاً: عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية، وزعت استمارات على الموظفين و كان عددها 55 تم استرجاع 45 منها، وفي هذا المجال استخدم نظام التحليل بالحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss (v24)، حيث تم استخدام بعض الاختبارات بهذا البرنامج

### الفرع الثاني: خصائص عينة الدراسة

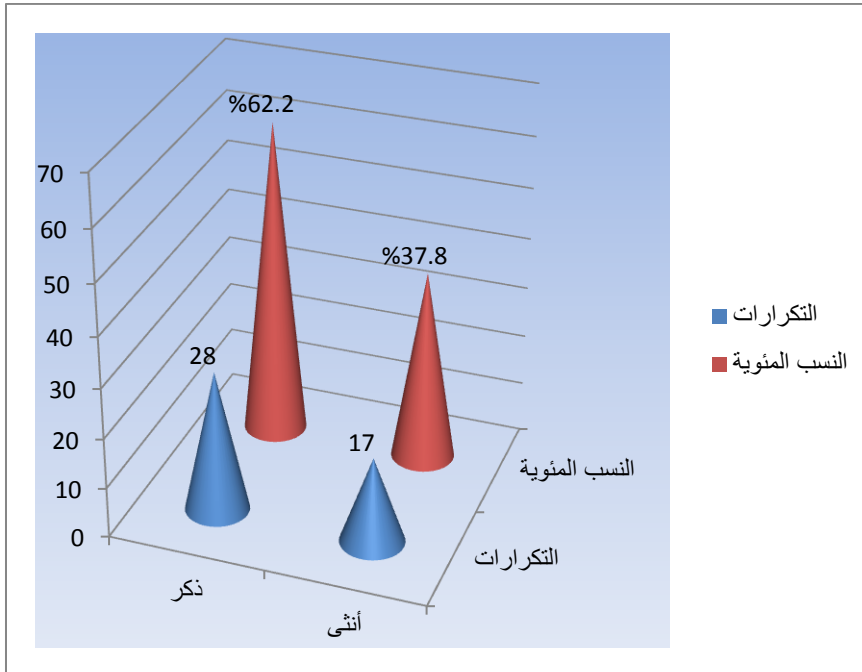
#### 1 - يمثل الجدول رقم 1-2 توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسب المئوية	التكرارات	الجنس
%62.2	28	ذكر
%37.8	17	أنثى
%100	45	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

ويكمن توضيح افراد العينة حسب متغير الجنس من خلال الشكل التالي:

#### الشكل رقم (01-02): يوضح توزيع الافراد حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)



## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول السابق و التمثيل البياني تبين ان معظم افراد العينة من جنس الذكور وبنسبة 62.2% وبتكرارات 28 ،بينما باقي الموظفين من جنس الاناث بنسبة 37.8% وتكرارات 17 وهذا حسب نشاط و طبيعة المؤسسة.

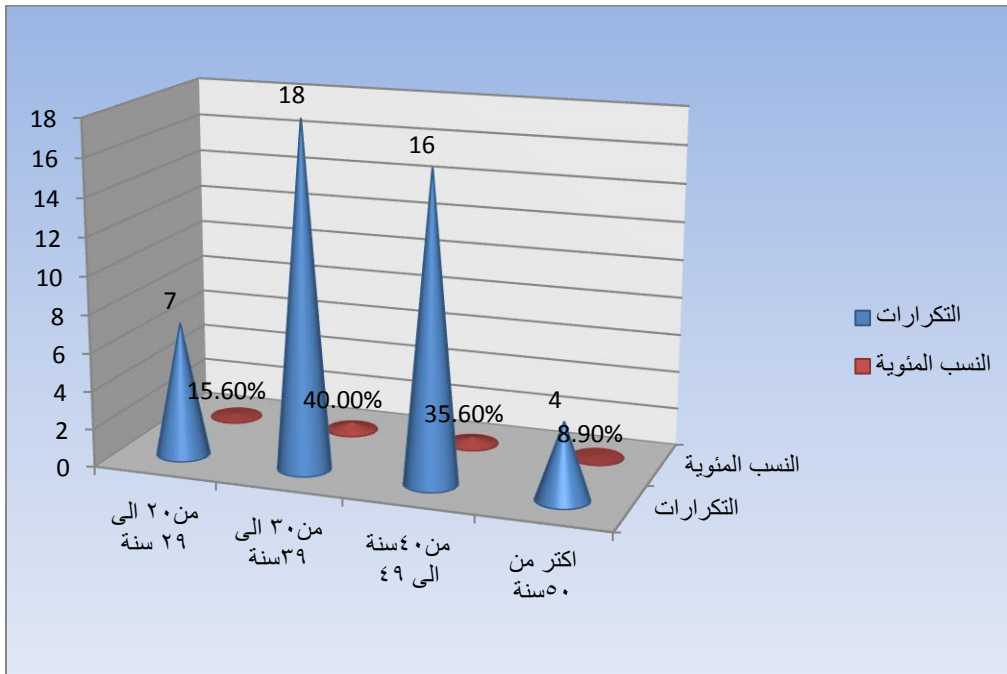
### 2- يمثل الجدول رقم 2-2 توزيع أفراد العينة حسب السن

النسب المئوية	التكرارات	السن
15.6%	07	من 20 الى 29 سنة
40.0%	18	من 30 الى 39 سنة
35.6%	16	من 40 الى 49 سنة
8.9%	04	أكثر من 50 سنة
100%	45	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

ويكمن توضيح افراد العينة حسب متغير السن من خلال الشكل التالي:

### الشكل رقم (02-02): يوضح توزيع الأفراد حسب السن



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

من خلال الجدول و الشكل السابقين الخاصين بالفئة العمرية لأفراد الدراسة ، تبين أن المؤسسة تعتمد على فئة 30 الى 39 سنة و بدرجة اقل على فئة 40 إلى 49 سنة وبنسب 40 % و 25.5% على التوالي لتليها فئتي من 20 إلى 29 سنة و اكثر من 50 سنة و بنسب متفاوتة

و مما سبق نستنتج ان عينة البحث تتميز بنسبة عالية من العمال التي تتراوح أعمارهم 30 سنة و 49 سنة باعتبارها ذات خبرة معتبرة تحتاجها المؤسسة لطبيعة عملها، في حين نجد نسبة الكهول قد نقول منعدمة قدرت ب 04 عمال قد تحتاجهم المؤسسة في التوجيه و التأطير. اما فئة من 20 الى 29 سنة قدرت ب 7 عمال يكونون صنف الكتاب و اعوان المكاتب لا يحتاجون لخبرة معينة.

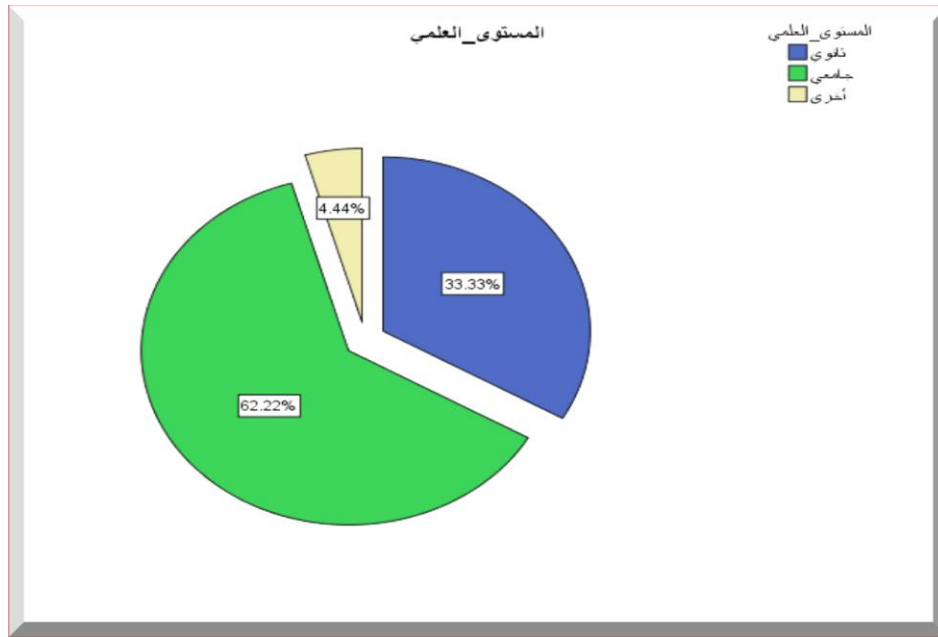
### 3- يمثل الجدول رقم 2-3 توزيع أفراد العينة حسب المستوى العلمي:

النسب المئوية	التكرارات	المستوى العلمي
33.3%	15	ثانوي
62.2%	28	جامعي
4.4%	2	أخرى
100%	45	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

ويكمن توضيح أفراد العينة حسب المستوى العلمي حسب الشكل التالي:

### الشكل رقم (03-02): يوضح توزيع الأفراد حسب المستوى العلمي



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

من خلال الجدول و التمثيل البياني اتضح لنا من خلال افراد العينة ان نسبة الجامعيين احتلت المرتبة الاولى بنسبة 62.2 % تليها فئة الثانوي بنسبة 33.33 % و في المرتبة الاخيرة المستوى التعليمي المتبقي 4.44 %

نستنتج ان المؤسسة توظف الجامعيين بنسبة اكبر بالمقارنة مع فئة الثانوي هذا دليل ان المؤسسة تعتمد على الكفاءات و النخبة الجامعية في تحسين مستوى الاداء و تقييم افضل خدمات خاصة لفئة المتقاعدين.

