

تكنولوجيا المعلومات ودورها في دعم التوجه الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية
دراسة حالة المديرية العامة لمؤسسة اتصالات الجزائر بالعاصمة

Information Technology and Its Role in Supporting the Strategic Direction of Human Resources
Management the Case of Algeria Telecom

بوبكر قواميد¹،*، علي عبد الله²

¹ جامعة الجزائر 3، الجزائر (boub.goua@gmail.com)

² جامعة الجزائر 3، الجزائر (abdellah.ali@hotmail.fr)

تاريخ الاستلام: 2017؛ تاريخ القبول: 2017؛ تاريخ النشر: 01 ديسمبر 2018

ملخص: هدفت هذه الدراسة لاكتشاف مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات على دعم التوجه الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر بمقرها العام بالعاصمة، وللإجابة على هذه الإشكالية قام الباحث بتبني أسلوب الدراسة الاستقصائية. استخدم الباحث الاستبيان كأداة لمعرفة هذا الأثر حسب آراء العينة من إطارات وإطارات سامون بمديرية الموارد البشرية والمصالح التابعة لها وكان عدد المستجوبين 31، وتم تقسيم الاستبيان إلى محورين هما تكنولوجيا المعلومات من جهة وإدارة الموارد البشرية من جهة ثانية، وقسم كل محور إلى عدة أبعاد اختارها الباحث من الدراسة النظرية وبعد الاطلاع على دراسات سابقة في هذا المجال، وباستخدام البرنامج الإحصائي SPSS نسخة 22 ومجموعة من المؤشرات الإحصائية المعتمدة خلص إلى مجموعة من النتائج. من أبرز هذه النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات على دعم التوجه الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية، كما يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المتغيرين.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات، الإدارة الاستراتيجية، الموارد البشرية، الإدارة الالكترونية.

Abstract: The aim of this study was to investigate the impact of information technology on supporting the strategic direction of human resources management at the Algerian Telecom Corporation in its head quarters in the capital. To answer this problem, the researcher adopted the survey method.

The researcher used the questionnaire as a tool to know this effect according to the sample opinions from the frames and frames of Samoun in the directorate of human resources in Algeria Telecom Corporation. The number of respondents was 31, and the questionnaire was divided into two axes: information technology on the one hand and human resources management on the other hand, The researcher from the the oretical study and after reviewing the previous studies in this area, using the statistical program SPSS version 22 and a set of statistical indicators adopted a set of results.

The most prominent of these results is a statistically significant relations hip to information technology in support of the strategic direction of human resource management. There is also a statistic all signifi cant effect between the two variables .

Keywords: Information Technology, Strategic Management, Human Resources, Electronic Management.

* المؤلف المرسل.

تمهيد :

إن بيئة الأعمال اليوم تتسم بالسرعة وحجملة من المتغيرات المتقلبة مثل العولمة واشتداد المنافسة و سعي الدول لإزالة القيود وتحرير التجارة، غير أن من أهم هذه المتغيرات التغير بمستوى تكنولوجيا المعلومات وظهور تطبيقات وبرامج الكترونية جديدة في عدة مجالات مختلفة، لذا على المؤسسة حشد وتنظيم كل موارد المؤسسة ومن أهم هذه الموارد التي تساهم في خلق قيمة مضافة وهو العنصر والمورد البشري. إن إدارة الموارد البشرية بالشكل الذي تستطيع به المؤسسة استغلال تكنولوجيا المعلومات، يتطلب من القيادات بالمستوى الاستراتيجي إيجاد وتوفير البيئة المناسبة لتبني هذا المشروع الكبير وتقبله من طرف العمال ، إن التزام الإدارة العليا وتوفير الموارد والمتطلبات الضرورية أمر لا غنى عنه ليستطيع نظم المعلومات والإدارة الالكترونية للموارد البشرية تحسين الخدمات المقدمة للعمال وخلق القيمة والجودة، وهذا ما يعطي مساهمة اكبر في التوجه الاستراتيجي.

مؤسسة اتصالات الجزائر مؤسسة ذات أسهم مطلوبة بتبني إحداث وإدارة التغير المطلوب على مستوى تكنولوجيا المعلومات، وبما أن إدارة الموارد البشرية من أهم الوظائف والتي من شأنها أن تساهم في تطوير المؤسسة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية إذا تم استغلال تكنولوجيا المعلومات بالشكل المطلوب.

من هنا يمكننا صياغة الإشكالية العامة التالية:

ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في دعم التوجه الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر؟

ويمكن وضع الإجابات المبدئية كفرضيات لهذه التساؤلات على النحو التالي:

- ما هو مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات بمؤسسة اتصالات الجزائر؟
- هل هناك علاقة بين تكنولوجيا المعلومات و الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية بمؤسسة اتصالات الجزائر ؟
- ما هو مستوى تأثير لتكنولوجيا المعلومات على الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية بمؤسسة محل الدراسة ؟

فرضيات البحث:

- هناك مستوى مرتفع لاستخدام تكنولوجيا المعلومات بمؤسسة اتصالات الجزائر.
- هناك علاقة بين تكنولوجيا المعلومات و الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية بمؤسسة اتصالات الجزائر
- هناك مستوى تأثير ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات على الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية بمؤسسة محل الدراسة

حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: المديرية العملية لاتصالات الجزائر ورقلة.
- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على مجالين من المجالات الحيوية في الموارد البشرية ونظم المعلومات وهما : تكنولوجيا المعلومات والاتصال الإدارة الاستراتيجية حيث تم قياسهما من أجل تحديد التأثير بينهما من وجهة نظر إطارات والإطارات السامون المديرية العامة لاتصالات الجزائر بورقلة.

