

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية

دراسة حالة مؤسسة مطاحن الحضنة الرياض سطيف

The impact of the use of information technology on the management of human resources**Case study of the Hodna Mills Corporation, Riyadh, Setif**عبد الرحمان القري¹، محمد عبادي²¹ جامعة محمد بوضياف المسيلة (الجزائر)، abderrahmane.elguerri@univ-msila.dz² جامعة محمد البشير الابراهيمى برج بوعريريج (الجزائر)، mohamed.abadi@univ-bba.dz

تاريخ الاستلام: 2021/10/31 تاريخ القبول: 2021/12/24 تاريخ النشر: 2021/12/31

ملخص:

هدفت هذه الدراسة الى قياس أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في مؤسسة مطاحن الحضنة الرياض سطيف، باستخدام أسلوب الاستبيان وفق تحليل احصائي مناسب.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن تكنولوجيا المعلومات تأتي بتسهيلات ومزايا تخدم المورد البشري وبالتالي تحسن من أدائه في المؤسسة وتؤثر فيه بشكل كبير، ومستوى تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة مقبول لكن القيام بالاستفادة من هذه الأخيرة لم يرقى للمستوى المطلوب.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات، إدارة الموارد البشرية، المؤسسة الاقتصادية، الأثر، الجزائر.

تصنيفات JEL : D85، O32، L96

Abstract: This study aimed to measure the impact of the use of information technology on the management of human resources in the Hodna Mills Corporation, Riyadh, Setif, using the questionnaire method according to an appropriate statistical analysis.

The study reached a set of results, the most important of which are: that information technology comes with facilities and advantages that serve the human resource and thus improve its performance in the organization and it is

greatly affected by it, and the level of information technology in the organization is acceptable, but taking advantage of the latter did not live up to the required level.

Keywords: information technology, the management of human resources economic establishment, impact, Algeria.

JEL Classification Codes : D85 ،O32 ،L96

1. مقدمة

تعتبر تكنولوجيا المعلومات من أهم الموارد الاستراتيجية والتي تعد الأكثر أهمية بالنسبة للمنظمة خاصة في ظل جائحة كورونا، نظرا لكونها تحدد فرص المنظمة في البقاء والنجاح والتقدم كما أنها تحدد قدرة المنظمة على المنافسة وعلى التفوق على مثيلاتها في السوق، وهذه التغيرات المستجدة تفرض نوعا جديدا من الموارد البشرية المعرفية، مع ضرورة خلق المناخ المناسب لها للإبداع والابتكار والاستفادة من التأثيرات الإيجابية لثورة تكنولوجيا المعلومات من خلال إعادة هندسة نظم الموارد البشرية في ضوء الظروف التي أوجدتها التكنولوجيا.

فامتلاك تكنولوجيا المعلومات أمر لا بد منه، غير أن عدم التحكم فيها وتوظيفها يفقدها معناها، لأن هدف أي مسير هو الحصول على المعلومة في الوقت المناسب، وكذا مدى صدقها ودقتها، فإذا اختل شرط من شروطها أفقدها معناها.

وفي خضم هذه التحولات والتحديات الجديدة التي تفرضها الثورة المتجددة لتكنولوجيا المعلومات، نجد المؤسسات الجزائرية بحاجة ماسة للاستجابة السريعة لهذه التحولات وذلك من أجل الاستفادة من الفرص وتجنب المخاطر والتهديدات ضمن فعاليات بيئة عالمية شديدة التنافس، يحتم عليها رفع أدائها بفعالية و يتحقق ذلك "من خلال قدرتها على إدارة مقدراتها الداخلية التي تمنحها القدرة على التكيف والتأقلم مع المتغيرات البيئية المحيطة بها من أجل الابتكار والتجديد بالشكل الذي يضمن حاجات الزبائن المتغيرة ويحقق أكبر عائد للمؤسسة لغرض تحقيق أهدافها وأهداف المنتفعين منها" (علي، 2021، صفحة 170)، فالانطلاق في الطريق الصحيح يكون بالاهتمام بالموارد البشرية بحيث يمكن من خلالها تحقيق الميزة التنافسية، في ظل التطورات السريعة لتكنولوجيات المعلومات التي جعلت من العالم رقعة جغرافية صغيرة يتنافس العالم كله من أجل الحصول على أي مورد استراتيجي في أي مكان وخاصة المورد البشري. ويقع على عاتق الإدارة العليا مسؤولية توفير النظرة المستقبلية للمنظمة من خلال قدرتها على تتبع الأبعاد الجديدة للتغيير من حيث سعته وكثافته سواء على مستوى البيئة الخارجية أو الداخلية، وحقيقة الأمر أنه توجد داخل أي منظمة مقومات النجاح

والفشل، فما يميز منظمة عن أخرى هو مدى استفادتها من مقومات النجاح، فغالبية المنظمات في دول العالم الثالث كان بإمكانها تحقيق إنجاز أفضل مما هو عليه وذلك برفع كفاءة الأداء إلى المستوى المقبول عالميا، من خلال تطبيق أساليب الإدارة الحديثة للموارد البشرية وذلك بأخذ التغيرات الحاصلة في البيئة الداخلية والخارجية في عملية التخطيط الاستراتيجي ولعل تكنولوجيا المعلومات كأحد هذه المتغيرات لها الأثر الكبير على سيرورة المؤسسة الاقتصادية نحو الأفضل.