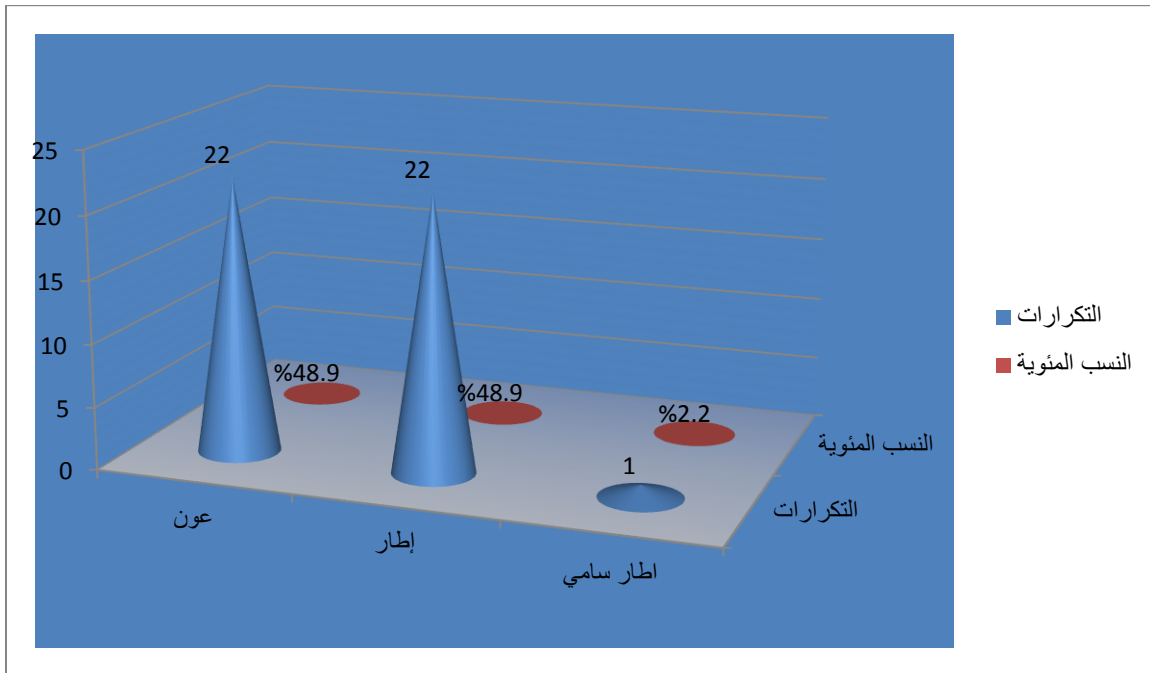
### 4- يمثل الجدول رقم 2-4 توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي:

المستوى الوظيفي	التكرارات	النسب المئوية
عون	22	48.9%
اطار	22	48.9%
اطار سامي	01	2.2%
المجموع	45	100%

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

ويكمن توضيح أفراد العينة حسب متغير المستوى الوظيفي من خلال الشكل التالي:

### الشكل رقم (02-04): يوضح توزيع الأفراد حسب المستوى الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

من خلال ما سبق من جدول توضيحي و تمثيل بياني لتوزيع افراد العينة بحسب المستوى الوظيفي تبين لنا تساوي ما بين الإطارات و الاعوان و بنسبة 48.5% وبتكرار 22 و اطار واحد تمثل في نائب المدير المكلف بالإدارة العامة.

من هنا نستنتج ان المؤسسة قيد الدراسة لها مستويين رئيسيين تمثلا في صنف الاعوان و هم عمال الشبابيك و صنف الإطارات و هم رؤساء الأقسام (انظرا لملحق رقم..... الخاص بالهيكل التنظيمي للمؤسسة)

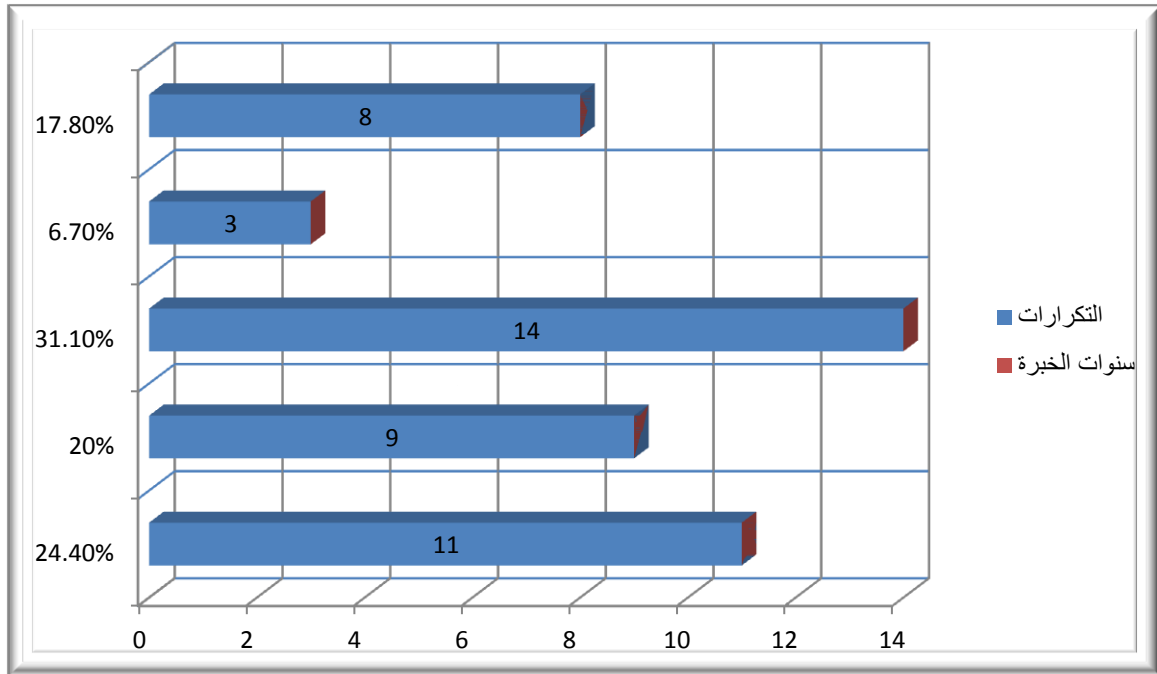
### 5- يمثل الجدول رقم 2-5 توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة :

سنوات الخبرة	التكرارات	النسب المئوية
اقل من 05 سنوات	11	24.4%
من 05 إلى 10 سنوات	09	20%
من 10 إلى 15 سنة	14	31.1%
من 15 إلى 20 سنة	3	6.7%
اكثر من 20 سنة	8	17.8%

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

و يمكن توضيح مختلف الفوارق بين الموظفين حسب سنوات الخبرة من خلال الشكل التالي:

### الشكل 02-05: الفوارق بين الموظفين حسب سنوات الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

من خلال تحليل الجدول و الرسم البياني يتضح أن نسبة 24.4% من أفراد عينة الدراسة لم تزد سنوات الخبرة عندهم عن 5 سنوات ، و أن 20% من أفراد العينة تتراوح نسبة الخبرة لديهم من 5 إلى 10 سنوات

وان النسبة الكبرى قدرت ب 31.10% للأفراد الذين تتراوح الخبرة لديهم من 10 إلى 15 سنة و بدرجة اقل للذين تجاوزت الخبرة لديهم اكثر من 20 سنة بنسبة 17.8 %، وهذا دليل ان معظم المبحوثين لديهم سنوات طويلة نوعا ما من الخبرة .

