

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على وظائف إدارة الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة دراسة حالة : منظمات الجنوب الغربي بالجزائر (ولاية بشار نموذجاً)

الهزام محمد

- جامعة طاهري محمد بشار

mhazzam@gmail.com

conducted at a number of organizations in the southwest Algeria (Bechar city). Through this case study, we highlighted the effect of ICT on HRM and on the Human Resources Management Practices (Rh.planning, Training, Wages... etc.).

Key words: Information and communication technology.(ICT) - Management - Organization - human resources - Human resource management (HRM).

ملخص:

على الرغم من الاستخدام الواسع و المتزايد لتكنولوجيا المعلومات و الاتصال في إدارة الموارد البشرية ، لا يزال مستوى أثرها محل دراسات و أبحاث.

الهدف من هذه الدراسة هو تسليط الضوء على أهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال، وتحليل أثر استخدامها على تسيير الموارد البشرية.

بعد مراجعة الأدبيات الأكاديمية، تقدم الدراسة نتائج البحث الميداني التي أجريت على عدد من المنظمات

بالجنوب الغربي الجزائري (ولاية بشار) ، و ذلك بتسليط الضوء على أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد البشرية بشكل عام ، وعلى وظائفها الأساسية بشكل خاص (تخطيط الموارد البشرية، التكوين الأجور والرواتب.... الخ)

الكلمات المفتاحية:

تكنولوجيا المعلومات والاتصال - تسيير - المنظمة. - الموارد البشرية - إدارة الموارد البشرية

1- مقدمة

يشهد العالم الحديث متغيرات عديدة في جميع الميادين الاقتصادية السياسية والاجتماعية. هذا الواقع الجديد فرض حرية انتقال رؤوس الأموال المادية و البشرية فضلا عن المعلومات و التقنية،مما ساهم في تحويل الإنتاج الفكري إلى سلع وخدمات تدر أرباحا تفوق في معظم الأحيان أرباح القطاعات الإنتاجية الأخرى، وأصبحت الأفكار،المعلومات و المعرفة أساس القوة الاقتصادية و البديل الذي يتفوق على المصادر الطبيعية.

إن المعلومات و المعرفة أثبتت أنها تشكل موردا اقتصاديا، يفوق في أهميته الموارد الاقتصادية الطبيعية ، وهذا ما يبدو جليا في البلدان الآسيوية التي لا تملك موارد اقتصادية مقارنة بغيرها، بل كان اعتمادها على المعلومات و المعرفة التي منحتها القوة و التقدم.

في ظل اقتصاد مبني على المعرفة أصبحت المعلومات و المعرفة ميزة تنافسية بين المنظمات. وتتمثل المعرفة في توافر الأفراد الذين لديهم المعلومات ، ومعارف مخزنة والتقنيات المختلفة. ونتيجة لذلك فإن المنظمات الناجحة هي

Abstract :

Despite the considerable growth in the use of information technology in human resource management (HRM), the level of impact is still under-research.

The purpose of this study is to highlight the importance of using ICT and analyze its impact

on human resources management (HRM).

After a review of the academic literature, we present the results of an empirical research

الأجهزة و الوسائل) على وظائف إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، التوظيف، التكوين و التطوير، الأجور و الحوافز وتقييم الأداء) بمنظمات الجنوب الغربي بالجزائر (ولاية بشار).

الفرضية الرئيسية الثانية: H0: لا توجد فروق ذات إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتكنولوجيا المعلومات بأبعادها (البرمجيات، الشبكات و البيانات و الأجهزة و الوسائل) في بمنظمات الجنوب الغربي بالجزائر (ولاية بشار) تعزى للمتغيرات الوظيفية (المؤهل العلمي، التخصص، طبيعة نشاط المنظمة، عدد العاملين في المنظمة و سنوات الخبرة)

3- أدوات الدراسة و قياس المتغيرات

أولاً: صدق أداة الدراسة: للتحقق من صدق محتوى الاستبانة، تم عرضها على عدد من الاساتذة ذوي الاختصاص والخبرة للحكم على صلاحية فقراتها ومدى ملائمتها للمحاور المقترحة للدراسة. وفي ضوء ملاحظاتهم ومقترحاتهم، تم تعديل بعض الفقرات، وحذف عدد منها، وإضافة فقرات أخرى، لجعل أداة الدراسة صالحة للتطبيق على عينة الدراسة.

ثانياً: ثبات أداة الدراسة: من أجل التأكد من أن الاستبانة مناسبة لما نريد قياسه واختبار مدى الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة، تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لفحص الثبات حيث تعتبر ذات ثبات مقبول، حيث تجاوز معامل ألفا 0.60 أي ($\alpha \geq 0.60$) وهي الحد الأدنى للثبات.

4- متغيرات و أنموذج الدراسة

أولاً: متغيرات الدراسة: استناداً إلى الدراسات السابقة تم تطوير استبانة خاصة للتعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على وظائف إدارة الموارد البشرية بمنظمات الجنوب الغربي بالجزائر (ولاية بشار)، تكونت الاستبانة من ثلاثة أجزاء وهي:

تلك المنظمات التي تقوم باستقطاب، اختيار وتطوير و الحفاظ على مواردها البشرية والذين يمكنهم قيادة هذه المنظمات، كما أن المنظمات الناجحة هي المنظمات التي تولي الاهتمام بمواردها البشرية وبحاجاتهم ورغباتهم، وتستغل فرص التقنيات المختلفة الموجودة بالبيئة المحيطة و مواكبتها.

