

دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية العمومية
دراسة عينة من المؤسسات

The role of Information Technology in improving the performance of human resources in public economic enterprises: Study a sample of public enterprises

محمد زواغي *

جامعة البويرة (الجزائر)، m.zouaghi@univ-bouira.dz

تاريخ النشر: 2023/12/15

تاريخ القبول: 2023/09/11

تاريخ الاستلام: 2022/09/15

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة وأهمية تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء المورد البشري في المؤسسة الاقتصادية العمومية، والوقوف على مختلف متطلبات تطبيقها وكذا مختلف العراقيل والمعوقات التي تقف حائل لتطبيقها، من خلال دراسة إحصائية استقصائية لعينة مكونة من مجموعة من المؤسسات الاقتصادية العمومية بولاية البويرة.

توصلت الدراسة إلى ضرورة الاهتمام بتطبيق تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات محل الدراسة مما يساهم في تحسين أداء المورد البشري فيها، مع اقتراح جملة من التوصيات والاقتراحات لتسهيل تطبيقها.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات، الأداء، أداء المورد البشري، المؤسسة الاقتصادية العمومية.

Abstract:

This study aims to know the importance of Information Technology in improving the performance of the human resource in the public economic enterprise, and to identify the various requirements for its application, as well as the various obstacles that stand in the way of its application, and analyse this through a statistical survey study of a sample of public economic enterprises in the Wilaya of Bouira.

The study concluded the need to pay attention to the application of Information Technology in the enterprises under study, which contributes to improving the performance of the human resource in them, with proposing a number of recommendations and suggestions to facilitate their application.

Keywords: Information Technology; Performance; Human Resource Performance; Public Enterprise.

1. مقدمة:

انعكس ازدياد استخدام تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات الاقتصادية في إنفاق مبالغ ضخمة على تكنولوجيا المعلومات لمواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة والتماشي معها وقد ساعد ذلك إلى حد ما في تحسين وتطوير أداء المؤسسات في مختلف أنحاء العالم، خاصة في مجال المنافسة وتحسين الإنتاج ونوعية المنتج وتخفيض التكاليف فضلا على الاستجابة السريعة لمتطلبات الزبائن سواء على مستوى المنتج أو على مستوى توفير المعلومات التي يحتاج إليها مستخدموها على اختلاف أصنافهم وأهدافهم.

في ظل هذه الحثيات شملت توجهات المؤسسات الاقتصادية مختلف جوانب العملية الإدارية مع التركيز بشكل أساسي على الأبعاد المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وتنميتها وتعزيز استخدامات تكنولوجيا المعلومات والتقنيات الحديثة في أداؤها. لذا فإن إدارة الموارد البشرية وتحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين يأتي في المرتبة الأولى ضمن اهتمامات وأولويات الإدارة بشكل عام، حيث أن رفع مستوى الأداء الوظيفي يقودنا إلى تحسين ورفع الأداء المؤسسي وصولا إلى تقديم الخدمة بشكل أسرع وبجودة عالية وبما يتوافق مع توقعات وحاجات متلقي الخدمة.

1.1 إشكالية الدراسة:

- ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية العمومية؟

2.1 الأسئلة الفرعية:

تتفرع من الإشكالية الرئيسية مجموعة من الأسئلة الفرعية:

- ما هو واقع تقييم أداء المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية العمومية؟

- ما هي إنعكاسات تطبيق تكنولوجيا المعلومات على تحسين أداء المورد البشري في المؤسسات محل الدراسة؟

- ما هو مستوى تطور أداء المورد البشري بعد تطبيق تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات الاقتصادية العمومية؟

3.1 الفرضيات:

من أجل معالجة الإشكالية المطروحة، ارتأينا طرح مجموعة من الفرضيات وهي كالتالي:

- تعمل المؤسسات الاقتصادية العمومية على تحسين وتفعيل عملية تقييم أداء المورد البشري باستمرار؛