1.1. الإشكالية: من خلال ما تقدم يمكن طرح الإشكالية التالية:

ما مدى تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة؟

2.1. الفرضيات: وبناء على هذه الإشكالية تم وضع الفرضيات التالية:

- تستخدم المؤسسة محل الدراسة أدوات تكنولوجيا المعلومات بشكل فعال.

- يوجد أثر لاستخدام تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية بمؤسسة مطاحن الحضنة الرياض سطيف.

3.1. منهج الدراسة: ونظرا لطبيعة الموضوع فإن المنهج الوصفي هو الأكثر ملائمة،

وموافقة للموضوع مع استعمال أسلوب دراسة الحالة.

2. مفاهيم عن تكنولوجيا المعلومات:

1.2. مفهومها

ان التكنولوجيا بمفهومها الحديث تعتبر العالم المرجعي لها هو عالم البيانات والمعطيات التي يمكن الاطلاع عليها آليا، فالمنظمة التقليدية القائمة وفق لمبدأ التaylorي تحولت إلى (مؤسسة الشبكة entreprise-éseau)، وتحولت وثائقها، المكتوبة إلى سيرورات رقمية وادت إلى إحداث المكاتب دون ورق باعتماد أسلوب العمل عبر (1999) BILL GATES . (بوقلقول الهادي، بلغرة عبد الطيف، 2005، صفحة 2).

ومن نتائج ذلك ظهور ما يسمى بالتجارة الإلكترونية (Fe-commerce أو e-Trading) ترتبط بمختلف التبادلات الإلكترونية المتعلقة بالنشاطات التجارية بتدفق المعلومات، وإبرام الصفقات الإلكترونية المتعلقة بالسلع والخدمات، وتمتد إلى العلاقة فيما بين المؤسسات، وفيما بين الإدارات وطبعا المبادلات بين الافراد والمؤسسات من خلال الشبكات المعلوماتية.

لقد أعطت التحولات التي أتت بها العولمة للمعلومات والاتصال بعدا أكثر اتساعا، حيث أثبت الإعلام بتقنياته الهائلة أنه محرك التحولات في السياسة، والاقتصاد، والفكر، والفن، والثقافة بل هو محورها ومحرضها، وعلى هذه الدلالة كان له ذاك الجبروت في تشكيل المعرفة وخلق المعايير الجديدة وفي تدمير أنظمة القيم التقليدية السابقة. (بختي، 2005، صفحة 14).

2.2. تعريف تكنولوجيا المعلومات

هي عبارة عن استخدام التقنيات (الوسائل) الحديثة مثل الحاسوب والطابعة والانترنت والمساحات الضوئية والأجهزة الخلوية وأجهزة المراقبة والبرمجيات وغيرها من الوسائل في عمليات جمع البيانات وحفظها ومعالجتها وتوزيعها وبثها بسرعة ودقة كبيرة من أجل المساعدة في عمليات دعم اتخاذ القرارات وحل المشكلات وتحليل البيانات (الطيطي، 2010، صفحة 21-22).

وهي دراسة وتصميم وتطوير وتنفيذ ودعم أو إدارة نظم المعلومات الحاسوبية، وخاصة تطبيقات البرمجيات وأجهزة الكمبيوتر (Singh, 2020, p. 28) وتظهر تكنولوجيا المعلومات من خلال الجمع بين الكلمة مكتوبة ومنطوقة والصور الساكنة والمتحركة وبين الاتصالات سلكية ولاسلكية أرضية أو فضائية ثم تخزين المعطيات وتحليل مضامينها وإتاحتها بالشكل المرغوب وفي الوقت المناسب وبالسعة اللازمة. (بوباكور، 2004، صفحة 205)

ويرى معالي فهمي حيزر بأن تكنولوجيا المعلومات تشير إلى جميع أنواع التكنولوجيا المستخدمة في تشغيل ونقل وتخزين المعلومات في شكل إلكتروني، وتشمل تكنولوجيا الحاسبات الآلية ووسائل الاتصال وشبكات الربط وأجهزة الفاكس وغيرها من المعدات التي تستخدم بشدة في الاتصالات (حيزر، 2002، صفحة 253)

3.2. مميزات تكنولوجيا المعلومات

تتميز بعدة مميزات نذكر منها:

- القدرة على نقل المعلومات من وسيط لآخر مع إمكانية في نظام الاتصال؛
- القدرة على استخدام الوسائل الاتصالية في أي مكان مثل الهاتف النقال بمعنى الاتصال من الأجهزة الثابتة إلى الأجهزة المتنقلة.