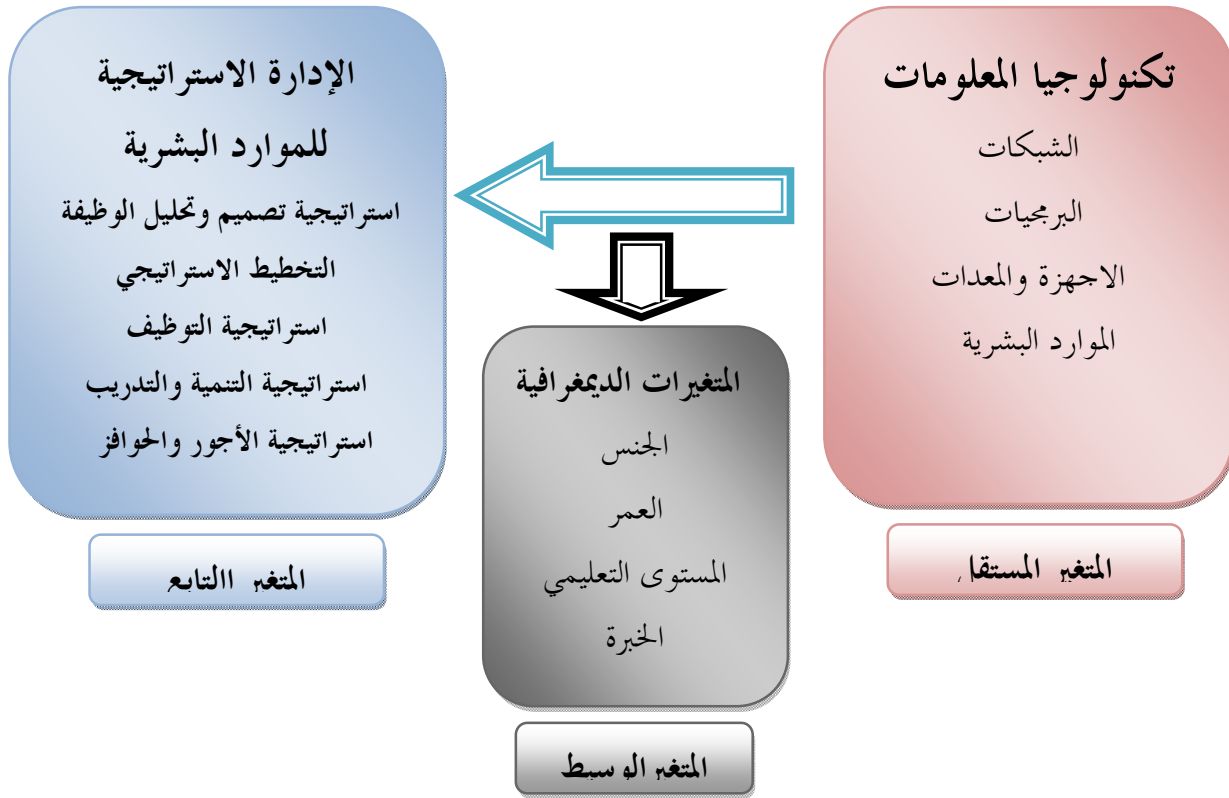
منهجية الدراسة:

من أجل الإجابة على التساؤلات المطروحة واختبار صحة الفرضيات، اعتمدنا في الجانب النظري على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الموضوع، أما في الدراسة الميدانية فقد تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع المعطيات، الذي وجه لعينة الدراسة، الذي تم ترميزه وتفرغته بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وتحليل وتفسير نتائجه.

نموذج الدراسة:

يمكن تلخيص أهم المتغيرات المراد دراستها على النحو التالي:

الشكل رقم (1): النموذج الخاص بالدراسة



المصدر: من إعداد الباحثان

الجانِب النظري : الأدبيات النظرية لتكنولوجيا المعلومات والإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

يمكن تقسيم هذا الجانب إلى ثلاث فروع أساسية وهي

1- مفاهيم عامة وأساسيات حول تكنولوجيا المعلومات

سنحاول في هذا الجزء التطرق لأهم المفاهيم والتعريفات والعناصر الأساسية والمتطلبات لتكنولوجيا المعلومات بالمؤسسة.

1.1- المفاهيم المرتبطة بنظم تكنولوجيا المعلومات

• مفهوم المعلومات:

يشير مصطلح المعلومات information بأنها البيانات التي تم معالجتها والاستفادة منها في صنع القرارات لذا لابد من معرفة البيانات وعملية المعالجة التي بواسطتها تتحول البيانات إلى معلومات أو من مدخلات إلى مخرجات، أخذ بعين الاعتبار الاختلاف الواضح بين البيانات والمعلومات.¹

ويمكننا الإشارة هنا إن البيانات هو عبارة عن جمع كلمة بيان التي تمثل مجموعة من الحقائق أو الأفكار أو المشاهدات، وهي المادة الخام التي تشتق منها المعلومات التي غالبا ما تكون في صورة إعداد أو كلمات أو رموز أو أشكال أو نسب أو معادلات أو تقارير، لتصف فكرة أو هدف معين، ويتبين من هذا التعريف بان البيانات هي عن وقائع ومدخلات النظام كما إنها عبارة عن صورة إعداد أو كلمات بحيث ترتب وتنظم للحصول منها على المعلومات.²

• مفهوم نظم المعلومات:

تجدر الإشارة أن مصطلح نظم المعلومات مصطلح واسع يشمل مجالات مختلفة غير أن الباحثين في الاقتصاد ويركزون على الجانب الإداري في مختلف تعريفاتهم أي أن تعريفهم تميل إلى مصطلح نظم المعلومات الإدارية وكيف أنها تساهم متخذي القرار بالمعلومات.

ويعتبر بعض الباحثين أن تعريف **WASTON** وزملائه يعتبر من أفضل التعاريف حيث يعرفونه على أنه "طريقة تنظيمية تسعى إلى تقديم المعلومات عن الماضي الحاضر استنادا إلى العمليات الداخلية والذكاء الخارجي، يسمح نظام المعلومات بالتحكم في وظائف المؤسسة كما يسعى إلى تقديم معلومات بشكل مستمر في الوقت الملائم من أجل متخذي القرار".³

ومن خلال ما سبق يمكن للباحث قول أن نظم المعلومات الإدارية أنه ذلك النظام الذي يسعى لتبسيط المعطيات والبيانات المتشابكة والمعقدة باستخدام وسائل وأدوات تكنولوجية وبشرية تقدم معلومات مفيدة تدعم الأنشطة والقرارات العملية والاستراتيجية. بمختلف المستويات الإدارية.

● مفهوم تكنولوجيا المعلومات

كما يقصد بتكنولوجيا المعلومات بأنها ثورة المعلومات المرتبطة بصناعة وحيازة المعلومات وتسويقها وتخزينها واسترجاعها وعرضها وتوزيعها ومن خلال وسائل تكنولوجيا حديثة متطورة سريعة وسريعة وذلك من خلال استخدام المشترك للحاسبات الالكترونية ونظم الاتصالات الحديثة، وأنها باختصار العلم الجديد لجمع وتخزين واسترجاع وبث المعلومات آليا.⁴

وقد أوضح **Soft** بأنها سلاح استراتيجي يمكن ان يساعد في بناء وتعزيز قدرات المنظمة الاستراتيجية من خلال توفير أفضل البيانات والمعلومات داخلها وخارجها بما يوطد على علاقة المنظمة بالمجهزين والزبائن والمنظمات الأخرى.⁵

من خلال التعاريف السابقة يمكننا تعريف تكنولوجيا المعلومات على أنها مجموعة من العناصر المتكاملة البشرية والمعدات والبرامج وشبكة اتصالات تكمن وتسهل من معالجة البيانات والمعلومات وتخزينها وتوزيعها، من أجل تفعيل الأنشطة الداخلية مما يسمح بتطوير العلاقة مع الموردين والزبائن وترشيد القرارات الاستراتيجية.