في ظل هذه التحولات فإن المؤسسات في الجزائر تواجه ظروف صعبة تلزمها التكيف مع هذا التحول السريع، وذلك بتغيير سياساتها و استراتيجياتها، حيث تشير جل الدراسات والأبحاث بأنه نتيجة تكنولوجيا المعلومات و اقتصاد معرفي بخصائصه وتأثيراته، أدى إلى حدوث العديد من التغيرات في الأسواق، خاصة سوق العمل مما كان له انعكاسات على تسيير الموارد البشرية و دورها في هذه التطورات، مما يتطلب إعادة النظر في تسيير الموارد البشرية وكذا ممارسات وظائفها المختلفة.

ادن في ظل هذه التحديات التي تواجه المؤسسة الجزائرية مهما كان نشاطها فقد تبين أن الموارد البشرية هي أساس النجاح في اقتصاد جديد يعتمد على المعلومات و المعرفة. وعليه يمكن طرح التساؤل التالي:

ما هو اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على ادارة الموارد البشرية و كيفية أداء وظائفها المختلفة بمنظمات الجنوب الغربي بالجزائر (ولاية بشار نموذجاً)؟

2- مجتمع وعينة الدراسة و فرضياتها

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المنظمات المتواجدة بولاية بشار أو دوائرها والمسجلة بسجل الهيئات الرسمية للولاية ويهدف إجراء الدراسة تم أخذ عينة من (117).

ثانياً: فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى: H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتكنولوجيا المعلومات بأبعادها (البرمجيات، الشبكات و البيانات و

التوظيف، التكوين و التطوير، الأجور و الحوافز
وتقييم الأداء).

6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

لأغراض التحليل واختبار الفرضيات التي حددتها الدراسة، فقد تم اعتماد بعض المؤشرات الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) التالية:

معامل الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لبيان مدى الاتساق الداخلي لفقرات الدراسة .

مقاييس الإحصاء الوصفي كالتكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد عينة الدراسة، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

اختبار معامل تضخم التباين (VIF)

معامل الالتواء Skewness للتأكد من التوزيع الطبيعي للبيانات.

اختبار التباين المسموح Tolerance للتأكد من عدم وجود ارتباط عالٍ بين متغيرات الدراسة المستقلة.
تحليل الانحدار المتعدد لاختبار اثر المتغيرات المستقلة في أبعاد المتغير التابع.

تحليل الانحدار المتعدد المترج لترتيب المتغيرات حسب أهميتها في تفسير المتغير التابع.

تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروقات بين المتغيرات الوظيفية لأفراد عينة الدراسة.

7- تحليل البيانات

أولاً: تحليل البيانات لتكنولوجيا المعلومات

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المتغير المستقل (تكنولوجيا لمعلومات)

(1) الجزء الأول: ويشمل المعلومات الشخصية والوظيفية (المؤهل العلمي، التخصص، طبيعة نشاط المنظمة، عدد العاملين بالمنظمة و سنوات الخبرة). وتناولتها الأسئلة (1-5).

(2) الجزء الثاني: يقاس فيه المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات) وفق الأبعاد الآتية:

- البرمجيات و تضمن (5 فقرات). الشبكات والبيانات و تضمن (5 فقرات).

- التكنولوجيا و تضمن (5 فقرات).

(3) الجزء الثالث: يقاس فيه المتغير التابع (وظائف إدارة الموارد البشرية) وفق الأبعاد الآتية:

- تخطيط الموارد البشرية و تضمن (5 فقرات).

- التوظيف و تضمن (5 فقرات).

- تكوين و تطوير الموارد البشرية و تضمن (5 فقرات).

- الأجور و الحوافز و تضمن (5 فقرات).

- تقييم الأداء و تضمن (5 فقرات).

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لتحديد درجة الأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات الاستبيان بحيث تمنح 5 لموافق بشدة، 4 لموافق، 3 لمحايد، 2 لغير موافق، و 1 لغير موافق بشدة.

ثانياً: أنموذج الدراسة : تكون انموذج الدراسة من متغيرين رئيسيين هما:

- المتغير المستقل وتمثل في تكنولوجيا

المعلومات بأبعادها (البرمجيات، الشبكات و البيانات الأجهزة و الوسائل)

- المتغير التابع : و تمثل في وظائف إدارة الموارد

البشرية بعناصرها (تخطيط الموارد البشرية،

البعد الأول: البرمجيات

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد البرمجيات				
الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية
1	اعتماد وتركيب برمجيات خاصة لمواجهة التغيرات	3.51	1.24	متوسط
2	البرامج المستخدمة تتناسب وطبيعة العمل	3.70	1.11	مرتفع
3	البرامج المستخدمة تساعد في أداء المهام	3.89	1.03	مرتفع
4	تساعد البرامج المستخدمة في فصل المهام وتحديد الصلاحيات	2.89	1.17	متوسط
5	تعمل المنظمة على تحديث البرامج باستمرار	3.64	1.06	متوسط
	الكلية	3.69	0.92	

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج SPSS

المرتفعة. كما يشير المتوسط الحسابي العام لمتغير هندسة القيمة 3.69 وانحراف معياري 0.92 إلى أن هناك شبه موافقة بين أفراد عينة الدراسة على هذا البعد.