لقد انعكس الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات على نشاط عدة دول، فالعالم أصبح يعيش فترة تحول من المجتمع الصناعي إلى مجتمع متحرك ومن اقتصاد وطني إلى اقتصاد

عالي، من الهياكل السلمية إلى الهياكل الشبكية، من المركزية إلى اللامركزية، من التعاون إلى الاستقلالية الفردية ومن السلطة التمثيلية إلى سلطة المشاركة.

استطاعت التطورات المتسارعة في المواصلات والاتصالات أن تخترق جميع مجالات النشاط الاقتصادي والاجتماعي والثقافي؛ فقد استطاعت تحقيق بسرعة الاتصال بين سكان العالم المتباعد الأطراف بشكل غير مسبوق، فأصبح بإمكان البشر الاطلاع على ما يحدث خارج الحدود القومية. (الموسوي، 2004، صفحة 41).

4.2. التطور التاريخي لتكنولوجيا المعلومات

مر مصطلح تكنولوجيا المعلومات بعدة مراحل، يتم إيجازها فيما يلي: (الزغبي، 2004، صفحة 118)

مرحلة ثورة المعلومات والاتصالات الأولى، وتتمثل في اختراع الكتابة ومعرفة الإنسان لها، مثل الكتابة المسمارية والسومرية، ثم الكتابة التصويرية وحتى ظهور الحروف، والتي عملت على إنهاء عهد المعلومات الشفهية التي تنتهي بوفاة الإنسان أو ضعف قدراته الذهنية.

مرحلة ثورة المعلومات والاتصالات الثانية، والتي تشمل ظهور الطباعة بأنواعها المختلفة، وتطورها والتي ساعدت على نشر المعلومات واتصالاتها عن طريق كثرة المطبوعات وزيادة نشرها عبر مواقع جغرافية أكثر اتساعاً.

ثورة المعلومات والاتصالات الثالثة، وتتمثل بظهور مختلف أنواع وأشكال مصادر المعلومات المسموعة والمرئية، الهاتف، المذياع، التلفاز، الأقراص، الأشرطة الصوتية، واللاسلكي، إلى جانب المصادر المطبوعة الورقية، هذه المصادر وسعت في نقل المعلومات وزيادة حركة الاتصالات.

ثورة المعلومات والاتصالات الرابعة، وتتمثل باختراع الحاسوب وتطور مراحله وأجياله المختلفة، مع كافة مميزاته وفوائده وآثاره الإيجابية، على حركة تنقل المعلومات عبر وسائل اتصال ارتبطت بالحواسيب.

ثورة المعلومات والاتصالات الخامسة، تتمثل في التزاوج والترابط ما بين تكنولوجيا الحواسيب المتطورة وتكنولوجيا الاتصالات المختلفة الأنواع والاتجاهات، والتي حققت إمكانية تناقل كميات هائلة من البيانات والمعلومات، وعبر مسافات جغرافية هائلة بسرعة فائقة، وبغض النظر عن الزمان والمكان، وصولاً إلى شبكات المعلومات وفي قمتها الأنترنت.

تمثل الثورة الصناعية الثالثة الأساس المادي للنظام الاقتصادي العالمي الجديد، وتلعب دور كبير في تغييره وتحويله، حيث ترتب على هذه الثورة والتي تمثل ثورة علمية في المعلومات والاتصالات والتكنولوجيا العديد من النتائج لعل من أهمها: (المطلب، 2003، صفحة 50)

- ثورة في الإنتاج: تمثلت في اختلال المعرفة والمعلومات ذات الأهمية النسبية الأولى في عملية الإنتاج، كما كانت سببا في ظهور أنماط جديدة لتقسيم العمل الدولي حيث ظهر تقسيم العمل داخل السلعة الواحدة؛

- ثورة في التسويق: لقد أصبح الصراع على الأسواق العالمية أمرا حتميا لضمان البقاء والاستمرارية، وقد ساهم هذا في ظهور التكتلات الاقتصادية والتحالفات الاستراتيجية بين الشركات العالمية العملاقة، خاصة بالنسبة للشركات المتعددة الجنسيات التي تؤثر بقوة على الاقتصاد العالمي؛

- النمو الكبير والمتعاضم في التجارة الدولية والتدفقات المالية الناتجة عن الثورة التكنولوجية من ناحية وتحرير التجارة الدولية من ناحية أخرى؛

- ظهور التكتلات الاقتصادية على الساحة الدولية، وتحاول دول كل تكتل أن تتعاون فيما بينها بحيث تصبح أقوى اقتصاديا في مواجهة التكتلات الأخرى؛ (عطية، 2000، صفحة 336)

وهذا ما يؤدي إلى تزايد الاتجاه نحو المزيد من الاعتماد الاقتصادي المتبادل بمشاركة الثورة التكنولوجية والنمو المتزايد للتجارة الدولية وحركات رؤوس الأموال.