1.2 - خصائص تكنولوجيا المعلومات

- هناك عدة خصائص لتكنولوجيا المعلومات غير أننا استطعنا إبراز أهمها في النقاط التالية:⁶
1. **تقليص الوقت والمكان:** فالتكنولوجيا تجعل الأماكن (الإلكترونيات) متجاوزون كما تسمح بالنقل اللحظي للمعلومات والمعطيات، كما تتيح وسائل التخزين التي تستوعب حجما هائلا من المعطيات المخزنة والتي يمكن الوصول إليها بيسر وسهولة.
 2. **الذكاء الاصطناعي:** أهم ما يميز تكنولوجيا المعلومات هو تطوير المعرفة وتقوية فرص تكوين المستخدمين من أجل الشمولية والتحكم في عملية الإنتاج.
 3. **تكوين شبكات الاتصال:** تتوحد مجموعة التجهيزات المستندة على تكنولوجيا المعلومات من أجل تشكيل شبكات الاتصال، وهذا ما يزيد من تدفق المعلومات بين المستخدمين والصناعيين وكذا منتجي الآلات ويسمح بتبادل المعلومات مع بقية النشاطات الأخرى.
 4. **التفاعلية:** أي أن المستعمل لهذه التكنولوجيا يمكن أن تكون مستقبل ومرسل في نفس الوقت، فالمشاركين في عملية الاتصال يستطيعون تبادل الأدوار وهو يسمح بخلق بنوع من التفاعل بين الأنشطة.
 5. **اقتسام المهام المركزية مع الآلة:** نتيجة حدوث التفاعل والحوار بين الباحث والنظام.
 6. **الالتزامية:** وتعني إمكانية استقبال الرسالة في أي وقت يناسب المستخدم والمشاركين غير مطالبين باستخدام النظام في نفس الوقت.
 7. **اللامركزية:** وهي خاصية تسمح باستقلالية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فالإنترنت مثلا تتمتع باستمرارية عملها في كل الأحوال، فلا يمكن لأي جهة أن تعطل الإنترنت على مستوى العامل بأكمله.
 8. **قابلية التوصيل:** وتعني إمكانية الربط بين الأجهزة الاتصالية المتنوعة الصنع، أي بغض النظر عن الشركة أو البلد الذي تم فيه الصنع.

1.3 - القدرات الرئيسية لتكنولوجيا المعلومات:

يمكن ذكرهم القدرات الرئيسية لتكنولوجيا المعلومات في النقاط التالية:⁷

- 1- السرعة العالية في الأداء والحسابات الرقمية؛
- 2- توفير الاتصال السريع والدقيق بقليل من التكاليف أو بين المنظمات؛
- 3- تخزين كميات كبيرة من المعلومات بطريقة يسهل الوصول إليها وفي فضاء صغير؛
- 4- إمكانية الوصول السريع إلى مقدار هائل من المعلومات في اتخاذ العالم وبكثافة قليلة؛
- 5- زيادة كفاءة وفعالية العاملين كمجموعة في مكان واحد أو في مواقع مختلفة؛
- 6- عرض المعلومات بصورة واضحة تتحدى العقل البشري؛
- 7- المكنة الآلية للعمليات والمهام التي تنجز يدويا؛
- 8- السرعة في الطباعة والتحرير؛

1.4- أبعاد تكنولوجيا المعلومات:

يمكن تبني عناصر تكنولوجيا المعلومات كأبعاد أساسية من الناحية النظرية واستخدامها فيما يلي كأبعاد في الاستبيان أيضا ويمكن تصنيف أهم الأبعاد التي اختارها الباحث في العناصر التالية:

• الأجهزة والمعدات:

تتضمن كل الوسائل المادية والأدوات المستخدمة في معالجة المعلومات وتتألف الأجهزة من وسائل الإدخال ووحدة المعالجة المركزية ووسائل الإخراج وأوساط مادية لربط الأجزاء معا، ويعتبر الحاسب الآلي هو القاعدة الرئيسية التي تنطلق من خلالها تكنولوجيا المعلومات وتبني عليها أساساتها.⁸

• الأنظمة والبرامج :

تمثل البرمجيات الجزء المكمل للمنظومة، حيث بدونها لا تعمل الأجهزة و المكونات المادية، أي لا قيمة للمكونات المادية و الأجهزة بدون برمجيات، و تعتبر المعدات غير المادية أو البرمجيات (Software) مصطلح قديم ظهر مع بدايات ظهور الحواسيب القديمة و يتضمن كل ما هو معني بالأوامر و الإجراءات البرمجية و التي تستخدم لجدولة الأوامر تبعا لماكنة فون نيومان، وهذا يعني البرمجيات مجموعة من الأوامر التي تكتب بواسطة المبرمج لعمل التوافق بين الإنسان والماكينة أو الحاسوب، وهذا المفهوم البسيط للبرامج و البرمجيات بدا يتوسع شيئا فشيئا ليشمل مدى أوسع و اشمل وخصوصا للتطور الذي رافق الحواسيب من حيث المعدات المادية و المعدات البرمجية.

• شبكات الاتصال

يمكن القول إن شبكة الاتصال هي وسيلة و تقنية لنقل المعلومات و البيانات بين أجهزة و أدوات تكنولوجيا مختلفة ضمن إطار محدود، تضمن سرعة ودقة و امن المعلومة، و قد تكون هذه الوسائل عبر نواقل معدنية أو باستخدام أمواج و ترددات هوائية لنقل مجموعة من الرسائل المكتوبة أو الصوتية أو المرئية من محطة طرفية إلى أخرى، متصلة و مبرمجة بأنظمة إدارة لهذه الشبكات المختلفة.

• الموارد البشرية المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات

إن الموارد الإنسانية لنظم المعلومات الإدارية تمثل احد أهم مكونات رأس المال الفكري للمنظمة أو رأس مال المعرفة وبالتأكيد تعتبر المورد المتحكم في كفاءة و فعالية جميع مكونات النظام وبالتالي فإن الموارد الإنسانية و التنظيمية التي تشكل بلقائها وتكاملها البنية التنظيمية لنظام المعلومات الإداري لا تمثل البنية الفوق لنظام المعلومات قاعدة التحتية (نظام الحاسوب، ونظم القواعد بيانات وشبكات) وإنما هي في الواقع قلب نظام المعلومات.

• قواعد البيانات :

1- تجميع البيانات وترتيبها وتنظيمها عملية قديمة جدا حيث ظهرت مع بداية نشوء الحضارات القديمة وبعدها تطورت بشكل كبير جدا واستحدثت لها مناهج وطرق كثيرة، وإن ظهور الحواسيب الالكترونية في منتصف الخمسينيات وانتشارها الواسع وظهور لغات البرمجة والبرامج الجاهزة كان الانقلاب الأول والمهم الذي ربط الحواسيب وما تقدمه من خدمات في إدارة وتنظيم البيانات في الشركات والمؤسسات، ابتداء بإدارة وتنظيم الملفات التقليدية إلى ظهور نظم قواعد البيانات ونماذجها المختلفة وإلى ظهور مخازن البيانات.