يظهر من الجدول (3) أن المتوسطات الحسابية لفقرات بعد البرمجيات تراوحت ما بين 3.51 و 3.89 وانحرافات معيارية تراوحت ما بين 1.03 و 1.24، وهذا يدل على أن هناك شبه اتفاق حول بعد البرمجيات ما بين الدرجة المتوسطة والدرجة

البعد الثاني: الشبكات والبيانات

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الشبكات والبيانات				
الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية
1	يتم متابعة وتقييم وصول البيانات في المنظمة	3.73	1.01	مرتفع
2	تتناسب الشبكة المتوفرة مع احتياجات العمل في المنظمة	4.02	0.94	مرتفع
3	يحتوي نظام معلومات المنظمة على كل المعلومات و البيانات التفصيلية الضرورية	3.55	1.32	متوسط
4	تعمل المنظمة على تحديث بياناتها باستمرار	3.70	0.95	مرتفع
5	تستخدم المنظمة شبكة اتصال للربط بين الأقسام و المصالح	3.58	0.87	متوسط
	الكلية	3.74	1.06	

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج SPSS

1.01 وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة " يحتوي نظام معلومات المنظمة على كل المعلومات و البيانات التفصيلية الضرورية " بوسط حسابي 3.55 وانحراف معياري 1.32. وبلغ الوسط الحسابي للمجال ككل 3.74 والانحراف المعياري 1.06.

يظهر الجدول (4) أن الفقرة " تتناسب الشبكة المتوفرة مع احتياجات العمل في المنظمة " قد احتلت المرتبة الأولى بوسط حسابي 4.02 وانحراف معياري 0.94 وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة " يتم متابعة وتقييم وصول البيانات في المنظمة " بوسط حسابي 3.73 وانحراف معياري

البعد الثالث : الأجهزة و الوسائل

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الأجهزة و الوسائل				
الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية
1	تتوفر الأجهزة و الحواسيب بشكل كاف بالمنظمة	3.91	0.94	مرتفع
2	الأجهزة و الوسائل المتوفرة تساعد في العمل	3.97	0.88	مرتفع
3	الأجهزة المتوفرة في المنظمة توفر معالجة سريعة ودقيقة للبيانات	4.10	0.99	مرتفع
4	يتوفر بالمنظمة مختصين في صيانة الأجهزة و الوسائل	2.57	1.03	متوسط

5	تستغل الأجهزة و الوسائل المتوفرة بالشكل الأمثل	3.89	1.07	مرتفع
	الكلي	3.87	0.98	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج SPSS

الجنوب الغربي بولاية بشار بدرجة مرتفعة. كما يشير المتوسط الحسابي العام 3.87 وانحراف معياري 0.98 بأن هناك موافقة بين افراد عينة الدراسة على هذا البعد.

يظهر من الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لفقرات بعد الأجهزة و الوسائل تراوحت ما بين 3.89 و 4.10 وانحرافات معيارية تراوحت ما بين 0.88 و 1.07، وهذا يدل على أن هناك اتفاق حول فقرات بعد الأجهزة و الوسائل في منظمات

جميع الأبعاد: لمجال تكنولوجيا المعلومات

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال تكنولوجيا المعلومات				
الرقم	المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
1	البرمجيات	3.69	0.92	
2	الشبكات و البيانات	3.74	1.06	
3	الأجهزة و الوسائل	3.87	0.98	
	تكنولوجيا المعلومات	3.84	0.94	

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج SPSS

تكنولوجيا المعلومات (3.84) وانحراف معياري (0.94) ما يدل على تقارب إجابات عينة الدراسة.

يتضح من الجدول أعلاه أن مجال تكنولوجيا المعلومات جاء ضمن الموافقة المرتفعة حيث بلغ الوسط الحسابي لمجال ثانيا: تحليل البيانات لوظائف إدارة الموارد البشرية

المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لأبعاد المتغير التابع (وظائف إدارة الموارد البشرية) البعد الاول : تخطيط الموارد البشرية

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتخطيط الموارد البشرية				
الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية
1	تتعرف على احتياجاتها من الموظفين من خلال نظام معلومات	4.21	1.24	مرتفع
2	تتوابع عملية التخطيط للموارد البشرية المتغيرات التكنولوجية	3.65	0.66	متوسط
3	تستخدم المنظمة الحاسب الآلي في مختلف مراحل التخطيط للموارد البشرية	3.87	0.98	مرتفع
4	تعتمد المنظمة في عملية التخطيط للموارد البشرية على استعمال معلومات الكترونية	3.49	0.76	متوسط
5	يتوفر لدى المنظمة مختصين في التخطيط للموارد البشرية	0.62	0.73	متوسط
	الكلي	3.95	1.03	

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج SPSS

3.87 وانحراف معياري 0.98 وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة يتوفر لدى المنظمة خبراء في التخطيط للموارد البشرية بوسط حسابي 0.62 وانحراف معياري 0.73. وبلغ الوسط الحسابي للمجال ككل 3.95 والانحراف المعياري 1.03. مما يدل على تقارب إجابات عينة الدراسة

يظهر من الجدول (7) أن الفقرة تتعرف على احتياجاتها من الموظفين من خلال نظام معلومات قد احتلت المرتبة الأولى بوسط حسابي 4.21 وانحراف معياري 1.24 وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة تستخدم المنظمة الحاسب الآلي في مختلف مراحل التخطيط للموارد البشرية " بوسط حسابي