### المطلب الثاني: أدوات الدراسة

#### أولا: أداة الدراسة

تعد استمارة الاستبانة من أهم و احد الادوات الرئيسية في جمع المعلومات و البيانات و استخدامها في البحوث التربوية ،الاقتصادية و الاجتماعية وذلك نظرا لقلّة تكلفة استخدامها من جهة، ولسهولة معالجة البيانات و النتائج المتحصل عليها من جهة أخرى، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم هذه الاستمارة بحيث وزعت على عينة من موظفي الصندوق الوطني للتقاعد للإجابة على الأسئلة و ذلك لغرض معرفة تأثير تكنولوجيا المعلومات على وظائف تسيير الموارد البشرية(انظر الملحق رقم.....) -تتكون الاستمارة من محورين:

**الجزء الأول:** كل ما تعلق بالمعلومات الشخصية المتمثلة في (الجنس، السن، المستوى الوظيفي، المستوى العلمي، سنوات الخبرة)

**الجزء الثاني:** و الذي تمحور على محورين رئيسيين

**المحور الأول:** الذي يضم مجموعة من الأسئلة المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات، يشمل 10 أسئلة و بدوره مقسم الى بعدين:

**البعد الأول:** و يتعلق بالبرمجيات و يضم الفقرات من 01 الى 05

**البعد الثاني:** و يتعلق بالشبكات و قواعد البيانات و يضم الفقرات من 06 الى 10

**المحور الثاني:** الذي يضم مجموعة من الاسئلة المتعلقة بوظائف تسيير الموارد البشرية و يشمل 18 سؤال ، و بدوره موزع الى 05 أبعاد

**البعد الأول:** و يتعلق التخطيط : يضم الفقرات من 01 الى 04

**البعد الثاني:** متعلق بالتوظيف : يضم الفقرات من 05 الى 08

**البعد الثالث:** متعلق بالتكوين و التدريب: يضم الفقرات من 09 الى 12

**البعد الرابع:** متعلق بالأجور و الحوافز: يضم الفقرات من 13 الى 15

**البعد الخامس** متعلق بالأداء: يضم الفقرات من 16 الى 18

حيث تم الاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي لقياس أسئلة الاستبيان

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

### الجدول رقم 2-6: الدرجات على حسب سلم ليكارت الخماسي

5-4.20	4.19-3.40	3.39-2.60	2.59-1.80	1.80-1	المتوسط الحسابي للاستجابة
مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدا	درجة الاستجابة

### المصدر: سلم ليكارت الخماسي

من أجل ان تكون هذه الدراسة هادفة و ذات بعد علمي صحيح و صادق تم اختبارها باستعمال معامل الصدق و الثبات (الفا كرومباخ) عن طريق برنامج SPSS و ظهرت قيمته 0.93 اي 93% وهي قيم اكبر من 0.7 اذا يمكن اجراء مختلف العمليات الاحصائية.

### الجدول 2-7 : تبات الاستبيان لألفا كرومباخ

المحاور	عدد الفقرات	قيمة معامل الفا كرومباخ
المحور الأول: تكنولوجيا المعلومات	10	0.839
المحور الثاني: وظائف تسيير الموارد البشرية	18	0.930
جميع المحاور	28	0.930

### المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

## ثانيا: الأدوات الإحصائية و البرامج المستخدمة

### 1 - الادوات الاحصائية:

- تم استخدام مجموعة من الاساليب الاحصائية من اجل القيام بقراءة و دراسة اجوبة عينة الدراسة حول مدى اثر تكنولوجيا المعلومات على وظائف تسيير الموارد البشرية، ومن بين هذه الأدوات:
- المتوسط الحسابي يعد ما اهم الادوات الاحصائية لدى مقاييس النزعة المركزية، فهو يساعد الباحث على التفسير و التحليل الجيد للظاهرة المدروسة.
- الانحراف المعياري: يعد من بين مقاييس التشتت الذي يساعد الباحث على معرفة درجة اختلاف الدرجات على المتوسط الحسابي.
- معامل الثبات الفا كرومباخ: لتبيان مدى الاتساق الداخلي بين فقرات الدراسة.
- مقاييس الإحصاء الوصفي: كالتكرارات و النسب المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

### 2- البرامج المستخدمة:

تم استعمال برنامج SPSS (v.24) ، و الذي كان في بادئ الأمر يستعمل في دراسات العلوم الاجتماعية ، الا انه تطور استخدامه في فروع أخرى كما تم الاستعانة ببرنامج Excel فهو يعتبر كذلك من البرامج الالكترونية التي تستعمل لإدارة المعلومات و البيانات و تحليلها.

### المبحث الثاني: النتائج و المناقشة

سيتم التطرق في هذا المبحث لعرض نتائج الدراسة المتوصل اليها من خلال توزيع الاستمارة ثم مناقشتها

#### المطلب الأول: عرض النتائج

#### أولاً: تحليل البيانات لتكنولوجيا المعلومات

- المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لأبعاد المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات)

#### البعد الأول: البرمجيات

#### الجدول 2-8 المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعد البرامج

رقم العبارة بعد البرامج	استجابات أفراد العينة (تكرارات-نسب مئوية)					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة
	1	2	3	4	5			
01	0	0	2	33	10	4.18	0.490	مرتفعة
	0%	%0	%4.4	%73.3	%22.2			
02	1	3	5	30	6	3.82	0.834	مرتفعة
	%2.2	%6.7	%11.1	%66.7	%13.3			
03	2	0	3	30	10	4.02	0.839	مرتفعة
	%4.4	%0	%6.7	%66.7	%13.3			
04	0	0	3	21	21	4.40	0.618	مرتفعة جدا
	%0	%0	%6.7	%46.7	%46.7			
05	0	0	1	29	15	4.31	0.514	مرتفعة جدا
	%0	%0	%2.2	%64.4	%33.3			
	استجابات أفراد العينة لبعد البرامج					4.10	0.501	مرتفعة

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

يظهر من خلال الجدول أعلاه ان المتوسطات الحسابية لفقرات البرامج تراوحت ما بين 3.82 و4.18 و بانحرافات معيارية بين 0.834 و0.490 هذا دليل على وجود اتفاق حول هذا البعد حيث كانت درجة الاستجابة مرتفعة، في حين نجد أن الفقرة رقم 04 تستخدم المؤسسة برامج خاصة لحماية الحواسيب و البرمجيات من الفيروسات احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4.40 و انحراف معياري 0.618 وهذا راجع لحساسية القطاع اد يعتبر الصندوق الوطني للتقاعد فرع عين تموشنت خاصة قسم الأرشيف جهوي يغطي 15 ولاية من الغرب.

كما نجد المتوسط الحسابي العام لبعد قدر ب 4.10 دليل على وجود موافقة حول البعد من طرف أفراد العينة

### البعد الثاني: الشبكات و قواعد البيانات

الجدول 2-المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعد الشبكات و قواعد البيانات

رقم العبارة	استجابات أفراد العينة ( تكرارات-نسب مئوية)					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الاستجابة
	1	2	3	4	5			
06	0	0	7	26	12	0.647	4.11	مرتفعة
	%0	%0	%15.6	%57.8	%26.7			
07	0	0	5	31	9	0.557	4.09	مرتفعة
	%0	%0	%11.1	%68.9	%20.0			
08	0	2	3	28	12	0.714	4.11	مرتفعة
	%0	%4.4	%6.7	%62.2	%26.7			
09	0	1	3	30	11	0.625	4.13	مرتفعة
	%0	%2.2	%6.7	%66.7	%24.4			
10	0	0	1	27	17	0.529	4.36	مرتفعة جدا
	%0	%0	%2.2	%60.0	%37.8			
مرتفعة	استجابات أفراد العينة لبعد الشبكات وقواعد البيانات					0.460	4.16	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)



## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

### التحليل:

- من خلال الجدول رقم 2-4 نلاحظ أن العبارة تتوفر لدى المؤسسة اجهزة و حواسيب كافية تساعد في المعالجة الدقيق للبيانات احتلت المرتبة الاولى بمتوسط حسابي 4.36 و انحراف معياري 0.529 دليل على توفر المؤسسة لبرامج و اجهزة ذات جودة عالية تساعد في تحليل البيانات ومعالجتها و تخزينها و ايصالها بالطريقة السريعة لمستخدميها ،في حين نجد المتوسط الحسابي العام للبعد قدر ب 4.16 و انحراف معياري ب 0.460 دليل على وجدد موافقة كلية للبعد من طرف افراد العينة.

### جميع الأبعاد:

الجدول 2-10 المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للجميع الابعاد

المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمحور تكنولوجيا المعلومات				
الرقم	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة
1	البرامج	4.10	0.501	
2	الشبكات و قواعد البيانات	4.16	0.460	
الكلية	تكنولوجيا المعلومات	4.153	0.413	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن محور تكنولوجيا المعلومات جاء ضمن الموافقة المرتفعة ،اد بلغ المتوسط الحسابي للمحور 4.153 و الانحراف المعياري 0.413 هذا ما يدل على تقارب إجابات العينة المدروسة.