2- مفاهيم عامة وأساسيات حول إدارة الموارد البشرية والتوجهات الاستراتيجية

يمكن تجزئة هذا الجزء إلى عدة نقاط وسنحاول إبراز المفاهيم المرتبطة بالمتغير وجملة من الأساسيات المهمة وكذا أبعاده وعناصره.

2.1- مفهوم وأهمية إدارة الموارد البشرية :

يمكن إبراز مفهوم وأهمية الموارد البشرية بالنسبة للمؤسسة ودورها كخالق للقيمة المضافة واهم عنصر حيوي في المنظمات

• تعريف إدارة الموارد البشرية

يمكن وضع التعاريف المهمة التالية:

أ- و يعرفها J.MARTIN "إدارة الموارد البشرية هي تلك الجانب من الإدارة الذي يهتم بالناس أفراد ومجموعات وعلاقات داخل التنظيم وهي تشمل وظائف التالية (تحليل التنظيم، التخطيط القوي العاملة التدريب التنمية الإدارية، العلاقات الصناعية، مكافأة وتعويض العاملين وتقديم الخدمات الاجتماعية والصحة ثم أخيرا المعلومات والسجلات الخاصة بالعاملين".⁹

ب- كما أنها الأداة التي تقوم بتوفير ما تحتاجه المنشأة من الأيدي العاملة والحفاظة عليها وتدريبها وتطويرها والعمل على استقرارها ورفع الروح المعنوية كما تقوم هذه الإدارة أيضا بمتابعة تطبيق اللوائح والتعليمات والقوانين التي شاركت في صياغتها واعتمدها الإدارة العليا في المنظمة وكذلك تعمل الإدارة على تعديلها من وقت لآخر بما يتماشى مع مصلحة المنشأة والعاملين فيها.¹⁰

ت- يمكننا القول إن مفهوم إدارة الموارد البشرية تكمن في تحقيق هدفين تتمحور حولها أسس نجاح المنظمة وهما الكفاءة والعدالة، حيث تقاس الكفاءة بالنسبة للمنظمة من خلال تحقيق أكبر عائد ممكن لعملية الاستثمار أو تحقيق مستوى عالي من الإنتاج اعتمادا على الطلب الاستهلاكي كما تقاس الكفاءة بالنسبة للعاملين من خلال عدة أمور منها مستوى أداء العاملين والتزامهم بتقديم أقصى وأكفأ جهد للمنظمة إضافة إلى بعض الأمور الأخرى.

• أهمية إدارة الموارد البشرية:

يمكن إيضاح أهمية الموارد البشرية في النقاط التالية:¹¹

- أن الإنسان كائن حركي، متجدد، متغير، مبدع، قادر على الابتكار، الاختراع، التطوير، الاكتشاف، بمعنى آخر متغير قادر على التكيف والتطور الذاتي أو بفعل الغير كدورات التدريب والتأهيل مثلا.
- أن إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية تتعامل مع الإنسان الذي لا يمكن تقليده في حاجاته وتوقعاته ورغباته، أي أنها تستطيع أن تكتسب المنظمة ميزة تنافسية.
- تساهم إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية في خلق الموائمة المطلوبة بين المنظمة والبيئة وبين الفرد والمنظمة.
- تلعب إدارة الموارد البشرية دورا مهما في تسهيل التعامل مع الأفراد العاملين وتسهيل حل المشكلات التي تنشأ فيما بين الأفراد والأدوات المختلفة في المنظمة.
- تساهم من خلال تطوير العاملين وتدريبهم مساهمة إيجابية في رفع روحهم المعنوية وتأكيد استقرارهم الوظيفي. وزيادة إنتاجيتهم، مما يؤدي إلى حسن استخدام وتحقيق أهداف المنظمة ذاتها.
- تبرز أهميتها في زيادة رأس المال البشري والذي يعتبر من مفاتيح الإدارة الاستراتيجية المحددة للتنمية.
- تشارك الإدارة المركزية وباقي الإدارات وتعمل معها جنبا إلى جنب لتوفير احتياجاتها من العاملين وتطويرهم.

2.2- وظائف إدارة الموارد البشرية

بما أن الموارد البشرية هو أهم مورد بالنسبة للمنظمات اليوم التي تسعى للاستثمار في هذا المورد النفيس وتحقيق عوائد مستقبلية من خلال زيادة فعالية إدارته عبر مجموعة من الأنشطة المتكاملة والتي توكل بها مصلحة أو دائرة المستخدمين أو ما يسمى مصلحة الموارد البشرية، إن هذه الوظائف والأنشطة تشكل أساسا لتنمية وزيادة كفاءة وفاعلية العمال بالمنظمة في مختلف الأقسام بها وبالتالي رفع المردودية وربحية المؤسسة، ويمكن تقسيم وظائف الموارد البشرية إلى:

• تصميم وتحليل الوظيفة.

من أهم الوظائف والتي من المفيد للمنظمات البدء بها في إدارة مواردها البشرية هي تصميم وتحليل الوظائف فتعتبر تصميم الوظائف تحديد مضمون العمل ومستواه ونطاقه، بينما تهدف عملية تحليل الوظائف ما تتضمنه من واجبات ومسؤوليات وما يجب أن يتوفر في شاغل الوظيفة من مؤهلات ومهارات.

• الاستقطاب والتوظيف

إن أهمية الموارد البشرية ودورها ينطلق من توظيف عمال أكفاء لهم الخبرة والمهارة اللازمة لشغل مختلف الوظائف أي جعل الإنسان المناسب في المكان المناسب وبالتالي تحقيق معدات إنتاجية عالية ومعدل دوران للعمال منخفض، ويشترط بالعمال الموظفين أن تكون مؤهلاتهم متناسبة مع إطار المسار المهني في تلك المؤسسة من جهة وهم القابلة للتطور والاستفادة من برامج التدريب والتعلم الذاتي والانسجام مع التكنولوجيات الحديثة التي تتبناها المؤسسة في هذا الإطار. ويمكن تقسيم وظيفة التوظيف إلى ثلاث أنشطة رئيسية (الاستقطاب_ الاختيار_ التعيين).

• تدريب وتنمية الموارد البشرية

إن التدريب من بين أهم الوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية إذ يكمن دوره في زيادة كفاءة وتحسين المهارات المختلفة للأفراد، ويعتبر استثمارا للمستقبل وزيادة في رأس المال البشري ورفعاً من قدرتها التناسبية وخاصة في ظل الاقتصاد المبني على المعرفة، إذ إن تزايد حجم ونوعية المنافسة المحلية والعالمية بين المنظمات وتسابقها لتقديم الجديد والأفضل في السلع والخدمات لتحقيق رضا المستهلك وتوسيع حصتها السوقية، أدى إلى تزايد اهتمام وتأکید الإدارة على الدور الاستراتيجي الذي يلعبه التدريب والتنمية في جعل الموارد البشرية ذات قدرات ومهارات ومعارف عالية المستوى، لتمكينها من الابتكار والإبداع وتقديم الجديد والأجور من المنتجات وتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة.