وبصفة عامة تهدف هذه تكنولوجيات المعلومات إلى: (بختي، 2005، صفحة 317)

- خفض تكاليف تعقيد الإنتاج وإزالة الميزة التنافسية الناجمة عن اقتصاديات الحجم؛

- جعل الاتصال أسرع وأكثر كفاءة وأداء وأقل تكلفة؛

- توفير المعلومات الدقيقة والحديثة يدعم اتخاذ القرارات؛

- تعزيز المسائلة والشفافية مما يؤدي إلى تقليل وقوع الأخطاء والتزوير؛

- تقديم خدمات أفضل للموظفين والمراجعين مما ينعكس إيجابيا على التنظيم؛

- زيادة كفاءة استغلال المخزون.

إن التفاعل مع التغيرات في البيئة المحيطة بالمؤسسة تعتبر اليوم كفاءة يتم الحكم على المؤسسات من خلالها وتصبح مصدرا للميزة التنافسية وهذه التفاعلية يمكن تحديدها على الصعيدين التشغيلي والاستراتيجي؛ فعلى الصعيد الاستراتيجي فإن تكنولوجيات المعلومات

والاتصال تمكن من تحسين القدرات التنبؤية (التوقعية) والاستباقية للمقررين (المديرين) ، لأنها تسمح بتحسين عمل نظام اليقظة ، وتعميم الاستعلام والبحث عن المعلومات عبر شبكة الإنترنت (internet)، من طرف الطاقم المسير. أما على الصعيد العملي (التشغيلي) فإن هذه التكنولوجيات تمكن من مضاعفة وتحسين قدرات الابتكار، من خلال تنمية وتسريع العمليات الداخلية والعمل وفق المنطق التعاوني (Groupware, work - flow). (رجدال، 2013، صفحة 210-211).

3. مفهوم الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية:

لقد تعددت التعارف وتنوعت، وتعرف الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية على أنها: "تعمل على تحقيق غاية المنظمة وأهدافها ورؤيتها، وذلك من خلال ترجمة الاستراتيجية العامة للمنظمة إلى استراتيجية تفصيلية ومتخصصة في قضايا الموارد البشرية وتتضمن ما يلي" (السلي، 2002، 54):

- الغاية التي تبتغي إدارة الموارد البشرية تحقيقها بالتعامل مع العنصر البشري في المنظمة؛
- الرؤية التي تحددها الإدارة لما يجب أن تكون عليه ممارستها في مجال الموارد البشرية؛
- الأهداف الاستراتيجية المحددة المطلوب في مجالات تكوين وتشغيل وتنمية ورعاية الموارد البشرية؛
- السياسات التي تحتكم إليها إدارة الموارد البشرية في اتخاذ القرارات والمفاضلة بين البدائل لتحقيق أهداف الاستراتيجية؛
- الخطط الاستراتيجية لتدبير الموارد اللازمة وسد الفجوات في المتاح منها للوصول بالأداء في مجالات الموارد البشرية إلى المستويات المحققة للأهداف والغايات؛
- معايير المتابعة والتقييم التي تعتمد عليها الإدارة للتحقق من تنفيذ الاستراتيجية والوصول إلى الإنجازات المحددة. كما يقصد بالإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية "الاستفادة من جهود العاملين لتحقيق ميزة تنافسية أو الحفاظ على المزايا التنافسية من خلال زيادة الفاعلية التنظيمية للمنظمة". (RoberL.Mathis, 2009, p. 50)

هي "عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بنظام الموارد البشرية والتي تعمل على تحقيق تكيف نظام الموارد البشرية مع الظروف البيئية المحيطة، وعلى تدعيم استراتيجيات المؤسسة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية، وبالتالي فهي مجموع الاستراتيجيات والخطط الموجهة لإدارة التغيير في

نظام الموارد البشرية والتي تعمل على تدعيم استراتيجية المؤسسة لمواجهة التغيرات البيئية" (يحضيه، 2004، صفحة 82).

"مجموعة الاستراتيجيات والخطط الموجهة لإدارة التغيير في نظام الموارد البشرية والتي تعمل على تدعيم استراتيجية المؤسسة وتحقيق الأهداف الاستراتيجية لمواجهة التغيرات التي تواجه المؤسسة في ظل الظروف البيئية المحيطة" (بكر، 2004، صفحة 154).

إن استراتيجية الموارد البشرية هي جزء من استراتيجية المؤسسة، وتتكامل وتتفاعل معها لتحقيق الأهداف الاستراتيجية، أما تخطيط القوى العاملة يركز على الوظائف التنفيذية في إدارة الموارد البشرية كتحديد الاحتياجات من القوى العاملة وتحديد الفائض أو العجز (السلي، 2002، 54). لذا يجب النظر إلى استراتيجية الموارد البشرية على أنها عملية الربط بين جهود تخطيط الموارد البشرية والتوجهات الاستراتيجية للمؤسسة (مرعي، 1999، صفحة 108). ولتحقيق الفعالية لجهود إدارة الموارد البشرية، فإنها يجب أن تنخرط في عمليات الإدارة الاستراتيجية للمؤسسة، وهذا يعني أن مديري الموارد البشرية يجب عليهم (Wills :T.LeLouarn).Y 1991, p 65)