### ثانيا: تحليل البيانات لمحور وظائف تسيير الموارد البشرية

- المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لأبعاد المتغير التابع (وظائف تسيير الموارد البشرية)

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

### البعد الأول: التخطيط الموارد البشرية

الجدول 11-2 المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعد التخطيط

رقم العبارة	استجابات أفراد العينة ( تكرارات-نسب مئوية)					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الاستجابة
	1	2	3	4	5			
01	2	0	2	27	14	0.869	4.13	مرتفعة
	44%	0%	4.4%	60.0%	31.1%			
02	2	3	8	23	9	1.004	3.76	مرتفعة
	4.4%	6.7%	17.8%	51.1%	20%			
03	4	0	10	24	7	1.044	3.67	مرتفعة
	8.9%	0%	22.2%	53.3%	15.6%			
04	1	1	9	22	12	0.878	3.69	مرتفعة
	2.2%	2.2%	20%	48.9%	26.7%			
استجابات أفراد العينة لبعد التخطيط								
مرتفعة								
0.788								
3.878								

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

من خلال الجدول 1-3 نجد ان العبارة رقم 01 تعمل المؤسسة إلى تعميم استخدام تكنولوجيا المعلومات على مستوى جميع مصالحتها جاءت اولا بمتوسط حسابي قدر ب 4.13 و انحراف معياري ب 0.869 دليل ان المؤسسة تسعى جاهدة لتحسين مختلف مصالحتها ب التكنولوجيا حيث جاءت معظم الاجابات ضمن الموافقة المرتفعة لتليها توابك عملية التخطيط للموارد البشرية المتغيرات التكنولوجيا ثم توابك عملية التخطيط للموارد البشرية المتغيرات التكنولوجيا ثم يتوفر لدى المؤسسة مختصين في التخطيط للموارد البشرية.

بمتوسطات حسابية على النحو التالي 3.76، 3.69، 3.67 دليل على وجود تقارب حول بعد التخطيط من طرف أفراد العينة حيث بلغ متوسط الحسابي العام له ب 3.878 و بانحراف معياري قدر ب 0.788 .

البعد الثاني: التوظيف الموارد البشرية

رقم العبارة	استجابات أفراد العينة (تكرارات-نسب مئوية)					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة
	1	2	3	4	5			
05 بعدالتوظيف الموارد البشرية	1	3	15	21	5	3.58	0.866	مرتفعة
	%2.2	%6.7	%33.3	%46.7	%11.1			
	6	6	13	16	4			
06 متوسطة	6	6	13	16	4	3.13	1.179	متوسطة
	%13.3	%13.3	%28.9	%35.6	%8.9			
07 مرتفعة	3	8	6	19	9	3.51	1.199	مرتفعة
	%6.7	%17.8	%13.3	%42.2	%20			
08 متوسطة	3	2	12	23	5	3.20	1.290	متوسطة
	%6.7	%4.4	%26.7	%51.1	%11.1			
استجابات أفراد العينة لبعد التوظيف								

الجدول 2-3 المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعد التوظيف

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ أن العبارات 05 و 07 جاءت في المراتب الأولى بمتوسطات حسابية وانحرافات معيارية على التوالي 3.58، 3.51، و 0.866، 1.199 وبدرجة استجابة مرتفعة على عكس العبارتين تشترط المؤسسة الخبرة الكافية و التمكن من التكنولوجيا كشرط أساسي في التوظيف و تخصص المؤسسة ميزانية كافية للتوظيف في مجال تكنولوجيا المعلومات و الاتصال جاءت درجات الاستجابة متوسطة دليل على وجود تباين في إجابات العينة و هذا راجع، بالنسبة للعبارة 06 أن عنصر التكنولوجيا ليس معيارا أساسيا للتوظيف و العبارة 08 تخصص المؤسسة ميزانية كافية للتوظيف في

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

مجال تكنولوجيا المعلومات و الاتصال جاءت الإجابات بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي 3.20 و انحراف معياري مقدر 1.290 دليل على وجو شبه تقارب في الاجابات .أما استجابت افراد العينة لبعء التوظيف جاءت مرتفعة .

### البعء الثالث: التكوين و التدريب

الجدول 2-12 المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعء التكوين و التدريب

رقم العبارة	استجابات أفراد العينة ( تكرارات-نسب مئوية)					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة
بعء التكوين و التدريب 09	1	2	3	4	5	3.89	0.935	مرتفعة
	2	2	4	28	9			
	%4.4	%4.4	%8.9	%62.2	%20			
10	2	6	8	23	6	3.56	1.035	مرتفعة
	%4.4	%13.3	%17.8	%51.1	%13.3			
11	3	6	8	20	8	3.53	1.140	مرتفعة
	%6.7	%13.3	%17.8	%44.4	%17.8			
12	4	9	7	19	6	3.31	1.203	متوسطة
	%8.9	%20	%15.6	%42.2	%13.3			
استجابات أفراد العينة لبعء التكوين و التدريب								
						3.57	0.887	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معظم الفقرات تراوح متوسطها الحسابي ما بين 3.57 و 3.89 و بدرجة استجابة مرتفعة بفض النظر عن السؤال 12 تهتم مصلحة الموارد البشرية بالتكوين عن بعد لموظفيها حيث جاء المتوسط الحسابي 3.57 و انحراف معياري 1.203 دليل على شبه تقارب في إجابات العينة حول هذه الفقرة، كما بلغ المتوسط الحسابي العام للبعء 3.57 و الانحراف المعياري 0.887 دليل على استجابة افراد العينة للبعء.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

### البعد الرابع: الأجور و الحوافز

الجدول 2-13: المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعد الاجور و الحوافز.

رقم العبارة	استجابات أفراد العينة (تكرارات-نسب مئوية)					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة
بعد الأجور و الحوافز 13	1	2	3	4	5	3.96	0.824	مرتفعة
	1	0	10	23	11			
	2.2%	%0	2.2%	%51.1	%24.4			
14	1	2	7	23	12	3.96	0.903	مرتفعة
	%2.2	%4.4	%15.6	%51.1	%26.7			
15	7	5	12	14	7	3.20	1.290	متوسطة
	15.6%	%11.1	%26.7	%31.1	15.6%			
استجابات أفراد العينة لبعد الأجور و الحوافز								

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان المتوسطات الحسابية لبعد الاجور و الحوافز تتراوح ما بين 3.20 و 3.96 و بدرجة استجابة مرتفعة، حيث جاءت العبارة تم تسيير نظام الأجور و الحوافز للمؤسسة الكترونيا في المرتبة اولى تليها العبارة يساهم نظام المعلومات المطبق في تسهيل إدارة نظام الأجور و الحوافز بمتوسطات حسابية و انحرافات معيارية على التوالي 3.96 و 3.96 و 0.903 و 0.824 دليل أن المؤسسة تسيير الأجور و الحوافز بطريقة الكترونية ولديها نظام معلومات تسهل عملية الاجور، في حين نجد العبارة 15 تخصص المؤسسة حوافز تشجيعية لأجل الاقبال على المعلومات و الاتصال تكنولوجيا جاءت اخيرا بمتوسط حسابي 3.20 وانحراف معياري 1.290 فكانت إجابات أفراد العينة متباينة دليل درجة الاستجابة متوسطة، كما المتوسط العام للبعد 3.703 و الانحراف المعياري 0.779 أي بدرجة مرتفعة اذا يوجد اتفاق على هذا البعد.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

### البعد الخامس: تقييم الأداء

الجدول 2-14 المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبعد تقييم الاداء.

رقم العبارة	استجابات أفراد العينة (تكرارات-نسب مئوية)					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة
بعد الأداء 16	1	2	3	4	5	3.80	1.100	مرتفعة
	3	4	2	26	10			
	%6.7	%8.9	%4.4	%57.8	%22.2			
17	3	1	11	19	11	3.76	1.069	مرتفعة
	6.7%	%2.2	%24.4	%42.2	%24.4			
18	1	1	3	30	10	4.04	0.767	مرتفعة
	%2.2	%2.2	6.7%	6.76%	%22.2			
استجابات أفراد العينة لبعد تقييم الأداء								
						3.86	0.880	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

- كل من الفقرات 16، 17، 18 تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين 3.80 و 4.04 و بدرجة استجابة مرتفعة دليل على وجد اتفاق تام حول البعد بدليل متوسط حسابي عام يقدر ب 3.86 و انحراف معياري 0.880 .

جميع الابعاد:الجدول 2-15 المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لجميع الابعاد.

المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمحور وظائف تسيير الموارد البشرية				
الرقم	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة
1	التخطيط	3.877	0.788	مرتفعة
2	التوظيف	3.44	0.847	
3	التكوين و التدريب	3.57	0.878	
4	الاجور و الحوافز	3.70	0.779	
5	الاداء	3.86	0.880	
	وظائف تسيير الموارد البشرية	3.68	0.694	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

من خلال الجدول 4-1 ان محور وظائف تسيير الموارد البشرية جاء ضمن الموافقة المرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.68 و انحراف معياري 0.694 دليل على وجود اتفاق حول المحور.