• تعويض وحواجز الموارد البشرية

يمكن لنظام الأجور والتعويضات بالمؤسسة إن يكون حافزا للعمال بأداء أحسن إذا كان هذا النظام يعوض الجهد المبذول وكان عادلا بين أفراد المنظمة الواحدة لكن بالصعوبة. يمكن أن يتحقق العدل المطلق إذ يرجع هذا إلى صعوبة تقييم الوظيفة وإيجاد مؤشرات قياس الأداء الفردية والجماعية، لذا البحث بعناية عن أدوات ومقاييس لكي تستطيع الوصول إلى نظام التعويضات والمكافآت الأمثل.

2.3- الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وخصائصها .

• تعريف الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

- يمكننا تعريف استراتيجية إدارة الموارد البشرية المعاصرة بأنها جميع الممارسات الجديدة التي ترسم سياسة تعامل المنظمة الطويل الأجل مع العنصر البشري وما يتعلق به من شؤون تخص حياته الوظيفية في مكان عمله وتماشى هذه الممارسات مع الاستراتيجية العامة للمنظمة وظروفها ورسالتها المستقبلية التي تطمح إلى تحقيقها في السنوات القادمة.¹²
- كما يمكن تعريف الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية بأنها ربط إدارة الموارد البشرية بالأهداف الاستراتيجية بهدف تحسين المستويات الأداء وتنمية الثقافة التنظيمية مما يعزز جوانب الإبداع والمرونة بالمنظمة.¹³
- من خلال هذين التعريفين يمكن تعريف الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية بأنها مجموعة من الوظائف والأنشطة المتناسقة المرتبطة بتقديم خدمات للموظفين وتسيير شؤونهم وفق رؤية واضحة تعكس التوجه الاستراتيجي لهذه الوظيفة وتتطلب تكامل كافة مستويات المؤسسة لتحقيق ميزة تنافسية انطلاقا من تميز مواردها البشرية ومعارفهم.

• الخصائص المميزة الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية عن الإدارة التقليدية .

- لقد تحول النموذج الفكري من الجوانب الإدارية (HRM) ليقود إلى نشوء إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية كجيل جديد يتحمل مسؤولية جديدة بإضافة القيمة، وتظهر المراجعة للأدبيات ذات صلة وجود العديد من النقاط الاختلاف والتمايز بين إدارة الموارد البشرية، وإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، على النحو التالي:¹⁴
- تركز إدارة الموارد البشرية التقليدية على الجوانب التشغيلية والإدارية في حين تركز (SHRM) على الجوانب الاستراتيجية لعمل المنظمة؛
- تهتم إدارة الموارد البشرية التقليدية بالمشكلات المرتبطة بالافراد العاملين، في حين تركز (SHRM) بالقضايا والمشكلات المرتبطة برسالة ورؤية المنظمة؛
- تستلزم إدارة الموارد البشرية التقليدية راسيا تحقيق ترابط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأهداف المنظمة، في حين تستلزم (SHRM) تحقيق الترابط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وعمليات الإدارة الاستراتيجية للمنظمة؛
- تركز إدارة الموارد البشرية أفقيا على ممارسات الموارد البشرية بشكل مستقل، في حين تركز (SHRM) على تحقيق التناسق والتلاؤم مابين ممارسات الموارد البشرية؛
- تهتم إدارة الموارد البشرية التقليدية بالقضايا الجزئية بعمل المنظمة وتركز على أداء الفرد، في حين تهتم (SHRM) بالقضايا الكلية لعمل المنظمة والتركز على أداء المنظمة.

الجانب التطبيقي: دراسة استقصائية لإطارات مؤسسة اتصالات الجزائر

سنناول أسلوب وأدوات الدراسة وعرض وتحليل النتائج ثم مناقشة الفرضيات على النحو التالي:

1- أسلوب وأدوات الدراسة

1.1- مجتمع وعينة الدراسة

■ مجتمع الدراسة:

من العوامل الأساسية التي يجب على أي باحث تحديدها قبل البدء في دراسته: حصر مجتمع البحث، ومجتمع البحث يتكون من جميع المفردات التي تشكل مشكلة الدراسة، وهنا في هذه الدراسة فان مجتمع الدراسة ينحصر في الإطارات والإطارات السامون بالمديرية العامة بالجزائر العاصمة لمؤسسة اتصالات الجزائر لقسم الموارد البشرية فقط والذي يقدر عددهم بحوالي 72 إطار وإطار سامي حسب إحصائيات 2014.

■ عينة الدراسة:

نظرا لصعوبة تطبيق المسح الشامل بسبب ضيق الوقت والتكلفة الكبيرة والجهد، فإننا اخترنا استخدام طريقة العينة، وتم توزيع الاستبيان على 31 إطار واطار سامي بالمؤسسة وهذا هو يمثل العينة المستهدفة، والذين مثلوا نسبة 40% من مجتمع الدراسة ككل لان عدد الاطارات والاطارات السامون بمديرية العامة للموارد البشرية في حدود 72 مسئول،

1.2- تصميم الاستبيان

تكون الاستبيان عند تصميمه بشكله النهائي من ثلاث أجزاء رئيسية وهي:

■ الجزء الأول_ البيانات الشخصية: تعتبر المتغيرات الشخصية ذات أهمية كبيرة في التعرف على خصائص العينة والوقوف على مدى تأثيرها على نتائج الدراسة، وهي تمثل المتغيرات الوسيطة، وتشمل كلا من (الجنس، العمر، المستوى الدراسي، سنوات الخبرة).

الجزء الثاني- تكنولوجيا المعلومات: ويشمل العبارات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات، وهي مقسمة إلى أربع أبعاد كل بعد به أربع أسئلة والأبعاد هي: الشبكات، البرمجيات، الأجهزة والمعدات، الموارد البشرية.

الجزء الثالث- الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية: ويشمل هذا الجزء مجموعة من الأبعاد وكل بعد به أربع أسئلة هي:

✓ استراتيجية تصميم وتحليل الوظيفة، التخطيط الاستراتيجي للوظائف، استراتيجية التوظيف، استراتيجية التنمية والتدريب، استراتيجية الأجور والخوافز، استراتيجية تقييم الأداء

وتم اعتماد مقياس ليكرث الثلاثي (Likert) لبيان مدى أهمية كل عبارة من العبارات لدى العاملين للمحورين الثاني والثالث، أما استعمال وتحليل مؤشر المتوسط الحسابي فمرتبط بالمؤشر القياس المفصلة في الجدول الموالي:

الجدول رقم(1): سلم تحليل المتوسط الحسابي للعبارات.