- أن يساهموا في صياغة استراتيجية المؤسسة خاصة فيما يتعلق بالقضايا ذات العلاقة بالعنصر البشري، أو فيما يتعلق بتوجيه المورد البشري نحو بديل استراتيجي محدد؛
 - أن يمتلكوا معرفة تامة بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة؛
 - معرفة نوعية المهارات وأنماط السلوك والاتجاهات المطلوبة لتحقيق الدعم وتوفير سبل النجاح للخطة الاستراتيجية المختارة؛
 - تنمية البرامج اللازمة لضمان أن العاملين يمتلكون المهارات والاتجاهات المطلوبة، وينتهجون أنماط السلوك المرغوبة.
- فاستراتيجيات الأعمال التي تتبناها المنظمة تؤثر على خطط الموارد البشرية والسياسات الخاصة بها، كذلك لابد من أن تكون المسائل المتعلقة بإدارة الموارد البشرية جزءا من الصياغة الاستراتيجية في المنظمة ككل.

4 . العلاقة بين استراتيجية الأعمال واستراتيجية الموارد البشرية:

توجد علاقة وثيقة بين استراتيجية الأعمال واستراتيجية الموارد البشرية في المنظمة، فالشركات تعتمد على إحدى الاستراتيجيتين لأعمالها وهما استراتيجية قيادة التكلفة واستراتيجية التميز التي نجدها لدى شركات عديدة. فاستراتيجية قيادة التكلفة تدعم القدرات

التنافسية للمنظمة التي تتبناها على أساس تقليل أسعار السلع والخدمات المقدمة ورفع جودتها، أما استراتيجية التميز فتكون أكثر ملائمة لبيئات العمل الديناميكية التي تتميز بسرعة التغير وتتطلب إيجاد منتجات وأسواق جديدة بشكل دائم.

من جانب آخر تفرض استراتيجية قيادة التكلفة على الشركة تدريب العاملين لديها بما يلاءم التخصصات التي تحتاجها، كما تتطلب تخطيط موارد بشرية أوسع أفقا، وذلك لصعوبة تأمين الكفاءات المطلوبة من المصادر الداخلية، أما استراتيجية التميز فتعد أكثر سرعة في الاستجابة للمتطلبات الجديدة لبيئة العمل ما يجعل تخطيط الموارد البشرية في المنظمات التي تأخذ بهذه الاستراتيجية يتم ضمن حدود زمنية أقصر من تلك السائدة في المنظمات التي تنتهج استراتيجية قيادة التكلفة.

تجدر الإشارة إلى أن من الممكن للمنظمة تبني الاستراتيجيتين معا، وذلك بأن تخصص بعض المنتجات بإحدى هاتين الاستراتيجيتين وتطبق الاستراتيجية الثانية على المنتجات الأخرى (RoberL.Mathis, P. 51).

5. الدراسة التطبيقية

لغرض الإسقاط العملي للموضوع تم استخدام أسلوب الاستبيان، من خلال القيام بتوزيع 110 استمارة على جميع القوى البشرية في المؤسسة، حيث تم استرجاع 102 استمارة منها فقط، وتم استبعاد 9 (تسعة) استمارات منها لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي. نقوم بتحليل البيانات الشخصية أولا، ثم باختبار الفرضيات، والذي يتم من خلال الخطوات التالية:

- وصف خصائص العينة عن طريق التكرارات والنسب المئوية
- تحليل ثبات وصدق الاستبيان.
- اختبار الفرضية الأولى عن طريق إحصائية ستيودنت T.
- اختبار الفرضية الثانية عن طريق أسلوب الانحدار البسيط.

1. 5. وصف عام لخصائص العينة

سيتم وصف خصائص العينة بناء على بيانات الجدول الموالي:

الجدول 01: توزيع أفراد العينة حسب الخصائص

الرقم	البيان	الفئات	التكرارات	النسبة
1	الجنس	ذكر	69	74,2
		أنثى	24	25,8
2	السن	من 20 إلى 30 سنة	7	7,5
		من 31 إلى 40 سنة	46	49,5
		من 41 إلى 50 سنة	28	30,1
		أكبر من 50 سنة	12	12,9
3	سنوات الخبرة	أقل من 10 سنوات	40	43,0
		من 10 إلى 20 سنوات	39	41,9
		من 21 إلى 30 سنة	12	12,9
		أكثر من 31 سنة	2	2,2
4	المؤهل العلمي	ثانوي	28	30,1
		جامعي	28	30,1
		دراسات عليا	6	6,5
		تكون خاص	31	33,3
5	طبيعة الوظيفة	مدير	3	3,2
		رئيس مصلحة	8	8,6
		نائب رئيس مصلحة	39	41,9
		موظف	43	46,2

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS بالاعتماد على بيانات الاستبيان.