### \* عرض نتائج الاختبارات:

سنحاول في هذا المجال معرفة طبيعة العلاقة بين المتغيرين ، وكذلك معرفة درجة مساهمة المتغير المستقل بالنسبة للتابع وسنحاول الاجابة على الفرضية من خلال :

- استخدام معامل الارتباط **R** لتحديد طبيعة العلاقة و معامل التحديد **R2** لمعرفة درجة التأثير.
- تحليل التباين الأحادي Anova من اجل دراسة مستوى الدلالة.
- الانحدار البسيط: يمثل الانحدار أداة إحصائية لتحديد العلاقة بين المتغيرات، احدا هما مستقل و الأخر تابع ويتم من خلال ذلك صيغة معادلة الانحدار وفقا للعلاقة التالية:  $Y=b_0+b_1x_i$  حيث:
  - b0**: تمثل قيمة الثابت
  - B1**: تمثل الميل
  - Xi**: قيمة المتغير المستقل
  - Y**: قيمة التنبؤ بالمتغير التابع.
- تحليل الانحدار المتعدد من اجل اختبار اثر المتغير المستقل عن التابع

### أولا الفرضية الرئيسية:

H0 : لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 لتكنولوجيا المعلومات ببعديها (البرمجيات، الشبكات و قواعد البيانات) على وظائف تسيير الموارد البشرية بمؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد.

H1: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 لتكنولوجيا المعلومات ببعديها (البرمجيات، الشبكات و قواعد البيانات) على وظائف تسيير الموارد البشرية بمؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد.

الجدول رقم 2-16: معامل الارتباط، واختبار فيشر للمعنوية للفرضية الرئيسية.

قيمة الارتباط	معامل التحديد	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة F	Sig مستوى الدلالة
,564 <sup>a</sup>	0,318	بين المجموعات	6.755	3,378	2	9,786	,000 <sup>b</sup>
		داخل المجموعات	14.496	,345	42		
		المجموع	21.251		44		

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

#### التحليل:

يبين الجدول اعلاه أن قيمة معامل الارتباط و التي نقيس بها درجة الارتباط بين المتغير التابع (وظائف تسيير الموارد البشرية) و المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات)، حيث يشير معامل الارتباط الى 0.564 الى قوة الارتباط بين المتغيرين و التي تساوي 56.4 % وهي درجة ارتباط مرتفعة، كما أن معامل التحديد يشير الى أن المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات) يفسر نسبة 31.3 % من التباين الحاصل في المتغير التابع وتشير نتائج التباين الأحادي إلى أن مستوى الدلالة (sig) إلى 0.000 وهي اقل من 0.005 وعليه يمكننا القول انه يوجد دلالة معنوية كلية للنموذج.

الجدول رقم 2-17: يمثل نتائج الانحدار المتعدد اثر أبعاد تكنولوجيا المعلومات على وظائف

#### تسيير الموارد البشرية

الابعاد	B معاملات المعادلة	الخطأ المعياري	Beta معامل	قيمة F	مستوى الدلالة sig
البرامج	0.456	0.222	0.329	2.056	0.000
الشبكات، قواعد البيانات	0453	0.241	0.300	1.878	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج



## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

يتضح لنا من خلال النتائج الإحصائية في الجدول رقم 2-17، إن البرمجيات لها تأثير على وظائف تسيير الموارد البشرية، حيث بلغت قيمة معامل BETA 0.329 وبدلالة T المحسوبة و البالغة (2.056) وهي قيمة معنوية 0.000 وهي اقل من 0.05، وان (الشبكات،قواعد البيانات) لها تأثير هي الأخرى على وظائف تسيير الموارد البشرية حيث بلغت قيمة t 0.300 وبدلالة t المحسوبة و البالغة 1.878 وهي قيمة معنوية 0.000 اقل من 0.05، مما يؤكد وجود أثر لتكنولوجيا المعلومات على وظائف تسيير الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وعليه رفض الفرضية العدمية التي تنص على انه لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 لتكنولوجيا المعلومات ببعديها البرامج و الشبكات،قواعد البيانات على وظائف تسيير الموارد البشرية بمؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد.

ثانيا: اختبار الفرضية الجزئية الاولى:

تتمثل في :

H0: لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية بين البرامج و وظائف تسيير الموارد البشرية عند مستوى دلالة 5%

H1: يوجد اثر ذو دلالة احصائية بين البرامج و وظائف تسيير الموارد البشرية عند مستوى دلالة 5%

● دراسة العلاقة بين بعد البرامج و وظائف تسيير الموارد البشرية.

الجدول رقم 2-18: معامل الارتباط ، واختبار فيشر للمعنوية للفرضية الجزئية الأولى

قيمة الارتباط	معامل التحديد	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة F	Sig
,510 <sup>a</sup>	,261	بين المجموعات	5,538	5,538	1	15,155	,000 <sup>b</sup>
		داخل المجموعات	15,713	,365	43		
		المجموع	21,251		44		

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

يبين الجدول اعلاه أن قيمة معامل الارتباط و التي نقيس بها درجة الارتباط بين المتغير التابع (وظائف تسيير الموارد البشرية) و المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات)، حيث يشير معامل الارتباط الى 0.510 الى قوة الارتباط بين المتغيرين و التي تساوي 51.0 % وهي درجة ارتباط مرتفعة، كما أن معامل التحديد يشير الى أن المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات) يفسر نسبة 26.1 % من التباين الحاصل في المتغير التابع وتشير نتائج التباين الاحادي الى أن مستوى الدلالة (sig) إلى 0.000 وهي اقل من 0.05 و عليه يمكننا القول انه يوجد دلالة معنوية كلية للنموذج.

**الجدول رقم 2-19: الانحدار الخطي البسيط بين البرامج ووظائف تسيير الموارد البشرية**

المتغير التابع	النموذج	B معاملات المعادلة	Beta معامل	المحسوبة F	Sig قيمة
وظائف تسيير الموارد البشرية	الجزء التابع	0.778		1,035	,307
	البرامج	0708	,510	3,893	,000

**المصدر:** من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج

-يبين الجدول أعلاه أن نتائج نموذج الانحدار ايجابية من خلال معاملات المعادلة 0.778 و 0.708 والذي يشير بوجود علاقة ايجابية بين المتغيرين (البرامج و وظائف تسيير الموارد البشرية) حيث بلغ معامل الارتباط للمتغير المستقل البرامج 0.708 الذي يعني ان التغير في قيمة المتغير المستقل (البرامج) بوحدة واحدة يقابله تغير بقيمة 0.778 من التابع (وظائف تسيير الموارد البشرية)

كما أن قيمة T المحسوبة تساوي 3.893 وهي اكبر من قيمة T الجدولة 1.96 كما بلغت قيمة 0.000 وهي اقل من 0.05 ما يدل أن المتغير التابع (وظائف تسيير الموارد البشرية) هو متغير مفسر لمتغير البرامج. وبالتالي نقول انه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمتغير البرامج على ووظائف تسيير الموارد البشرية مما نرفض الفرضية العدمية و قبول الفرضية البديلة .

و يمكن تفسير النتائج وفق المعادلة التالية:

$$Y=0.778+0.708x1$$

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

### ثالثاً: اختبار الفرضية الجزئية الثانية

تتمثل في:

H0: لا يوجد اثر بين الشبكات، قواعد البيانات ووظائف تسيير الموارد البشرية عند مستوى معنوية 5%

H1: يوجد اثر بين الشبكات، قواعد البيانات ووظائف تسيير الموارد البشرية عند مستوى معنوية 5%

أ/دراسة العلاقة بين (الشبكات، قواعد البيانات) ووظائف تسيير الموارد البشرية

#### الجدول 20-2: معامل الارتباط ، واختبار فيشر للمعنوية للفرضية الجزئية الثانية

قيمة الارتباط	معامل التحديد	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة F	Sig
0.499 <sup>a</sup>	0.249	بين المجموعات	5,296	5,296	1	14,275	,000 <sup>b</sup>
		داخل المجموعات	15,954	,371	43		
		المجموع	21,251		44		

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

#### التحليل:

يبين الجدول اعلاه أن قيمة معامل الارتباط و التي نقيس بها درجة الارتباط بين المتغير التابع (وظائف تسيير الموارد البشرية) و المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات)، حيث يشير معامل الارتباط الى 0.499 الى قوة الارتباط بين المتغيرين و التي تساوي 49.4%. وهي درجة ارتباط متوسطة، كما أن معامل التحديد يشير الى أن المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات) يفسر نسبة 26.1% من التباين الحاصل في المتغير التابع وتشير نتائج التباين الاحادي الى أن مستوى الدلالة (sig) الى 0.000 وهي اقل من 0.005 وعليه يمكننا القول انه يوجد دلالة معنوية كلية للنموذج .