من 1.00 - إلى غاية 1.66	من 1.67 إلى غاية 2.33	من 2.34 إلى غاية 3.00
عالي	متوسط	منخفض
موافق	محايد	غير موافق

المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا على عدة دراسات متعلقة بمقياس ليكرت.

1.3- المؤشرات الإحصائية المستخدمة

ومن اجل تحليل واختبار صحة الفرضيات الأساسية في الدراسة تم الاستعانة بمجموعة من المؤشرات الإحصائية من خلال استخدام البرنامج الإحصائي المسمى برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية والذي يعرف باسم SPSS حيث استخدمنا إصدارها الثاني والعشرون وتمثل هذه الأساليب فيما يلي:

■ اختبار ألفا كرونباخ، التكرارات والنسب المئوية، الوسط الحسابي والانحراف المعياري، معامل الارتباط سيرمان معادلة خط الانحدار باستعمال طريقة المربعات الصغرى .

1.4- صدق الاستبيان

باستعمال برنامج SPSS نسخة 25 واستخدم مؤشر قياس ألفا كرومباخ تم التوصل إلى النتائج التالية
الجدول رقم(2):مؤشر الصدق والثبات لعبارات الاستبيان ألفا كرومباخ

مجموع عبارات الاستبيان	عدد الأبعاد	عدد العبارات	ألفا كرومباخ
	10	40	0.876

المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

التحليل:

بما أن ألفا كرومباخ أكبر من 0.60 لمجموع العبارات فإننا يمكن القول إن عبارات الاستبيان لها صدق وثبات من الناحية الإحصائية إذ انه في حال إعادة توزيع الاستبيان على نفس العينة فستحافظ على هذه النتائج ولن تتغير بشكل كبير ذو قيمة إحصائية، ونستنتج إن هذه العبارات لها القدرة على الجواب على الإشكالية العامة والإشكالية الفرعية.

2- عرض وتحليل النتائج الوصفية للدراسة

سنحاول عرض وتحليل النتائج الوصفية من خلال الأبعاد الأربعة لتكنولوجيا المعلومات لمعرفة مدى استخدام المؤسسة لها حسب آراء العينة المدروسة وستكون بتناول النقاط التالية.

البعد الأول: الشبكات

قمنا بطرح أربع أسئلة في هذا البعد لمحاولة الوصول إلى مدى استخدام المؤسسة للشبكات وجودتها بالمؤسسة:

الجدول رقم (3): نتائج إجابات العينة المتعلقة بعبارات بعد الشبكات

الرتبة	الاتجاه	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات
01	عالي	0.58	2.73	تصل الشركة كل فروعها ومكاتبها بالشبكة المعلوماتية
02	عالي	0.68	2.43	للشبكة قدرة على نقل معلومات بحجم كبير وبسرعة
03	متوسط	0.90	2.13	قلما يكون هناك انقطاعات ومشاكل على مستوى الشبكة
04	عالي	0.80	2.33	غالبا ما يتم إصلاح الشبكة بسرعة في حالة انقطاعها
	عالي	0.48	2.40	الشبكات

المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

التحليل:

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن معظم العبارات كان مستوى توفرهم عالي وهذا يدل على اوجد مستوى استعمال لعناصر الشبكات عالي، كانت في المرتبة الأولى العبارة الأولى بمتوسط حسابي قدره 2.73، بينما الوسط الحسابي للبعد الشبكات فان متوسطه الإجمالي قدر ب 2.40 أي هناك مستوى استخدام عالي لبعد الشبكات في مؤسسة اتصالات الجزائر حسب آراء العينة المدروسة .

البعد الثاني: البرمجيات

من خلال نتائج برنامج الإحصائي SPSS لبعد البرمجيات التي خصصنا له ستة عبارات كانت النتائج مفصلة في الجدول التالي:

الجدول رقم (4): نتائج إجابات العينة المتعلقة بعبارات بعد البرمجيات

الرتبة	الاتجاه	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات
01	عالي	0.629	2.53	البرامج التي تستخدمها المؤسسة سهلة الاستعمال
02	عالي	0.630	2.50	تحتوي جميع الأقسام على برمجيات وظيفية متخصصة
03	متوسط	0.651	2.30	توفر هذه البرامج المتخصصة معلومات دقيقة
04	متوسط	0.776	2.13	جميع البيانات و البرامج محمية بشكل جيد وفعال
	عالي	0.41	2.36	البرمجيات

المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

التحليل:

انقسمت النتائج بين عبارتين عالية التوفر والبقية بمتوسط الحضور، احتلت المرتبة الأولى العبارة الأولى أيضا بمتوسط حسابي 2.53 بينما كان المتوسط الحسابي العام لبعد البرامج والتطبيقات في حدود 2.36 وهذا ما يدل عن وجود مستوى استخدام عالي ومرتفع لبعد البرامج والتطبيقات الالكترونية في مؤسسة اتصالات الجزائر حسب آراء العينة المدروسة.

البعد الثالث: الأجهزة والمعدات

انطلاقا من مخرجات النظام الإحصائي يمكن عرض النتائج الوصفية لهذا البعد في الجدول التالي.

الجدول رقم (5): نتائج إجابات العينة المتعلقة بعبارات بعد الأجهزة والمعدات

الرتبة	الاتجاه	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات
01	عالي	0.568	2.77	كل موظف إداري وتقني يملك جهاز كمبيوتر
02	عالي	0.640	2.73	كل مكتب مزود في الغالب بهاتف ثابت على الأقل
03	متوسط	0.788	2.00	المؤسسة مزودة بكشف الحضور والانصراف يعمل بنظام البصمة (بيومتري)
04	عالي	0.681	2.53	تستغل المؤسسة بفعالية أجهزة عقد المؤتمرات المرئية عن بعد
	عالي	0.38	2.50	الأجهزة والمعدات

المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

التحليل:

بينما في هذا البعد المرتبط بالأجهزة والمعدات فإن أغلب العبارات كان مستوى توفرها عالي ما عدا العبارة الثالثة، كانت العبارة الأولى أعلى من البقية من حيث مستوى الاستخدام. بمتوسط حسابي قدره 2.77 وكذلك كان المتوسط الحسابي العام للبعد في حدود 2.50، وهذا يدل على انه هناك مستوى استخدام عالي للأجهزة والمعدات في مؤسسة اتصالات الجزائر حسب آراء العين.