- شهد أداء المورد البشري في المؤسسات محل الدراسة تحسنا ملحوظا مع تطبيق تكنولوجيا المعلومات؛
- يساهم التطبيق الجيد والفعال لتكنولوجيا المعلومات في المؤسسات الاقتصادية العمومية في تحسين أداء مواردها البشرية؛

1.4 أهداف الدراسة: تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

- الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو إختبار مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء المورد البشري ،ذلك من أجل إيجاد أحسن علاقة بين تكنولوجيا المعلومات و أداء إدارة الموارد البشرية؛
- الوقوف على مدى إدراك المؤسسة محل الدراسة لأهمية تكنولوجيا المعلومات ومدى تطبيقها؛
- تحليل العلاقة بين أبعاد تكنولوجيا المعلومات وأداء الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية العمومية محل الدراسة؛

- الوقوف على مستوى أداء الموارد البشرية قبل وبعد تطبيق تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة محل الدراسة؛
- #### 1.5 أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في سبل وضع قواعد تساعد المؤسسة على اكتساب تكنولوجيا المعلومات التي تمكنها من تحسين أداء مواردها البشرية، ولدى المسيرين وخاصة تلك الفئة التي تشتغل بالوظيفة إدارة الموارد البشرية وتمكينها من تحقيق أهدافها المسطرة بشكل جيد وفعال، وكذلك تتمثل أهميته في تقديم إطار عملي يربط أبعاد تكنولوجيا المعلومات بأداء الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة.

1.6 الدراسات السابقة:

- دراسة RohillaJyoti, Role of Information Technology in Human Resources Management, International Journal of Advance Research, Ideas and Innovations in Technology, Volume3, Issue2 تناولت هذه الدراسة تأثير تكنولوجيا المعلومات على تحسين أداء الموارد البشرية وزيادة فعاليتها الإنتاجية وتحسين قدراتها التنافسية في مجال إدارة الموارد البشرية وقد توصل الباحث إلى أن عملية الإستخدام الأمثل للموارد تتطلب القيام بعملية إتخاذ القرارات فيما يتعلق بإستخدام هذه الموارد بطريقة أفضل، والرشد في القرارات المتعلقة بالأفراد يتطلب إعتتماد متخذي القرار على كم هائل من المعلومات. ومن هذا المنطلق تصبح تكنولوجيا المعلومات على مستوى المؤسسة موردا هاما وأساسيا بقدر ما يتوفر من جودة في هذه المعلومات بقدر ما يزداد في تحسين أداء مواردها البشرية.

- أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد البشرية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير من إعداد الباحث علوطني أمين 2008/2007

هدفت الدراسة إلى معرفة أهمية تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال في وظيفة إدارة الموارد البشرية، وكيف يمكن لها من تحسين أداء المورد البشري، فبعد الدراسة النظرية والتطبيقية لمتغيرات الدراسة توصل الباحث إلى أن تعزيز عملية استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في وظيفة إدارة الموارد البشرية يتطلب في البداية تحول في المؤسسات الاقتصادية إلى الإدارة الالكترونية، مع توفر تخطيط إستراتيجي يساعد في نجاح العملية، كما أن نجاح عملية التحول وتبني تكنولوجيا المعلومات والاتصال من شأنه أن يحسن من أداء وظيفة إدارة الموارد البشرية بصفة خاصة، وأداء المؤسسة الاقتصادية بصفة عامة.

- أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال من إعداد الباحثة طويهري فاطمة 2015/2014.

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة (شركة إنتاج الكهرباء بتيارت)، ومدى استخدام المؤسسة محل الدراسة لتكنولوجيا المعلومات في وظائفها، وتوصلت الدراسة إلى أن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة محل الدراسة يعتبر عامل محفز لتنمية قدرات الموارد البشرية وتحسين أداءه، كما أن للمؤسسة نظرة إستراتيجية مستقبلية حول التحديات في تجسيد الطابع الإلكتروني على مستوى جميع وظائف المؤسسة.