#### الجدول 21-2: الانحدار الخطي البسيط بين 'الشبكات، قواعد البيانات' ووظائف تسيير الموارد البشرية

المتغير التابع	النموذج	معاملات المعادلة	Beta معامل	المحسوبة T	Sig
وظائف تسيير الموارد البشرية	الجزء المستقل	0.835		0.657	0.515
	الشبكات، قواعد البيانات	0.199	0.499	3.778	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

يبين الجدول أعلاه أن نتائج نموذج الانحدار ايجابية من خلال معاملات المعادلة 0.835 و0.199 والذي يشير بوجود علاقة ايجابية بين المتغيرين (البرامج و وظائف تسيير الموارد البشرية) حيث بلغ معامل الارتباط للمتغير المستقل البرامج 0.7835 الذي يعني أن التغير في قيمة المتغير المستقل (البرامج) بوحدة واحدة يقابله تغير بقيمة 0.199 من التابع (وظائف تسيير الموارد البشرية) كما أن قيمة  $T$  لمحسوبة تساوي 3.778 وهي اكبر من قيمة  $T$  المجدولة 1.96 كما بلغت قيمة sig 0.000 وهي اقل من 0.05 ما يدل أن المتغير التابع (وظائف تسيير الموارد البشرية) هو متغير مفسر لمتغير البرامج. وبالتالي نقول انه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمتغير ( الشبكات،قواعد البيانات) على ووظائف تسيير الموارد البشرية مما نرفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة. و يمكن تفسير النتائج وفق المعادلة التالية:

$$Y=0.835+0.199x2$$

### خلاصة الفصل الثاني:

لقد حاولنا في هذا الفصل إسقاط ما تم التطرق إليه في الجزء النظري من خلال معرفة دور تكنولوجيا المعلومات في تسيير الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد، بالاعتماد على المقابلة التي استخلصنا منها تبني الواسع للمؤسسة لتكنولوجيا المعلومات لجميع أبعادها (البرامج، الشبكات وقواعد البيانات) كما قمنا بدراسة استطلاعية لأفراد عينة الدراسة للحصول على معلومات إضافية عن مدى قابلية المؤسسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في تسيير مختلف وظائفها، ثم دراسة علاقة الارتباط بين البرامج والشبكات، قواعد البيانات ووظائف تسيير الموارد البشرية فكانت قوية.

لقد كان هدف دراستنا الميدانية هو معرفة دور تكنولوجيا المعلومات في تسيير الموارد البشرية لمؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد الوكالة الولائية عين تموشنت، حيث استعرضنا الجانب الميداني كتجسيد للإطار النظري على أرض الواقع حيث قمنا في هذا الصدد بتصميم و إعداد استبيان واستخدام الأساليب الإحصائية مع تحليل مختلف بيانات واختبار الفرضيات حيث توصلنا إلى جملة من النتائج منها:

- ✓ أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لتكنولوجيا المعلومات ببعديها (البرامج و الشبكات، قواعد البيانات) على وظائف تسيير الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد مما يدركون أفراد العينة ما مدى أهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين مستوى أدائهم في العمل.
- ✓ أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$  لبعده البرامج على وظائف تسيير الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد مما يدركون أفراد العينة أهمية وجود البرامج و الأجهزة الحديثة المساعدة في تقليل من الأعباء الوظيفية و سهولة انجاز المهام.
- ✓ أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$  (للشبكات، قواعد البيانات) على وظائف تسيير الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد دليل على إدراكهم لمدى تطور مختلف طرق الاتصال خاصة بين مختلف الولايات كون المؤسسة قيد الدراسة لها جانب أرشيف يغطي 15 ولاية من الغرب إلى الجنوب حتى طرق الاتصال الداخلي عن طريق الانترنت ووجود نظام معلومات فعال يساعد في معالجة مختلف البيانات والرجوع إليها وقت الضرورة.

A decorative border with intricate floral and scrollwork patterns, featuring small black dots and stylized leaves, framing the central text.

الخاتمة

العامّة

من خلا ما سبق ذكره في الجانبين النظري و التطبيقي حول دور تكنولوجيا المعلومات في تسيير الموارد البشرية ،اتضح لنا أن تكنولوجيا

المعلومات أصبحت حتمية لا مفر منها، فإما التحكم فيها و تعميم استخدامها في جميع وظائفها و مختلف برامجها و أجهزتها ،وإما البقاء في التأخر و الاعتماد على الطرق التقليدية،كون العصر الذي نعيشه و لا المحيط المحلي لا يسمح لنا بالاستغناء عن هذه التكنولوجيات و دليل على ذلك أن المواطن البسيط في مختلف تعاملاته اليومية أصبح يتطلع للأفضل و الأحسن لما توفره له من مزايا و تعاملات يومية، و تحقيق أهداف في أسرع وقت ممكن،فإدخال التكنولوجيا و لا سيما على إدارة الموارد البشرية أصبحت مهددة أكثر من أي وقت مضى ،لكن معظم وظائفها أصبحت ذات طابع الكتروني فالتوظيف الالكتروني و التدريب و التكوين الالكتروني و حتى تسيير الأجور و مختلف المسارات المهنية أصبح الكترونيا و غيرها من مختلف الأنشطة التي لم يعد الإبقاء عليها في الطابع التقليدي،و على هذا الأساس ظهر ما يسمى بالإدارة الالكترونية التي تعتبر من بين الأساليب الجديدة في توظيف نظم المعلومات الموارد البشرية و تحسين طرق العمل،لهذا كان إلزاما على أي إدارة موارد بشرية ما و في أي مؤسسة التكيف مع هذا التغير و التحول التنظيمي و مسابرة من اجل بعث طرق و مهام جديدة للموارد البشرية و امتلاك ثقافة تنظيمية جديدة و كفيلة بتخفيف الأعباء الإدارية و البقاء دائما في المنافسة.

**النتائج المتوصل إليها:**

ومن خلال دراستنا لهذا البحث حاولنا دراسة العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات و تسيير الموارد البشرية فتحصلنا على النتائج التالية:

- استنتجنا أن أبعاد تكنولوجيا المعلومات (البرامج، الشبكات، قواعد البيانات) مطبقة بشكل جيد في المؤسسة.
- ب البرامج المتوفرة في المؤسسة تعطي للموظفين إحساسا بمدى أهميتها في التقليل من الأعباء الوظيفية و تحسين طرق الأداء ، و علاقتها بوظائف تسيير الموارد البشرية.
- توفر نظام معلومات خاص بالموارد البشرية يساعد في اتخاذ القرارات بالمؤسسة من خلال توفرها على الاجهزة الحديثة المساعدة في معالجة البيانات و تحليلها.
- تتوفر المؤسسة على جهاز الكتروني يسمح بمراقبة حضور الموظفين في الوقت المناسب.
- توفر المؤسسة نظام أجور عادل كما توفر كذلك حوافز من منح سنوية عالية تسعى من خلالها برفع أداء الموظفين و تحسين المر دودية و الإحساس الرضا الوظيفي

وفي الأخير نقول بأن جميع المؤسسات و بالأخص المؤسسة محل الدراسة لا بد لها أن تعمل جاهدة على تعميم استخدام تكنولوجيا المعلومات في مختلف وظائفها في مختلف أقسامها و خاصة قسم الموارد البشرية وذلك لما

له من فعالية في تخفيف الأعباء الوظيفية وربخ الوقت والتخطيط لاتخاذ القرارات المناسبة وهذا لتحقيق الاستمرارية وفرض وجودها وتحقيق أهدافها .

#### التوصيات:

من خلال النتائج المتوصل إليها للمؤسسة محل الدراسة اتضح لنا أن هناك بعض النقائص على المؤسسة تداركها ومن هذا ارتأينا بتقديم التوصيات الآتية:

- ضرورة تعميم الإدارة الالكترونية في مصالح الإدارة العامة وخاصة مصلحة الموارد البشرية كالتكوين والتدريب الالكترونيين

العمل على تخصيص حوافز تشجيعية للموظفين من اجل الإقبال على تعلم التكنولوجيا المتوفرة لغرض تحسين الأداء.



A decorative border with intricate floral and scrollwork patterns, rendered in a light gray color, framing the central text.