البعد الرابع: الموارد البشرية

يمكن تلخيص أهم النتائج المتحصل عليها ببعد الموارد البشرية المساهمة في تكنولوجيا المعلومات أو المستخدمة لها في الجدول التالي:

الجدول رقم (6): نتائج إجابات العينة المتعلقة بعبارات بعد الموارد البشرية

الرتبة	الاتجاه	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات	
02	عالي	0.724	2.40	يستفيد العمال من دورات تكوينية لاستخدام الأجهزة والبرامج التكنولوجية الجديدة	01
03	متوسط	0.750	2.30	أغلب العمال لهم القدرة على تطوير قدراتهم ذاتيا في استخدام التكنولوجيا	02
04	متوسط	2.07	2.07	يتاح للعمال المتميزين الفرصة للمساهمة في تطوير وتحسين الأنظمة	03
01	عالي	0.626	2.57	يكشف العمال من خلال الممارسات نقائص وفجوة بعض الأنظمة	04
	عالي	0.50	2.33	الموارد البشرية	

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

التحليل:

من خلال الجدول فإن هناك عبارتين بمستوى توافر عالي والعبارات المتبقية بمستوى متوسط، كانت أعلى العبارات توفرا من نصيب العبارة الرابعة بمتوسط حسابي قدره 2.57، في حين كان المتوسط الحسابي العام للبعد في حدود 2.33 وهو يدل على وجود مستوى تقريبا عاليا لاستخدام الموارد البشرية المؤهلة والمرتبطة بتكنولوجيا المعلومات بشكل قريب من الحسن في مؤسسة اتصالات الجزائر حسب آراء العينة المدروسة

3- تحليل ومناقشة الفرضيات

3.1- مناقشة الفرضية الأولى: هناك مستوى مرتفع لاستخدام تكنولوجيا المعلومات بمؤسسة اتصالات الجزائر.

من أجل نفي أو إثبات هذه الفرضية نستعرض النتائج السابقة حيث من خلال نتائج برنامج spss وبعد حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل بعد من أبعاد تكنولوجيا المعلومات يمكننا إبراز النتائج الأساسية في الجدول التالي:

الجدول رقم (7): مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة حسب آراء العينة

الرتبة	الاتجاه	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
02	عالي	0.48	2.40	بعد الشبكات
03	عالي	0.41	2.36	بعد البرمجيات
01	عالي	0.38	2.50	بعد الأجهزة والمعدات
04	عالي	0.51	2.33	بعد الموارد البشرية
.	عالي	0.25	2.40	محور تكنولوجيا المعلومات

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

التحليل:

من خلال الجداول السابقة والجدول الملخص لهم في الجدول السابق مباشرة نجد أن مستوى استخدام كل الأبعاد كان عالي انطلاقا من بعد الأجهزة والمعدات الأعلى توفرا واستخداما مروورا بعد الشبكات في المرتبة الثانية ثم بعد البرمجيات وصولا لبعد الموارد البشرية الأقل توفرا من بين الأبعاد الأربعة، بينما فإن المتوسط الحسابي العام الإجمالي لكل المحور في حدود 2.40. وهذا يدل على صحة الفرضية الأولى أي انه:

هناك مستوى لاستخدام مرتفع لتكنولوجيا المعلومات في مؤسسة اتصالات الجزائر حسب آراء العينة المدروسة.

3.2- مناقشة الفرضية الثانية: هناك علاقة بين تكنولوجيا المعلومات و الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية بمؤسسة اتصالات الجزائر يمكننا دراسة هذه العلاقة عن طريق تجزئة المتغير الأول تكنولوجيا المعلومات إلى أبعاده المعتمدة وعلاقتها بالإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية والجدول التالي يوضح بالتفصيل هذه العلاقة باستخدام معامل الارتباط بيرسون. الجدول الموالي يخلص أهم النتائج المتوصل إليها في هذا الإطار:

الجدول رقم (8): العلاقة بين أبعاد تكنولوجيا المعلومات والإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

القيم	الشبكات	البرمجيات	الأجهزة والمعدات	الموارد البشرية	تكنولوجيا المعلومات
GRH	0.117	0.364	0.043	0.367	0.407
قيمة معامل الارتباط	0.537	0.048	0.821	0.046	0.026
مستوى المعنوية	31	31	31	31	31
حجم العينة					

المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

التحليل:

من خلال مخرجات برنامج SPSS المتعلقة بدراسة علاقة أبعاد تكنولوجيا المعلومات بالإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية يمكننا تفصيل علاقة كل بعد من الأبعاد مع المتغير الآخر فإذا كان مستوى الدلالة اقل من 0.05 فإنه توجد علاقة ، فإذا كانت مستوى المعنوية اكبر من 0.05 فإنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية والتفصيل يكون كما يلي:

1- علاقة بعد الشبكات بالإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الشبكات والإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر حسب آراء العينة المدروسة عند مستوى دلالة 5%.

2- علاقة بعد البرمجيات بالإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد البرمجيات والإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر حسب آراء العينة المدروسة عند مستوى دلالة 5%.

3- علاقة بعد الأجهزة والمعدات بالإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الأجهزة والمعدات والإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر حسب آراء العينة المدروسة عند مستوى دلالة 5% .

4-علاقة بعد الموارد البشرية المرتبطة بالتكنولوجيا بالإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الموارد البشرية المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات والإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر حسب آراء العينة المدروسة عند مستوى دلالة 5% .

5- علاقة محور تكنولوجيا المعلومات كمتغير كلي بمتغير الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محور تكنولوجيا المعلومات والإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر حسب آراء العينة المدروسة عند مستوى دلالة 5% . هناك علاقة خطية طردية متوسطة بين تكنولوجيا المعلومات والإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

وبالتالي صحة الفرضية الثانية القائلة:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية لاستخدام لتكنولوجيا المعلومات بالإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في

مؤسسة اتصالات الجزائر حسب آراء العينة المدروسة عند مستوى معنوية 5% .

3.3- مناقشة الفرضية الثالثة : هناك مستوى تأثير ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات على الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية بمؤسسة محل الدراسة.