البعد الثاني: توظيف الموارد البشرية

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتوظيف الموارد البشرية				
الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية
1	يشترط المهارة و معرفة استعمال الحواسيب في التوظيف	4.01	0.97	مرتفع
2	استعمال تكنولوجيا المعلومات خفض من تكاليف التوظيف	3.87	1.25	مرتفع
3	التوظيف يتم عبر شبكة الانترنت	3.66	1.42	متوسط
4	يساعد نظام المعلومات المطبق في عملية التوظيف بشكل أفضل من السابق	3.72	0.87	مرتفع
5	تعتمد المنظمة على قاعدة بيانات و ملفات المتقدمين للعمل بغرض توظيف ذوي المعرفة العالية	2.80	0.72	متوسط
	الكلية	3.81	1.13	

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج SPSS

بمنظمات الجنوب الغربي بولاية بشار بدرجة مرتفعة. كما يشير المتوسط الحسابي العام 3.81 وانحراف معياري 1.13 بأن هناك موافقة بين افراد عينة الدراسة على هذا البعد.

يظهر من الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لفقرات بعد توظيف الموارد البشرية تراوحت ما بين 2.80 و 4.01 وانحرافات معيارية تراوحت ما بين 0.72 و 1.42، وهذا يدل على أن هناك اتفاق حول فقرات بعد توظيف الموارد البشرية

البعد الثالث: تكوين وتطوير الموارد البشرية

الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتكوين و تطوير الموارد البشرية				
الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية
1	تقوم المنظمة بتنظيم دورات تكوينية مستمرة خاصة باستخدام الوسائل الالكترونية	3.51	1.36	متوسط
2	ضعف الوعي بأهمية التكوين لتطبيق وسائل تكنولوجيا المعلومات	4.11	0.92	مرتفع
3	تقوم المنظمة بتحديد الاحتياجات للتكوين إلكترونياً.	3.75	0.87	مرتفع
4	توفر المنظمة الموارد المالية الكافية للتكوين	3.30	1.34	متوسط
5	يساعد نظام المعلومات المطبق في عملية التكوين و التطوير بشكل أفضل من السابق	3.78	1.02	مرتفع
	الكلية	3.88	0.93	

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج SPSS

السابق بوسط حسابي 3.78 وانحراف معياري 1.02 وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة توفر المنظمة الموارد المالية الكافية للتكوين بوسط حسابي 3.30 وانحراف معياري 1.34. وبلغ الوسط الحسابي للمجال ككل 3.88 وانحراف معياري 0.93.

يظهر من الجدول السابق أن الفقرة " ضعف الوعي بأهمية التكوين لتطبيق وسائل تكنولوجيا المعلومات قد احتلت المرتبة الأولى بوسط حسابي 4.11 وانحراف معياري 0.92 وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة يساعد نظام المعلومات المطبق في عملية التكوين و التطوير بشكل أفضل من

البعد الرابع: الأجور و الحوافز

الجدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الأجور و الحوافز				
الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية
1	يساعد نظام المعلومات المطبق في عملية الأجور و الحوافز بشكل أفضل من السابق	3.77	1.05	مرتفع
2	تخصيص حوافز مرتبطة بإتقان و المهارة في استعمال وسائل تكنولوجيا المعلومات	3.54	0.91	متوسط

3	تعمل الاجهزة و الوسائل المتوفرة على توفير قاعدة بيانات ترفع من كفاءة تسير الاجور	3.99	0.93	مرتفع
4	تمتلك المنظمة نظام معلومات تفصيلية يسمح بتحديد الاجور و الحوافر بموضوعية.	3.51	1.36	متوسط
5	نظام الحوافر مرتبط الكترونيا بنظام الاجور.	3.41	1.53	متوسط

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج SPSS

الجنوب الغربي بولاية بشار بدرجة مرتفعة. كما يشير المتوسط الحسابي العام 3.65 وانحراف معياري 1.03 بأن هناك موافقة بين افراد عينة الدراسة على هذا البعد

يظهر من الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لفقرات بعد الاجور و الحوافر تراوحت ما بين 3.41 و 3.99 وانحرافات معيارية تراوحت ما بين 0.91 و 1.53، وهذا يدل على أن هناك اتفاق حول فقرات بعد الأجور و الحوافر بمنظمات

البعد الخامس: تقييم الأداء

الجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم الأداء				
الر قم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية
1	توفر الأجهزة و الوسائل يساهم في رفع معدلات أداء العاملين	3.77	0.80	مرتفع
2	الوسائل وتقنيات الحديثة تقلل من مشاكل تقييم الأداء كالحاسوبية و العلاقات الشخصية	2.68	0.77	متوسط
3	يساعد نظام المعلومات المطبق في عملية تقييم الأداء بشكل أفضل من السابق	3.84	1.01	مرتفع
4	تحتاج المنظمة إلى معلومات تفصيلية ، لغرض تطبيق نظام تقييم ذو فعالية	4.41	0.94	مرتفع
5	نظام المعلومات المتوفر بالمنظمة يخفض من تكاليف عملية تقييم الأداء	2.65	0.86	متوسط
	الكلية	3.95	0.97	

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج SPS

بالمنظمة يخفض من تكاليف عملية تقييم الأداء بوسط حسابي 2.65 قد بلغ وانحراف معياري 0.86. وبلغ الوسط الحسابي للمجال ككل 3.95 والانحراف المعياري 0.97.