قائمة

المراجع

المراجع:

أ- الكتب:

- 1- أحمد الشرفاوي، إدارة الأعمال "الوظائف و الممارسات الوظيفية"، دار النهضة بيروت، 2000 .
- 2- أماني غازي جرار، إدارة المشاريع التنموية، ط1 ، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، عمان، 2018.
- 3- إبراهيم درة عبد الباري، تكنولوجيا الاداء البشري في المنظمات، الأسس النظرية و دلالتها في البيئة العربية المعاصرة، منشورات المنظمة للتنمية الإدارية، القاهرة، 2003
- جو مانا زياد الرعبي، أثر الثقافة التنظيمية، المنظمة العربية، الأردن، 2015 ص 46
- 5- حسن إبراهيم بلوط،، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، ط1 لبنان، 2002.
- 6- حمد كاظم خضيرة، ياسين كاتب الخرشة، ادارة الموارد البشرية، ط4 ، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، 2010.
- 7- رحيم عبود، فرع الصوصاع احلام، مراكز المعلومات و التوثيق ونظم معلومتها، دار زهران، عمان، 2013
- 8- شاكر حيدر البرزنجي، محمود حسن جمعة، تكنولوجيا و نظم المعلومات في المنظمات المعاصرة منظور "إداري-تكنولوجي" 2013.
- 9- عايدة خطاب، الادارة و التخطيط الاستراتيجي، دار الفكر العربي، القاهرة، 1985.
- 10- عبد الرحمان بن عنتر، إدارة الموارد البشرية، المفاهيم الأسس الأبعاد و الاستراتيجية، دار اليازوري، 2010.
- 11- عبد الله نجم العزاوي، عباس حسين جواد، تطور إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية، الاردن، 2010.
- 12- فارس سيد عبد السلام، استراتيجية التوظيف، ط1، يسطرون للطباعة و النشر و التوزيع، الجيزة، 2017
- 13- محمد صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية، دار الجامعية للنشر و التوزيع، الاسكندرية، مصر، 1999.
- 14- محمد خيرات يوسف، الإعلام و الصحافة السياسية، ط1، مؤسسة الطيبة للنشر و التوزيع، القاهرة، 2015.

- 15- محمد رفيق الطيب، مدخل التسيير أساسيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
- 16- محمد صفوان المبيضين، عائض بن شافي الكلبي، التخطيط في الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر و التوزيع، ط1، عمان، 2015.
- 17- مصطفى كامل، إدارة الموارد البشرية، الشركة العربية للنشر و التوزيع، القاهرة، 1994.
- 18- منير نوري، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
- 19- مهدي حسن، إدارة الأفراد في منظور كمي و العلاقات الإنسانية، دار مجدلاي، عمان، 1993.
- 20- هند علوي، مجتمع المعلومات بالجزائر، دار الأكاديمية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.

### المجلات:

- 1 - إبراهيم نصير محمد، علي الخفاجي، توظيف المقارنة المرجعية لتقييم أداء العاملين في تحقيق متطلبات الجودة للموارد البشرية، مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية، العدد 94، مجلد، 2016.
- 2 - عبد الله علي، العولمة و إدارة الموارد البشرية، مجلة علوم الاقتصاد و التسيير و التجارة، جامعة الجزائر3، العدد 17، 2008.
- 3 - محمد جبار الصائغ، هاشم فوزي العبادي، استراتيجيات ربط المسار الوظيفي بالمسار التدريبي في منظمات الأعمال، المحور الإداري، القادسية للعلوم الإدارية و الاقتصادية، المجلد 07، العدد 04، 2005.
- 4 - نعيمة يجياوي، فتيحة بن ام سعد، تكنولوجيا المعلومات وانعكاساتها على تنمية الموارد البشرية "دراسة ميدانية مؤسسة سونلغاز المديرية الجهوية باتنة"، المحلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد 2، جون 2015.

### المذكرات:

- 1 - احمد لعربي، دور وظائف إدارة الموارد البشرية في إرساء أخلاقية المهنة، أطروحة دكتوراة في العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2018.
- 2- شهرة بن بوزيد، دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين تنافسية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مذكرة ماجستير، جامعة محمد بوقرة 2011-2012.

3-فاطمة طويهي، اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على اداء الموارد البشرية،مذكرة ماجستير ،جامعة وهران 2  
،2015،

4-نوفيل حديد،تكنولوجيا الانترنت و تاهيل المؤسسة للاندماج في الاقتصاد العالمي،أطروحة دكتوراة ،كلية العلوم الاقتصادية و  
علوم التسيير،جامعة الجزائر،2007.

5-يحيى إدريس،دورا قامة نظام وطني للمعلومات الاقتصادية في دعم متخذي القرار، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و  
علوم التسيير و العلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة 2005.

### المراجع باللغة الأجنبية:


01-Pierre torrone ,modeles de gestion prévisionnelle de ressources humaines,edition  
yuibert,1986

المواقع الالكترونية:

1- Arab British Academy for higher Education <https://www.abahe.uk/human-resources-courses/human-resources-a-08.pdf>.

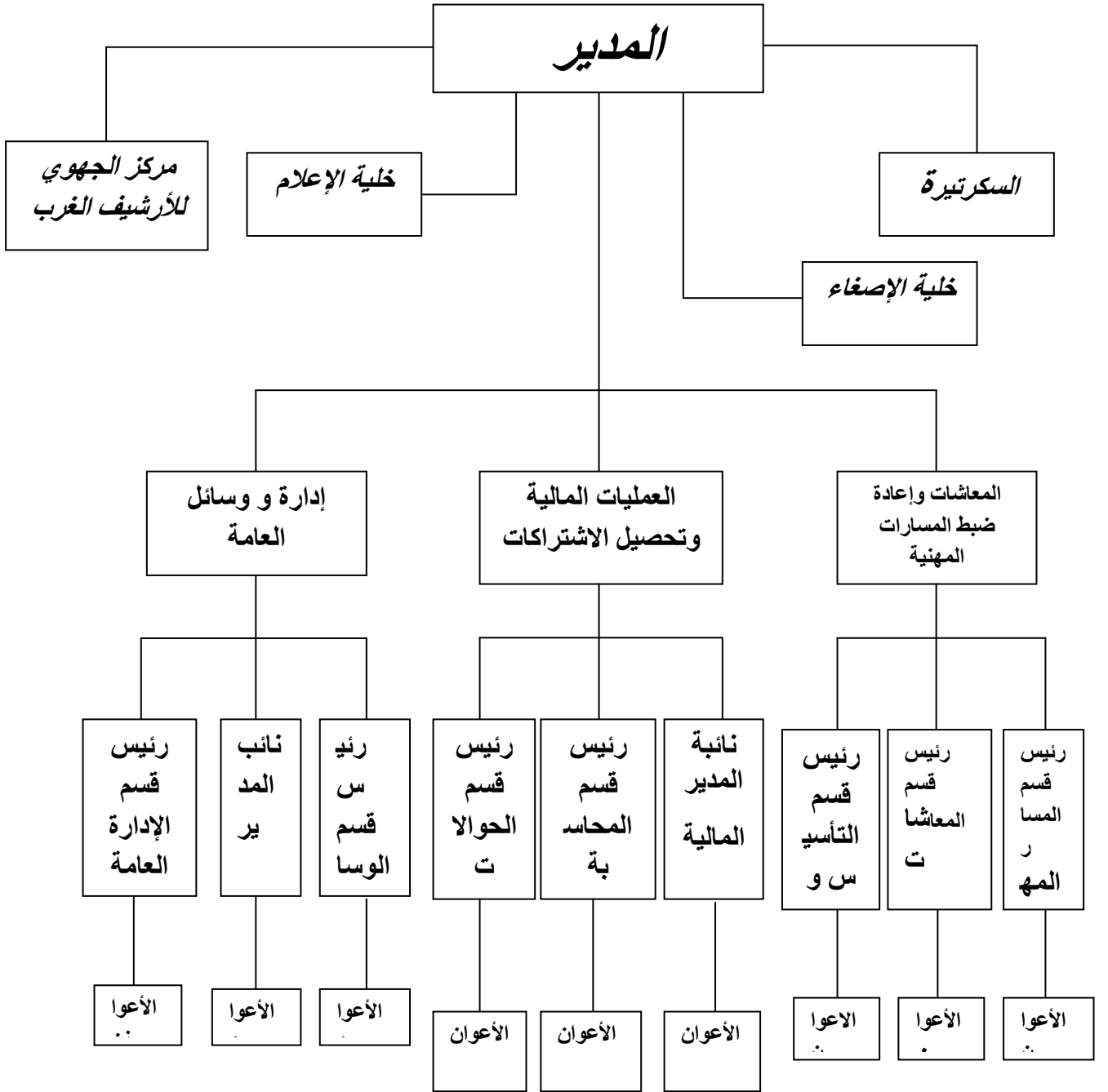
2-wikipedia .org/wik/قاعدة بيانات



A decorative border with intricate floral and scrollwork patterns, rendered in a light gray color, framing the central text.

# الملاحق

## الملحق رقم 01: الهيكل التنظيمي للمؤسسة



المصدر: من اعداد الطالبين بناء على وثائق الادارة العامة للصندوق الوطني للتقاعد ولاية عين تموشنت

## الملحق رقم 02: استمارة الاستبيان



### الملحق رقم 02: استمارة الاستبيان

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

المركز الجامعي بلحاج بوشعيب عين تموشنت

معهد العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير.