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلب أفراد العينة المدروسة هم ذكور مع نسبة معتبرة من الإناث، كما أن سن الغالبية منهم بين الشباب والكمهول وهي الفئة التي أن تساير تكنولوجيا الإعلام والاتصال بشكل كبير، في حين أن ثلث المبحوثين تلقوا تكويننا خاصا والذي يكون عادة في الإعلام الآلي، وتساوت العينة في نسبة الجامعيين والثانويين.

ويشتغل تقريبا نصف أفراد العينة كموظف بالمؤسسة وتلهم وظيفة نائب رئيس مصلحة نظرا لتشعب وتداخل الوظائف داخل المؤسسة والذي يستدعي نوبا للعديد من رؤساء المصالح، يتمتع أغلبية أفراد العينة بخبرة مهنية متوسطة، مما يعني أن مدة عملهم بالمؤسسة ليست بالطويلة وهذا ما يفسر أنهم حديثي التخرج وأنهم على اطلاع بأحدث تكنولوجيا المعلومات.

2.5 صدق وثبات الأداة:

سيتم اختبار الصدق والثبات للعبارة وفق ما يلي:

- تحليل ثبات الاستبيان: قمنا بتوزيع هذا الاستبيان على مجموعة من المحكمين، وبعد إفادتنا بمجموعة من الملاحظات، تم اعتماد الاستبيان في شكله النهائي الذي وزع على أفراد العينة.

الموثوقية (Fiabilité)

جدول 02 احصائيات الموثوقية: Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,950	89

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS بالاعتماد على بيانات الاستبيان

- الثبات: من خلال مخرجات البرنامج الإحصائي نلاحظ أن معامل الثبات (معامل ثبات الاستبيان) Alpha de Cronbach (ألفا كروخ) قد بلغ: 0,95، حيث إذا فاق هذا المعامل 0,7 فإننا نعتبر أن الاستبيان ثابت ويمكن إجراء باقي التحاليل الإحصائية عليه، لذلك فإن الاستبيان الذي لدينا يتمتع بثبات كبير جدا.
- الصدق: يقاس صدق الاستبيان من خلال تجذير معامل الثبات (معامل ثبات الاستبيان) Alpha de Cronbach (ألفا كروخ) والذي بلغ: 0,95، إذن معامل الصدق: 0,974، بما أن هذا المعامل قريب من الواحد فإن الاستبيان الذي لدينا يتمتع بصدق كبير جدا.

3.5. اختبار فرضيات الدراسة

سيتم اختبار فرضيات الدراسة وفق ما يلي:

1.3.5. اختبار الفرضية الأولى:

H_0 : لا تستخدم المؤسسة محل الدراسة أدوات تكنولوجيا المعلومات بشكل فعال.

H_1 : تستخدم المؤسسة محل الدراسة أدوات تكنولوجيا المعلومات بشكل فعال.

سيتم اختبار هذه الفرضية الإحصائية وفق اختبار ستودنت كما يلي:

جدول 03: اختبار ستودنت لإجابات أفراد العينة لمحور استخدامات تكنولوجيا المعلومات

Test sur échantillon unique

Valeur du test = 3				
Différence moyenne	Sig. (bilatérale)	ddl	t	
-,022	,843	92	-,199	تستخدم المؤسسة أساليب التكنولوجيا الحديثة
,387	,000	92	3,732	يتوفر عدد كاف من الأشخاص المؤهلين للعمل في مجال تكنولوجيا الجديدة للمعلومات
,075	,502	92	,675	تتوفر المؤسسة على مصلحة خاصة بتحديث الأجهزة الخاصة بتكنولوجيا للمعلومات
,280	,018	92	2,414	تتم عمليات التحديث والتطوير على تطبيقات تكنولوجيا المعلومات باستمرار
,172	,128	92	1,537	المؤسسة تهتم بدعم وتشجيع البرامج الخاصة بالبحث والتطوير
,333	,005	92	2,905	تقوم المؤسسة باقتناء البرمجيات والأنظمة التي تساعد في التطور باستمرار
,25089	0,000	92	4,096	العام

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS بالاعتماد على بيانات الاستبيان.

من خلال الجدول نلاحظ أنه رغم القيمة (Sig) للسؤال الأول والثالث والخامس أكبر من مستوى المعنوية 0,05، مما يعني أن: المؤسسة لا تستخدم أساليب التكنولوجيا الحديثة وأنها لا تتوفر على مصلحة خاصة بتحديث الأجهزة الخاصة بتكنولوجيا المعلومات، وأن المؤسسة لا تهتم بدعم وتشجيع البرامج الخاصة بالبحث والتطوير. إلا أن قيمة مستوى الدلالة للمتوسط العام أقل من 0.05 فإنه سيتم رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل على أساس أن المؤسسة محل الدراسة تستخدم أدوات تكنولوجيا المعلومات بشكل فعال.

2.3.5. اختبار الفرضية الثانية:

H_0 : لا يوجد أثر لاستخدام تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية بمؤسسة مطاحن الحضنة الرياض سطيف.