جميع الأبعاد: لمجال وظائف إدارة الموارد البشرية

يظهر من الجدول أعلاه أن الفقرة تحتاج المنظمة إلى معلومات تفصيلية ، لغرض تطبيق نظام تقييم ذو فعالية قد احتلت المرتبة الأولى بوسط حسابي 4.41 وانحراف معياري 0.94 وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة يساعد نظام المعلومات المطبق في عملية تقييم الأداء بشكل أفضل من السابق بوسط حسابي 3.84 وانحراف معياري 1.01 بينما كانت المرتبة الأخيرة للفقرة " نظام المعلومات المتوفر

الجدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال وظائف إدارة الموارد البشرية			
الرقم	المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تخطيط الموارد البشرية	3.95	1.03
2	توظيف الموارد البشرية	3.81	1.13
3	تكوين و تطوير الموارد البشرية	3.88	0.93
4	الأجور و الحوافر	3.65	1.03
5	تقييم الاداء	3.95	0.97
	وظائف إدارة الموارد البشرية	3.87	0.96

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج SPSS

الحسابي الكلي (3.87) وانحراف معياري (0.96) ما يدل على تقارب إجابات عينة الدراسة.

يتضح من الجدول (12) أن مجال وظائف إدارة الموارد البشرية جاء ضمن الموافقة المرتفعة حيث بلغ الوسط

8- اختبار الفرضيات

البيانات تتبع التوزيع الطبيعي

- قبل اختبار فرضيات الدراسة، تم إجراء بعض الاختبارات، وذلك من أجل ضمان ملائمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار، وذلك على النحو التالي:
- اختبار معامل تضخم التباين (VIF) للتأكد من عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة .
- اختبار التباين المسموح (Tolerance) لكل متغير من متغيرات الدراسة.
- حساب معامل الالتواء (Skewness) للتأكد من أن

الجدول (13) نتائج اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح ومعامل الالتواء			
معامل الالتواء (Skewness)	التباين المسموح (Tolerance)	معامل تضخم التباين (VIF)	ابعاد الدراسة
0.627	0.410	2.404	البرمجيات
0.624	0.443	2.248	الشبكات و البيانات
0.613	0.312	3.518	الأجهزة و الوسائل
0.622			تخطيط الموارد البشرية
0.591			التوظيف
00.63			التكوين و التطوير
0.469			الاجور و الحوافز
0.554			تقييم الأداء

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج SPSS

دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتكنولوجيا المعلومات بأبعادها (البرمجيات، الشبكات و البيانات و الأجهزة و الوسائل) على وظائف إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، التوظيف، التكوين و التطوير، الأجور و الحوافز و تقييم الأداء) بمنظمات الجنوب الغربي بولاية بشار

تشير النتائج أعلاه أن قيم اختبار معامل تضخم التباين (VIF) لجميع المتغيرات تقل عن 10)، وأن قيم اختبار التباين المسموح جميعها أكبر من (0.05)، ويعد هذا مؤشراً على عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة وقد تم التأكد من البيانات تتبع التوزيع الطبيعي باحتساب معامل الالتواء ، حيث كانت القيم أقل من (1).

أولاً: الفرضية الرئيسية الأولى:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى

جدول (14) : نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار اثر ابعاد تكنولوجيا المعلومات على وظائف إدارة الموارد البشرية					
الأبعاد	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
البرمجيات	0.169	0.047	0.206	*4.527	0.000
الشبكات و البيانات	0.148	0.045	0.147	*3.231	0.000
الأجهزة و الوسائل	0.173	0.046	0.233	*4.103	0.000

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج SPSS

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

البشرية منظمات الجنوب الغربي بولاية بشار. وعليه: رفض الفرضية العدمية التي تنص على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتكنولوجيا المعلومات بأبعادها (البرمجيات، الشبكات و البيانات و الأجهزة و الوسائل) على وظائف إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، التوظيف، التكوين و التطوير، الأجور و الحوافز وتقييم الأداء) بمنظمات الجنوب الغربي بولاية بشار. و قبول الفرضية البديلة

ثانيا: الفرضية الرئيسية الثانية

H0 : لا توجد فروق ذات إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتكنولوجيا المعلومات بأبعادها (البرمجيات، الشبكات و البيانات و الأجهزة و الوسائل) في منظمات الجنوب الغربي بولاية بشار تعزى للمتغيرات الوظيفية (المؤهل العلمي، التخصص، طبيعة نشاط المنظمة، عدد العاملين في المنظمة و سنوات الخبرة)

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (14) ، ومن متابعة قيم اختبار (T) أن البرمجيات لها تأثير على وظائف إدارة الموارد البشرية، حيث بلغت قيمة (Beta) (0.206) وبدلالة قيم (T) المحسوبة والبالغة (4.527)، وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وأن الشبكات و البيانات لها تأثير على وظائف إدارة الموارد البشرية ، حيث بلغت قيمة (Beta) (0.147) وبدلالة قيم (T) المحسوبة والبالغة (3.231)، وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وأن الأجهزة و الوسائل أيضا لها تأثير على وظائف إدارة الموارد البشرية ، حيث بلغت قيمة (Beta) (0.233) وبدلالة قيم (T) المحسوبة والبالغة (4.103) ، وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يؤكد وجود أثر لتكنولوجيا المعلومات على وظائف إدارة الموارد

1- نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في المتغيرات الوظيفية لأبعاد تكنولوجيا المعلومات وفق متغير المؤهل العلمي