2. التعريف لمتغيرات الدراسة.

1.2 تكنولوجيا المعلومات:

تعرف تكنولوجيا المعلومات على أنها " ثورة المعلومات المرتبطة بصناعة وحياسة المعلومات وتسويتها وتخزينها واسترجاعها وعرضها وتوزيعها من خلال وسائل تقنية حديثة متطورة وسريعة وذلك من خلال الاستخدام المشترك للحسابات ونظم الاتصالات الحديثة وأنها باختصار العلم الجديد لجمع وتخزين واسترجاع وبث المعلومات آليا" (feraud, 2000, p. 105)

كما تعرف أيضا على أنها " جميع أنواع التكنولوجيا المستخدمة في تشغيل ونقل وتخزين المعلومات في شكل إلكتروني وتشمل تكنولوجيا الحسابات الآلية ووسائل الاتصال وشبكات الربط وأجهزة الفاكس وغيرها من المعدات التي تستخدم بشدة في الاتصالات". (fernandel, 2001, p. 100)

مفهوم تكنولوجيا المعلومات متداخل بعض الشيء، حيث أن هذه التكنولوجيا لا تعتبر جديدة، ذلك أن معظمها كان موجود منذ سنوات الحديث هو توسع استخدامها في مجال إدارة المؤسسات

واعتمادها بدرجة كبيرة على العمل الشبكي، بحيث تضم جميع الاستعمالات من حواسيب شبكات الاتصال، أجهزة تداول المعلومات السلكية واللاسلكية المتمثلة في الهاتف، الفاكس، الانترنت بعرض القيام بمختلف المهام الرامية إلى تحقيق أهداف المؤسسة وبالتالي فإن تكنولوجيا المعلومات بالنسبة للمؤسسة الاقتصادية هي تلك الأدوات التي تستخدم لبناء وتصميم نظم المعلومات والتي تساعد الإدارة في الحصول على المعلومات من أجل اتخاذ القرارات والقيام بمختلف العمليات التشغيلية في المؤسسة وذلك عن طريق تمويل تخزين ومعالجة كل أنواع المعلومات في شكل معطيات رقمية موحدة ونشرها باستخدام شبكة الأنترنت. (ralph, 2003, p. 48)

2.2 أداء المورد البشري:

الأداء عامة هو إنجاز عمل ما وهو ما يقابل الكلمة اللاتينية *performare* التي تعني إعطاء الشيء الكلي لشيء ما، ثم إشتقت منه كلمة *performance* التي تعني إنجاز العمل أو الكيفية التي تبلغ بها المؤسسة أهدافها. (bensbaa, 2007, p. 98)

يعتبر مفهوم الأداء من أكثر المفاهيم شيوعاً واستعمالاً في حقل الاقتصاد وتسيير المؤسسات، حيث حظي باهتمام واسع من قبل الباحثين فعرفه بترسون بأنه " قدرة المؤسسة على استخدام مواردها بكفاءة وإنتاج مخرجات متلائمة مع أهدافها ومناسبة لمستخدميها" (paul, 2003, p. 44) حيث ربط الباحث أداء المؤسسة الاقتصادية بكيفية الإستخدام الأمثل للموارد المتاحة للمؤسسة بشكل الذي يتلاءم وطبيعة أهدافها

في حين يعرف أداء المورد البشري في " قيامه بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله". اي أداء العامل هو القيام بواجبات العمل (أو الوظيفة)، إلا أن العمل البشري ظاهرة معقدة متعددة الجوانب الشخصية والسلوكية والاجتماعية، مما يجعل هذا التعريف سطحيًا رغم بساطته. (habhab-rave, 2007, p. 189) فيجسد أداء المورد البشري مدى مساهمتهم في إنجاز الأعمال التي توكل إليهم ومدى سلوكياتهم وتصرفاتهم أثناء العمل وعلى مقدار التحسن الذي يطرأ على أسلوبهم.