H_1 : يوجد أثر لاستخدام تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية بمؤسسة مطاحن الحضنة الرياض سطيف.

لاختبار هذه الفرضية الإحصائية تم الاعتماد على أسلوب الانحدار البسيط والذي كانت نتائج

مخرجاته وفق برمجية SPSS كما يلي:

الجدول 04: نتائج اختبار الانحدار البسيط للفرضية الثانية

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,855 ^a	,731	,728	,24026

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	14,271	1	14,271	247,219	,000 ^b
	Résidu	5,253	91	,058		
	Total	19,524	92			

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t
		A	Erreur standard	Bêta	
1	(Constante)	1,171	,140		8,358
	استخدام تكنولوجيا المعلومات وفاعليته	,667	,042	,855	15,723
	في إدارة الموارد البشرية				

Coefficients^a

Modèle	Sig.
(Constante)	,000
1 استخدام تكنولوجيا المعلومات وفاعليته في إدارة الموارد البشرية	,000

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS بالاعتماد على بيانات الاستبيان.

من خلال المخرجات السابقة يمكن أن نستنتج العلاقة التي تربط المحور الأول بالمحور العام كما يلي:

$$Y=1,17 + 0,667 X1$$

كما تشير المخرجات إلى المعنوية الإحصائية للمعلومات و المعنوية الإحصائية للنموذج ككل .
وبما أن قيمة مستوى الدلالة معدومة وهي اقل من 0.05 فإنه يتم رفض الفرض العدمي
وقبول الفرض البديل على أساس وجود أثر لاستخدام تكنولوجيا المعلومات على ادارة الموارد
البشرية بمؤسسة مطاحن الحضنة الرياض سطيف.

6. خاتمة

إن إدارة الموارد البشرية بمختلف آلياتها وفي ظل اقتصاد المعرفة تحولت من إدارة القدرات إلى إدارة الكفاءات هذه الأخيرة التي انتهجت كمنهج تدريس منذ أمد في البلدان المتقدمة، ونحن اليوم نخطو خطوة اتجاه هذا المنهج في التدريس لان التعليم هو الأساس الذي تنهل منه إدارة الموارد البشرية الطاقات المتميزة التي تمكنها من تحقيق السبق والميزة التنافسية، فإدارة الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات هي إدارة الكفاءات أو المعارف، وباستخدام هذه التكنولوجيا أصبحت لا تعبأ بالحدود ولا بالمسافات، فأصبحت تستقطب الموارد البشرية اللازمة و القدرات المطلوبة من أي مكان في العالم، والأهم هو الحفاظ على هذه الطاقات وليس جلبها، و من هنا تزداد الأهمية والمسؤولية على إدارة الموارد البشرية، فالتسيير الالكتروني من توظيف استقطاب، تكوين و باعتماد نظام معلومات آلي متطور كل هذا يصب في قالب واحد هو جلب المورد البشري الذي يتميز بالنادرة، والأهم من ذلك هو تطويره عن طريق التكوين بالوسائل الحديثة والتحكم فيها، وفي الأخير الحفاظ على هذا المورد لأنه يملك القدرة على الإبداع والتطوير والتجديد، وبدونه لا وجود للمؤسسة، وبناء على ذلك عرف اليوم نوع جديد من العمل يدعى بالعمل الافتراضي ونوع جديد من المؤسسات يعرف بالمؤسسة الافتراضية، وفي الختام نخلص إلى أن إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية قد تأثرت بتكنولوجيات المعلومات حتى أن إدارة الموارد البشرية باستخدام هذه التكنولوجيات يختلف عن الإدارة التقليدية لإدارة الموارد البشرية، وإذا أردنا أن نلقي نظرة متفحصة لحالة الوطن العربي على العموم والجزائر على الخصوص نجد أنها بعيدة كل البعد، فالقناعة بإقامة مصلحة إدارة الموارد البشرية في حد ذاتها ما تزال في بدايتها، وإعطائها الأهمية التي تخولها اتخاذ القرارات الاستراتيجية لا مكان لها، والعجيب في الأمر أننا نتسابق في الحصول على هذه التكنولوجيا، ونحن اليوم نملكها ليس بالصورة التامة ولكن نستخدمها في أغراض لم تعد لها أصلا: كالإنترنت، الهاتف النقال الذي انتشر بصورة ملفت للانتباه وخاصة بعد فتح المجال للاستثمار، وما وجدته المؤسسات المستثمرة من مجال خصبا للربح وجني الأموال ولكن المهم هو الاستخدام

العقلاني لهذه التكنولوجيا، ولما لا تكون لنا الريادة في صنع هذه التكنولوجيا ولا يتم ذلك إلا من خلال:

- وضع خطة استراتيجية للتحكم في هذه التكنولوجيا.
- يجب الاستفادة من الموارد البشرية المتحركة في هذه التكنولوجيا.
- يجب وضع الرجل المناسب في المكان المناسب لإدارة الموارد البشرية بكفاءات عاطلة لا يمكن الوصول من خلالها إلى الأهداف المرجوة.