جدول رقم (15) : الفروق في متوسطات استجابات عينة الدراسة والتي تعزى لمتغير (المؤهل العلمي)						
الأبعاد	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
البرمجيات	بين المجموعات	5.167	3	1.725	1.744	0.158
	داخل المجموعات	30.816	113	0.273		
	الكل	35.992	116			
الشبكات و البيانات	بين المجموعات	6.052	3	2.017	2.255	0.082
	داخل المجموعات	64.873	113	0.574		
	الكل	70.925	116			
الأجهزة والوسائل	بين المجموعات	5.919	3	1.973	0.861	0.461
	داخل المجموعات	77.072	113	0.682		
	الكل	82.992	116			

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج SPSS

F الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 2.66

أقل من قيمة (F) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05). أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) في الدرجة الكلية لتكنولوجيا المعلومات تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن متغير المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة لم يكشف عن فروقات ذات دلالة إحصائية في المجموع الكلي لأبعاد تكنولوجيا المعلومات، حيث أن قيمة (F) المحسوبة

2- نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في المتغيرات الوظيفية تبعا لأبعاد تكنولوجيا المعلومات وفق متغير المؤهل العلمي

بعد البرمجيات يتضح من من الجدول أعلاه أن متغير المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة لم يكشف عن فروقات ذات دلالة إحصائية في بعد البرمجيات، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة بينهما (1.744) وهي أقل من قيمة (F) الجدولية (2.66)، هذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في بعد البرمجيات تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

بعد الشبكات و البيانات يتضح من من الجدول أعلاه أن متغير المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة لم يكشف عن فروقات ذات دلالة إحصائية في بعد

الشبكات والبيانات، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة بينهما (2.255) وهي أقل من قيمة (F) الجدولية (2.66)، هذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في بعد الشبكات و البيانات تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

بعد الأجهزة و الوسائل يتضح من الجدول أعلاه أن متغير المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة لم يكشف عن فروقات ذات دلالة إحصائية في بعد الأجهزة و الوسائل، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة بينهما (0.861) وهي أقل من قيمة (F) الجدولية (2.66)، ما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في بعد الأجهزة و الوسائل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

2-2 نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في المتغيرات الوظيفية لأبعاد تكنولوجيا المعلومات وفق متغير التخصص

جدول رقم (16) : الفروق في متوسطات استجابات عينة الدراسة والتي تعزى لمتغير (التخصص)						
الأبعاد	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
البرمجيات	بين المجموعات	23.551	2	11.775	0.741	0.476
	داخل المجموعات	134.149	114	1.177		
	الكلي	157.7000	116			
الشبكات و البيانات	بين المجموعات	22.447	2	11.224	1.493	0.226
	داخل المجموعات	129.478	114	1.136		
	الكلي	151.925	116			
الأجهزة والوسائل	بين المجموعات	9.157	2	4.578	0.799	0.451
	داخل المجموعات	142.768	114	1.252		
	الكلي	151.925	116			

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج SPSS

F الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 1.98

إحصائية في المجموع الكلي لأبعاد تكنولوجيا المعلومات، حيث أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية

يتضح من نتائج الجدول رقم (16) أن متغير التخصص لأفراد عينة الدراسة لم يكشف عن فروقات ذات دلالة

ذات دلالة إحصائية في بعد الشبكات و البيانات، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة بينهما (1.493) وهي أقل من قيمة (F) الجدولية (1.98)، هذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في بعد الشبكات و البيانات تعزى لمتغير التخصص.

بعد الأجهزة و الوسائل يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن متغير التخصص لأفراد عينة الدراسة لم يكشف عن فروقات ذات دلالة إحصائية في بعد الأجهزة و الوسائل، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة بينهما (0.799) وهي أقل من قيمة (F) الجدولية (1.98)، هذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في بعد الأجهزة و الوسائل تعزى لمتغير التخصص.

3- نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في المتغيرات الوظيفية لأبعاد تكنولوجيا المعلومات وفق متغير طبيعة نشاط المنظمة

عند مستوى دلالة (0.05) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في الدرجة الكلية لتكنولوجيا المعلومات تعزى لمتغير التخصص.

2-2-1 نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في المتغيرات الوظيفية تبعا لأبعاد تكنولوجيا المعلومات وفق متغير التخصص

- بعد البرمجيات يتضح من نتائج الجدول رقم (16) أن متغير التخصص لأفراد عينة الدراسة لم يكشف عن فروقات ذات دلالة إحصائية في بعد البرمجيات، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة بينهما (0.741) وهي أقل من قيمة (F) الجدولية (1.98)،

أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) في الدرجة الكلية لتكنولوجيا المعلومات تعزى لمتغير التخصص.

بعد الشبكات و البيانات من نتائج الجدول رقم (16) أن متغير التخصص لأفراد عينة الدراسة لم يكشف عن فروقات

جدول رقم (17): الفروق في متوسطات استجابات عينة الدراسة والتي تُعزى لمتغير (طبيعة نشاط المنظمة)						
الأبعاد	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
البرمجيات	بين المجموعات	6.936	2	3.468	0.411	0.663
	داخل المجموعات	94.056	114	0.825		
	الكلية	100.992	116			
الشبكات و البيانات	بين المجموعات	12.760	2	6.380	0.161	0.851
	داخل المجموعات	166.540	114	1.461		
	الكلية	179.300	116			
الأجهزة والوسائل	بين المجموعات	10.670	2	5.335	0.553	0.576
	داخل المجموعات	168.630	114	1.479		
	الكلية	179.300	116			

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج SPSS

F الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 3.01

يتضح من نتائج الجدول رقم (17) أن متغير طبيعة نشاط المنظمة لأفراد عينة الدراسة لم يكشف عن فروقات ذات دلالة إحصائية في المجموع الكلي لأبعاد تكنولوجيا المعلومات، حيث أن قيمة (F) المحسوبة أقل من قيمة (F) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) في الدرجة الكلية لمستوى تكنولوجيا المعلومات تعزى لمتغير طبيعة نشاط المنظمة.