قسم علوم التسيير

استبيان

تحية طيبة وبعد، في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر شعبة علوم التسيير، تخصص: تسيير الموارد البشرية بعنوان دور تكنولوجيا المعلومات في تسيير الموارد البشرية، دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد، نرجو منكم الإجابة على هذا الاستبيان بوضع علامة (x) في الإجابة المناسبة، علما أن إجاباتكم ستحظى بالسرية التامة ولا تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي. .  
و في الأخير تقبلوا منا فائق الاحترام و التقدير

#### الجزء الأول: المعلومات الشخصية

الجنس: ذكر  أنثى .

السن: من 20 إلى 29 سنة  من 30 إلى 39 سنة  من 40 إلى 49 سنة  أكثر من 50 سنة

المستوى العلمي: ثانوي  جامعي  أخرى

المستوى الوظيفي: عون  إطار  إطار سامي

سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات  من 5 إلى 10 سنوات  من 10 إلى 15 سنوات   
 من 15 إلى 20 سنة  أكثر من 20 سنة



## المحور الأول: تكنولوجيا المعلومات

الأبعاد	الرقم	الفقرات	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
البرامج	1	البرامج التي تستخدمها المؤسسة تتناسب و طبيعة العمل.					
	2	تساعد البرامج المستخدمة في الفصل بين المهام.					
	3	تعمل المؤسسة باستمرار على تحديث البرامج.					
	4	تستعمل المؤسسة برامج خاصة لحماية الحواسيب و البرمجيات من الفيروسات.					
	5	البرمجيات المستعملة تساعد في سهولة انجاز المهام					
الشبكات و قواعد البيانات	6	تتوفر المؤسسة على نظام معلومات خاص بالموارد البشرية.					
	7	يوجد بالمؤسسة إدارة الكترونية تستعمل في تسيير الموارد البشرية .					
	08	يوجد بالمؤسسة شبكة اتصال تربط بين مختلف الأقسام و المصالح.					
	09	نظام المعلومات بالمؤسسة يتوفر على كل البيانات و المعلومات الضرورية.					
	10	تتوفر لدى المؤسسة أجهزة و حواسيب كافية تساعد في المعالجة السريعة و الدقيقة للبيانات .					

## المحور الثاني: وظائف تسيير الموارد البشرية

الابعاد	الرقم	الفقرات	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
تخطيط الموارد البشرية	1	تعمل المؤسسة إلى تعميم استخدام تكنولوجيا المعلومات على مستوى جميع مصالحتها.					
	2	تواكب عملية التخطيط للموارد البشرية المتغيرات التكنولوجية.					
	3	يتوفر لدى المؤسسة مختصين في التخطيط للموارد البشرية					
	4	تعتمد المؤسسة في عملية التخطيط للموارد البشرية على استعمال معلومات إلكترونية					
توظيف الموارد البشرية	5	استعمال تكنولوجيا المعلومات ساهم بشكل كبير في التخفيض من تكاليف التوظيف					
	6	تشتراط المؤسسة و الخبرة الكافية و التمکن من التكنولوجيا كشرط أساسي في التوظيف					
	7	يساهم نظام المعلومات المطبق من تحسين عملية التوظيف بالمؤسسة					
	8	تخصص المؤسسة ميزانية كافية للتوظيف في مجال تكنولوجيا المعلومات و الاتصال					
التدريب و التكوين	9	تبرمج المؤسسة تدريب مستخدميها عند اقتناء أجهزة و تقنيات حديثة					
	10	تنظم المؤسسة فرقا للعمل لتبادل المعارف بغية خلق مرونة في التدريب					
	11	تقوم المؤسسة بتنظيم دورات تكوينية مستمرة خاصة باستخدام تكنولوجيا الاتصال					
الأجور و الحوافز	12	تهتم مصلحة الموارد البشرية بالتكوين عن بعد لموظفيها					
	13	يساهم نظام المعلومات المطبق في تسهيل إدارة نظام الأجور و الحوافز					
	14	يتم تسيير نظام الاجور و الحوافز للمؤسسة إلكترونيا					
تقييم الاداء	15	تخصص المؤسسة حوافز تشجيعية لأجل الإقبال على تكنولوجيا المعلومات و الاتصال					
	16	تساهم تكنولوجيا المعلومات من تقليل العراقيل بعملية تقييم الاداء					
	17	يوفر نظام المعلومات بيانات تفصيلية حول تقييم الاداء					
	18	تساهم الاجهزة و المعدات المستخدمة في رفع معدلات الاداء					

**الملحق رقم 03: العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات ووظائف تسيير الموارد البشرية**

Corrélations			
وظائف تسيير الموارد البشرية	تكنولوجيا المعلومات		
,527**	1	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) العينة	تكنولوجيا المعلومات
,000			وظائف تسيير الموارد البشرية
45	45	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) العينة	
1	,527**		
	,000		
45	45		
<b>** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).</b>			

الملحق رقم 04: قائمة المحكمين

المحكم	الرتبة	الجهة
الأستاذ كويد سفيان	أستاذ محضر قسم أ	المركز الجامعي بلحاج بوشعيب عين تموشنت
الأستاذ حولية يحيى	أستاذ محضر قسم أ	المركز الجامعي بلحاج بوشعيب عين تموشنت
الأستاذ مراد اسماعيل	أستاذ محضر قسم أ	المركز الجامعي بلحاج بوشعيب عين تموشنت
الأستاذة لشلاش عائشة	أستاذ محضر قسم أ	المركز الجامعي بلحاج بوشعيب عين تموشنت

## الفهرس:

الإهداء	.....
شكر وتقدير	.....
ملخص	.....
قائمة المحتويات	.....
قائمة الجداول	.....
قائمة الأشكال	.....
قائمة الملاحق	.....
أ	.....
المقدمة	.....
الفصل الأول: الأدبيات النظرية و التطبيقية لتكنولوجيا المعلومات وتسيير الموارد البشرية	01 .....
تمهيد	01.....
المبحث الأول: الأدبيات النظرية	02.....
المطلب الأول: تكنولوجيا المعلومات	02.....
المطلب الثاني: تسيير الموارد البشرية	07.....
المبحث الثاني: أبجديات الدراسة	13.....
المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية واللغة الأجنبية	14.....
المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسات السابقة والحالية	22 .....
خلاصة الفصل	27.....
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	28.....
تمهيد	28 .....
المبحث الأول: الطريقة و الأدوات	28.....
المطلب الأول: الطريقة المستخدمة في الدراسة	28.....
المطلب الثاني: أدوات الدراسة	37.....
المبحث الثاني: النتائج والمناقشة	39.....
المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة	39.....
المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة	47.....
خلاصة الفصل	53.....
الخاتمة	54 .....
المراجع	.....
الملاحق	.....
الفهرس	.....

## ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز دور وتأثير تكنولوجيا المعلومات في تسيير الموارد البشرية، حيث أجريت الدراسة بمؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد CNR الوكالة الولائية عين تموشنت خلال الفترة الممتدة من 2019/03/10 إلى 2019/04/18. ومن أجل جمع المعلومات والبيانات اللازمة تم إجراء مقابلة مع المدير الولائي للصندوق ورئيس قسم الإدارة العامة المكلف بتسيير الموارد البشرية بالإضافة إلى توزيع استمارة استبيان على عينة مكونة من 55 موظف تم استرجاع 45 منها. كما تم الاستعانة بالبرنامج الإحصائي SPSS نسخة 24 لمعالجة البيانات واستخراج نتائج الدراسة. توصلنا إلى أن هناك تبني لتكنولوجيا المعلومات بالمؤسسة من خلال أبعادها المتعددة (البرامج، الشبكات، قواعد البيانات). توصلت هذه الدراسة إلى وجود ارتباط قوي نوعا ما تصل نسبته إلى 56.5% بين أبعاد تكنولوجيا المعلومات ووظائف تسيير الموارد البشرية مما أثر بالإيجاب على مردودات المؤسسة ورفع من مستوى أدائها.

**الكلمات المفتاحية:** تكنولوجيا المعلومات-تسيير الموارد البشرية-دراسة ميدانية\_الصندوق الوطني للتقاعد CNR .

## Abstract:

This study aims to highlight the role and the impact of information technology in the management of human resources. The study was conducted in the National Retirement Fund Corporation (CNR), the state agency of Ain Temouchent during the period from 10/03/2019 to 18/04/2019. In order to collect the necessary information and data, an interview was conducted with the Director of the Fund and the Head of the Department of Public Administration and Human Resource Management, as well as the distribution of a questionnaire form on a sample of 55 employees, of which 45 answered. SPSS version 24 was used to process the data and extract the results of the study. We found that there is an adoption of information technology in the institution through its multiple dimensions (programs, networks, databases). This study found a strong correlation of 56.5% between the dimensions of information technology and human resources management functions, which positively affected the incomes of the institution and raised its Level of performance.

**Keywords:** Information Technology - Human Resources Management - Field Study - CNR