1.6 نتائج الدراسة :

بعد عرض أهم المفاهيم النظرية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بالأنشطة البشرية لوظيفة الموارد البشرية، يمكن عرض جملة من النتائج وتتمثل فيما يلي:

- تكنولوجيا المعلومات تأتي بتسهيلات ومزايا تخدم المورد البشري وبالتالي تحسن من أدائه في المؤسسة؛

- مستوى تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة مقبول لكن القيام بالاستفادة من هذه الأخيرة لم يرق للمستوى المطلوب؛

- مصلحة إدارة الموارد البشرية لا تحظى بالمكانة التي تخولها اتخاذا لقرارات والمساهمة في زيادة تنافسية المؤسسة وخاصة ونحن مقبلون على التحولات التي تفرض على أي مؤسسة تسعى للارتقاء أن تكون في مستوى تطلعات المحيط.

2.6 الاقتراحات:

بعد دراسة وتحليل النتائج المتحصل عليها والتعرف على مدى تأثيرها واستعمال تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية يمكن تقديم الاقتراحات والتوصيات التالية:

- استخدام تكنولوجيا المعلومات في تسيير الموارد البشرية أصبح نتيجة حتمية للتطورات تكنولوجيا التي يشهدها العصر الحالي وبالتالي فإنه يجب مواكبة هذه التطورات من خلال إدخال تكنولوجيا المعلومات على مختلف وظائفها بالتركيز على وظيفة إدارة الموارد البشرية، وهذا لما تلعبه من دور في وضع سياسة للإعلام والاتصال داخل المؤسسة؛
- الاطلاع على تجارب المؤسسات التي نجحت في هذا المجال والاعتماد عليها في عملية إدارة الموارد البشرية مع الأخذ بعين الاعتبار محيطها وظروفها؛
- إ عادة النظر في التحفيز والأجور المقدمة للمتحمكين في هذه التكنولوجيات الجديدة.

7. المراجع

1.7 المراجع باللغة العربية

- خضر مصباح الطيطي، إدارة المعرفة والتحديات والتقنيات والحلول، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2010، ص ص.21-22
- ضياء مجيد الموسوي: الحداثة والهيمنة الاقتصادية ومعلومات التنمية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون 2004.
- معالي فهمي حيضر: نظم المعلومات-مدخل للتحقيق الميزة التنافسية، لدار الجامعية الإسكندرية، مصر، 2002.
- إيمان فاضل السمرائي وهيثم محمد الزغي، نظم المعلومات الإدارية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2004.
- عبد الحميد عبد المطلب: النظام الاقتصادي العالمي الجديد وآفاقه المستقبلية، الدار الجامعية الإسكندرية، 2003.
- علي السلمي، إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، (دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2002).
- RoberL.Mathis, John H.Jackson، ترجمة محمود فتوح، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار شعاع للنشر والعلوم، سورية، 2009.
- مصطفى محمود أبو بكر، الموارد البشرية، مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2004.
- مانفريدماك، ترجمة محمد مرعي مرعي، فن إدارة البشر، نظريات جديدة وتطبيقات ناجحة لأرباب العمل في المؤسسات المتقدمة، دار رضا للنشر، 1999.
- بوقلقول الهادي، بلغرة عبد اللطيف: الآثار المترتبة على إدماج تكنولوجيايات الإعلام والاتصال من الناحية الاستراتيجية والتنظيمية وشروط تطبيقها في المؤسسة الجزائرية، الملتقي الدولي حول المعرفة، بسكرة في 12 و13 نوفمبر 2005.
- إبراهيم بختي: صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعلاقتها بتنمية وتطوير الأداء، المؤتمر العلمي حول الأداء المتميز للمنظمات الحكومية 8 و 9 مارس 2005، جامعة ورقلة.

- جساس كلثوم، سنوسي علي، أثر متطلبات الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية على الأداء التنظيمي في المؤسسة الجزائرية، مجلة افاق علوم الادارة والاقتصاد، مجلد 5 عدد 1، المسيلة، 2021
 - جوهري بن رجبال، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية الأداء في المنظمة، مع لمحة حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الجزائر، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية
، المجلد 4 العدد 1، جوان 2013، ص ص 2010-2011
 - بومعيل سعاد، فارس بوباكور: أثر التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال في المؤسسة الاقتصادية، مجلة الاقتصاد والمناجمنت، جامعة تلمسان ، عدد 03، مارس 2004.
 - سمالي يحييه، أثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، (مدخل الجودة والمعرفة، أطروحة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004.
- 2.7. المراجع باللغة الأجنبية

- Dr. Rashmi Singh, **GO TO UGC NET Paper 1 Guide, Teaching & Research Aptitude**, disha Publications , 2020, p.28.
- Wills T. LeLouarn J.Y , Guerin G., **Planification Strategique Des Ressources Humaines** , Presses Universitaires De Montréal, 1991.