2-3-1 نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في المتغيرات الوظيفية تبعاً لأبعاد تكنولوجيا المعلومات وفق متغير طبيعة نشاط المنظمة

- بعد البرمجيات من خلال الجدول رقم (17) أن متغير طبيعة نشاط المنظمة لأفراد عينة الدراسة لم يكشف عن فروقات ذات دلالة إحصائية في بعد البرمجيات، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة بينهما (411.0) وهي أقل من قيمة (F) الجدولية (3.01)، هذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في بعد البرمجيات تعزى لمتغير طبيعة نشاط المنظمة.

- بعد الشبكات و البيانات / يتضح من نتائج الجدول رقم (17) أن متغير طبيعة نشاط المنظمة

لأفراد عينة الدراسة لم يكشف عن فروقات ذات دلالة إحصائية في بعد الشبكات و البيانات، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة بينهما (0.161) وهي أقل من قيمة (F) الجدولية (3.01)، هذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في بعد الشبكات و البيانات تعزى لمتغير طبيعة نشاط المنظمة.

- بعد الأجهزة و الوسائل / يتضح من نتائج الجدول رقم (17) أن متغير طبيعة نشاط المنظمة لأفراد عينة الدراسة لم يكشف عن فروقات ذات دلالة إحصائية في بعد الأجهزة و الوسائل، حيث بلغت قيمة

(F) المحسوبة بينهما (0.553) وهي أقل من قيمة (F) الجدولية (3.01)، هذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في بعد الأجهزة و الوسائل تعزى لمتغير طبيعة نشاط المنظمة.

2-4 نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في المتغيرات الوظيفية لأبعاد تكنولوجيا المعلومات وفق متغير عدد العاملين في المنظمة.

جدول رقم (18) : الفروق في متوسطات استجابات عينة الدراسة والتي تعزى لمتغير (عدد العاملين في المنظمة)						
الأبعاد	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
البرمجيات	بين المجموعات	2.752	2	1.376	1.048	0.382
	داخل المجموعات	39.115	114	0.343		
	الكلي	41.867	116			
الشبكات و البيانات	بين المجموعات	15.079	2	7.539	1.174	0.322
	داخل المجموعات	136.846	114	1.200		
	الكلي	151.925	116			

0.196	1.518	5.113	2	10.227	بين المجموعات	الأجهزة والوسائل
		0.796	114	90.765	داخل المجموعات	
			116	100.992	الكلية	

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج SPSS

F الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 1.89

- **بعد الشبكات و البيانات** من الجدول رقم (18) أن متغير عدد العاملين في المنظمة لأفراد عينة لدراسة لم يكشف عن فروقات ذات دلالة إحصائية في بعد الشبكات و البيانات ، حيث بلغت قيمة

(F) المحسوبة بينهما (1.174) وهي أقل من قيمة (F) الجدولية (1.89)، هذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في بعد الشبكات و البيانات تعزى لمتغير عدد العاملين في المنظمة

- **بعد الأجهزة و الوسائل** من خلال الجدول رقم (18) يتبين أن متغير عدد العاملين في المنظمة لم يكشف عن فروقات ذات دلالة إحصائية في بعد الأجهزة و الوسائل، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة بينهما (1.518) وهي أقل من قيمة (F) الجدولية (1.98)، هذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في بعد الأجهزة و الوسائل تعزى لمتغير عدد العاملين في المنظمة.

2-5 نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في المتغيرات الوظيفية لأبعاد تكنولوجيا المعلومات وفق متغير سنوات الخبرة.

من الجدول رقم (18) يتبين أن متغير عدد العاملين في المنظمة لم يكشف عن فروقات ذات دلالة إحصائية في المجموع الكلي لأبعاد تكنولوجيا المعلومات، حيث أن قيمة (F) المحسوبة أقل من قيمة (F) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في الدرجة الكلية لتكنولوجيا المعلومات تعزى لمتغير عدد العاملين في المنظمة.

نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في المتغيرات الوظيفية تبعا لأبعاد تكنولوجيا المعلومات وفق متغير عدد العاملين في المنظمة.

- **بعد البرمجيات** يتضح من الجدول رقم (18) أن متغير عدد العاملين في المنظمة لأفراد عينة الدراسة لم يكشف عن فروقات ذات دلالة إحصائية في بعد البرمجيات، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة بينهما (1.048) وهي أقل من قيمة (F) الجدولية (1.89)، هذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في بعد البرمجيات تعزى لمتغير عدد العاملين في المنظمة

جدول رقم (19) : الفروق في متوسطات استجابات عينة الدراسة والتي تعزى لمتغير (سنوات الخبرة)						
الأبعاد	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
البرمجيات	بين المجموعات	4.821	3	1.607	1.239	0.275
	داخل المجموعات	66.104	113	0.585		
	الكلية	70.925	116			
الشبكات و البيانات	بين المجموعات	1.498	3	0.499		

0.504	0.915	0.107	113	12.093	داخل المجموعات	
			116	13.592	الكلية	
0.364	1.097	4.999	3	14.997	بين المجموعات	الأجهزة والوسائل
		0.761	113	85.995	داخل المجموعات	
			116	100.992	الكلية	

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج SPSS

F الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 2.12

لمتغير سنوات الخبرة.