■ باستعمال معادلة خط الانحدار المتعدد يمكن الإجابة على هذه الفرضية اختبارها والشكل الموالي يوضح أهم النتائج:

الجدول رقم (9): تأثير أبعاد تكنولوجيا المعلومات على الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

النموذج			Béta	T المحسوبة	مستوى الدلالة
	A	الخطأ المعياري			
الثابت	0.779	0.810	..	0.961	0.346
الشبكات	0.27	0.159	0.32	0.167	0.869
البرمجيات	0.266	0.186	0.276	1.428	0.166
الأجهزة والمعدات	0.002-	0.217	0.002-	0.009-	0.993
الموارد البشرية	0.225	0.159	0.288	1.416	0.169

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

التحليل: مئة خلال الجدول نلاحظ أن مستوى المعنوية لكل معالم النموذج ومتغيراته المستقلة الأربعة أكبر من 0.05 أي أنه ببساطة نستطيع القول أن كل الأبعاد لتكنولوجيا المعلومات بلا استثناء بصورة مستقلة لا تشكل أي تأثير يذكر على الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية. باستعمال معادلة خط الانحدار البسيط يمكن الإجابة على هذه الفرضية اختبارها والشكل الموالي يوضح أهم النتائج: الجدول رقم (10): تأثير محور تكنولوجيا المعلومات كمتغير مستقل على الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

النموذج			Béta	T المحسوبة	مستوى الدلالة
	A	الخطأ المعياري			
الثابت	0.44	0.659	..	0.680	0.502
تكنولوجيا المعلومات	0.643	0.273	0.407	2.356	0.026

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

- التحليل

من خلال النتائج التي تدرس تأثير محور تكنولوجيا المعلومات بشكل بعد مستقل كلي على الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية فإنه من الملاحظ من خلال مستوى المعنوية أقل من 0.05 فإن نستنتج:

$$Y=0.44+0.643X$$

المعادلة التالية:

أي كلما زاد استخدام تكنولوجيا المعلومات بوحدة واحدة زاد مستوى أداء الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية بـ 64% وهذا يدل على وجود أثر واضح بين المتغيرين و عليه نحكم على صحة الفرضية . وبالتالي نقول بصحة الفرضية الثالثة والتي تقول:

هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات على الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر حسب آراء العينة المدروسة عند مستوى معنوية 5 %.

الخلاصة:

إن هذه الدراسة حملت في طياتها محاولة دراسة تأثير تكنولوجيا المعلومات على الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وذلك من خلال التطرق إلى جانب نظري متطرق لأهم المفاهيم وأبعاد كلي المتغيرين بشيء من الإيجاز ثم تطرق إلى الجانب التطبيقي حيث تناول أسلوب الدراسة المتمثل في الأسلوب الاستقصائي أي باستخدام استبيان موزع على 31 مسئولين بين إطار وإطار سامي في المديرية العامة للموارد البشرية وباستعمال برنامج إحصائي SPSS ومجموعة من المؤشرات الإحصائية توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أبرزها النتائج التالية:

- هناك مستوى استخدام مرتفع لتكنولوجيا المعلومات في مؤسسة اتصالات الجزائر حسب آراء العينة .
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات بالإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر حسب آراء العينة المدروسة عند مستوى معنوية 5 %.

- هناك تأثير لاستخدام تكنولوجيا المعلومات على الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر حسب آراء العينة المدروسة عند مستوى معنوية 5%.

توصيات واقتراحات:

- بناء على نتائج الدراسة يمكن تحديد مجموعة من الاقتراحات و التوصيات للمؤسسة محل الدراسة ومختلف المنظمات كما يلي:
- توفير بيئة مناسبة لإدارة التغيير وإعادة هندسة الإدارة ودمج العمال نفسيا وفكريا بهذا التوجه؛
- الحرص على مرافقة الإدارة العليا والالتزام التام لتبني تكنولوجيا جديدة أو تطويرها؛
- إعطاء العاملين صلاحيات أوسع في أداء المهام؛
- العمل على صيانة ومراقبة تكنولوجيا المعلومات والحرص على امن المعلومات المتعلقة بالمستخدمين؛
- العمل على تدريب وتكوين المورد البشري و تحفيزية لضمان مستوى رضا وولاء العمال.

آفاق الدراسة:

يمكن للباحثين التطرق في المستقبل إلى المواضيع التالية:

- تأثير تكنولوجيا المعلومات على التوجه الاستراتيجي لإعادة هندسة إدارة الموارد البشرية؛
- تبني إدارة التغيير كأداة لتفعيل التحكم في تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة؛
- متطلبات تفعيل الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في المؤسسات متعددة الجنسيات؛
- المناخ والثقافة التنظيمية بين التأثير والتأثر بتكنولوجيا المعلومات بالجامعات الجزائرية.

الهوامش والمراجع:

- 1- عدنان عوادة الشوايكة، دور نظم وتكنولوجيا المعلومات في اتخاذ القرارات الادارية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2001، صص، 88، 89.
- 2- Keith.r.mecloy, resource management information systems process and practice london, taylor et francis ltd 1995,p4.
- 3-Ranisavljevic, Iredraybet al, management information system and decision making process in enterprise, economics management information technology, 2012, vol,1-no03,p200.
- 4-النايف س، عبد العالي ع، تطوير نظم المعلومات التربوية والادارية، مجلة علوم انسانية العدد28، 2008، ص 8.
- 5-Daft, r, management, s thed, the dryden press, harcoun college publisher, south western, 2000, p 240.
- 6- عفاف خويلد، النشاط الترويجي في ظل تكنولوجيا المعلومات والاتصال، في المؤسسات الجزائرية، رسالة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، 2009، صص 47، 48.
- 7-Turban, e. fram et ephraim, met wetherbe,j, information technclovyforstregic management, john willey et sons. Inc 2002, p 4.
- 8-ميرزا سما ساهر انطوان، تأثير مكونات تقنية المعلومات في ادارة علاقات الزبون، دراسة استطلاعية لعينة من المدراء في شركة تعبئة الغاز، مجلة الادارة والاقتصاد، العدد 97، 2013، ص 229.
- 9- يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي متكامل)، دار الوراق، عمان، الأردن، 2006، ص 55.
- 10- صلاح هادي الحسيني ود. اعتصام الشكرجي، القيادة الإدارية وأثرها في إدارة الموارد البشرية إستراتيجيا، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، ط 1، 2015، ص 27.
- 11- صلاح هادي الحسيني وإعتصامالشكرجي، نفس المرجع السابق، ص 29.
- 12Robert sibson, strategie planning for human resource management, amacom books, new york, 1992: p27.
- 13Dessler ,g,human resource management, 8 the edi, usa, prentice hall, 2000: p 21.

¹⁴Inyoang, b, j, strategic human resource management (shrm) :aparadigm shift for achievionsustaine.,competitive advantage in organization, international,bulletion of business administration, 2010: p 25. .

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

بوبرق قواميد؄ علي عبد الله (2018). تكنولوجيا المعلومات ودورها في دعم التوجه الاستراتيجي للإدارة الموارد البشرية . المجلة الجزائرية للدراسات المحاسبية والمالية. المجلد 04 (العدد 02). الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة. ص.ص 29-42.



يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعنيين وفقا لـ **رخصة المشاع الإبداعي نسب المصنف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.

المجلة الجزائرية للدراسات المحاسبية والمالية مرخصة بموجب **رخصة المشاع الإبداعي نسب المصنف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.



The copyrights of all papers published in this journal are retained by the respective authors as per the **Creative Commons Attribution License**.

Algerian Review of Studies in Accounting and Finance is licensed under a **Creative Commons Attribution-Non Commercial license (CC BY-NC 4.0)**.