بعد الأجهزة والوسائل من خلال نتائج الجدول رقم (19) أن متغير سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة لم يكشف عن فروقات ذات دلالة إحصائية في بعد الأجهزة والوسائل، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة بينهما (1.097) وهي أقل من قيمة (F) الجدولية (2.12)، هذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في بعد الأجهزة و الوسائل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

مما سبق: قبول الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على عدم وجود فروق ذات إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) لتكنولوجيا المعلومات بأبعادها (البرمجيات، الشبكات و البيانات و الأجهزة و الوسائل) في منظمات الجنوب الغربي بولاية بشار تعزى للمتغيرات الوظيفية (المؤهل العلمي، التخصص، طبيعة نشاط المنظمة، عدد العاملين في المنظمة و سنوات الخبرة)

9- النتائج : لقد كان الهدف هو دراسة أثر تكنولوجيا المعلومات على وظائف إدارة الموارد البشرية بمنظمات الجنوب الغربي بولاية بشار .

حيث تم استعراض الإطار الميداني كتجسيد للإطار النظري على أرض الواقع، و قد تم في هذا الصدد تصميم استبانة واستخدام الأساليب الإحصائية تم تحليل بيانات الاستبانة و اختبار الفرضيات وقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج : أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتكنولوجيا المعلومات بأبعادها (البرمجيات، الشبكات و البيانات و الأجهزة و الوسائل) على وظائف إدارة الموارد البشرية في منظمات الجنوب الغربي

من نتائج الجدول أعلاه يتضح أن متغير سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة لم يكشف عن فروقات ذات دلالة إحصائية في المجموع الكلي لأبعاد تكنولوجيا المعلومات، حيث أن قيمة (F) المحسوبة أقل من قيمة (F) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في الدرجة الكلية لمستوى تكنولوجيا المعلومات تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

2-5-1 نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في المتغيرات الوظيفية لأبعاد تكنولوجيا المعلومات وفق متغير سنوات الخبرة

- **بعد البرمجيات** من نتائج الجدول رقم (19) أن متغير سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة لم يكشف عن فروقات ذات دلالة إحصائية في بعد البرمجيات، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة بينهما (1.239) وهي أقل من قيمة (F) الجدولية (2.12)، هذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في بعد البرمجيات تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

بعد الشبكات و البيانات يتبين من الجدول رقم (19) أن متغير سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة لم يكشف عن فروقات ذات دلالة إحصائية في بعد الشبكات و البيانات، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة بينهما (0.915) وهي أقل من قيمة (F) الجدولية (2.12)، هذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في بعد الشبكات و البيانات تعزى

بولاية بشار. مما يؤكد على ان افراد العينة يدركون مدى أهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في أداء عملهم.

- أظهرت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \leq \alpha$) لتكنولوجيا المعلومات بأبعادها (البرمجيات، الشبكات و البيانات و الأجهزة و الوسائل) على وظائف إدارة الموارد البشرية بأبعادها (التخطيط ، التوظيف ، التكوين ، الأجور و الحوافز و تقييم الأداء) بمنظمات الجنوب الغربي بولاية بشار.

- أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \leq \alpha$) لتكنولوجيا المعلومات بأبعادها (البرمجيات، الشبكات و البيانات و الأجهزة و الوسائل) في منظمات الجنوب الغربي بولاية بشار تعزى للمتغيرات الوظيفية (المؤهل العلمي ، التخصص، طبيعة نشاط المنظمة، عدد العاملين في المنظمة و سنوات الخبرة)

الهوامش

- (نصيرة بوجمعة سعدي ، "عقود نقل التكنولوجيا " ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1992، ص18¹
- ¹ - السالمي، علاء عبدالرزاق، تكنولوجيا المعلومات، ط1، كحلون، عمان، 1997، ص9.
- ¹ - محمد الزعبي وآخرون، الحاسوب والبرمجيات الجاهزة، ط6، دار وائل للنشر، عمان، 2004م، ص6
- (عبد الرحمن الصباح -نظم المعلومات الإدارية- دار زهران للنشر - عمان - 1998 -ص21¹
- (أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، ط 2004، ص26¹
- بومابله سعاد و آخرون، « أثر التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال في المؤسسة الاقتصادية »، مجلة الاقتصاد ، العدد 03، مارس 2004، ص205¹)
- (ابن عبد الهادي، مجلة أخبار الإدارة العربية، العدد 28، سبتمبر 1999، ص7¹
- (نجم عبود نجم ، "إدارة المعرفة " ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2008، ص187¹
- (يوسف أحمد إبراهيم ، التعليم وتنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد المبني على المعرفة ، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية ، ص102، بنسرف103

¹ Robert Reix, système d'information et management des organisations, Vuibert, Paris, 1995, P 154

¹ Martine Fabre et autres, « Équipes RH acteurs de la stratégie L'e-RH : mode ou révolution », Éditions d'Organisation 2003, p.71