فيشمل كل السلوكيات التي يظهرها العامل أثناء القيام بالعمل مثل إتمام المهام، التحسن في الإنجاز، التصرفات اتجاه الآخرين، المهارات والخبرات المكتسبة، وبهذا فأداء العامل مفهوم شامل ولا يتعلق فقط بإنجاز المهام.

كما يعبر أداء المورد البشري عن "درجة إتمام وإنجاز المهام المكونة لوظيفته، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها متطلبات الوظيفة" (Marie-hélène MILLIE-TIMBAL, 2020)

(p. 99)، فأداء المورد البشري لا يعبر فقط عن القيام بالمهام الوظيفية (كمؤشر للفعالية)، وإنما يشمل كذلك الطريقة التي ينجز بها العامل المهام كالوقت والجودة (كمؤشر للكفاءة).

3. الدراسة الميدانية

قصد معالجة موضوع تطبيق تكنولوجيا المعلومات وأثرها على أداء المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية العمومية قمنا بإجراء دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية العمومية في ولاية البويرة، ولقد كان لتحضير الاستبيان وتحديد مجتمع الدراسة أول ما تم القيام به في هذه الدراسة الميدانية.

1.3 منهجية الدراسة الميدانية:

– أدوات الدراسة وتحليلها:

قصد الوصول إلى أهداف الدراسة وبما يتوافق مع المنهجية العلمية المحددة، نحاول إختيار منهج مناسب للدراسة وتحديد الأدوات الكفيلة والمناسبة لهذا الموضوع.

– أداة الدراسة:

قصد الوصول إلى مختلف البيانات الموجودة في الميدان تم الإعتماد في هذه الدراسة على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات من أفراد العينة المدروسة والتي تتوافق مع طبيعة العمل وأهداف الدراسة، بحيث قمنا بإعداد استبيان للموظفين على مستوى المؤسسات محل الدراسة.

– التحليل الإحصائي للبيانات:

قصد الاستغلال الأمثل للبيانات التي تم جمعها، تم الاستعانة ببرنامج الإحصائي SPSS في عملية تصنيف الإجابات على الأسئلة وبرنامج Excel، في إعداد الجداول ورسم الأشكال البيانية، حيث تم حساب المقاييس التالية:

– معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستمارة.

– المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

بالإضافة إلى استخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي (one way anova)، لتحليل تباين أجوبة أفراد العينة.

في إعداد الاستبيان، تم استخدام مقياس ليكرت LEKERT، الخماسي والذي يعتبر من أكثر المقاييس استخداما في هذا المجال، وهو يقوم بإعطاء مفردات العينة مجموعة من الفقرات ويطلب منهم إبداء رأيهم في التعبير عن، درجة موافقتهم أو تأييدهم لها وفق سلم متدرج كالتالي: غير موافق تماما (1)، غير موافق (2)، موافق نسبيا (3) موافق (4)، موافق تماما (5).

أما بالنسبة لمتوسطات الإجابة عن الفقرات فتحددت درجاتها وفقا للمجالات التالية:

الدرجة	المتوسط
غير موافق تماما	1.79-1
غير موافق	2.59-1.80
موافق نسبيا	3.39-2.60
موافق	4.19-3.40
موافق تماما	5-4.20

- عينة الدراسة:

بالنسبة لعدد عينة الدراسة فقد تم توزيع 125 استمارة على 5 عمال في ولاية البويرة)
 25 استمارة على كل مؤسسة، تم استرجاع 125 استمارة وبعد عملية الفرز تقرر الإبقاء على 120
 استمارة، وعدد الاستثمارات المعالجة لكل مؤسسة هو: المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الأخصرية 23،
 مؤسسة تكجدة للمنظفات 25، المؤسسة الوطنية للإسمنت سور الغزلان 24، مؤسسة سونلغاز وكالة
 البويرة 25، الديوان الوطني للحبوب فرع البويرة 23.

الجدول رقم 01: عدد ونسبة الإستثمارات الموزعة والمعتمدة بالنسبة لكل مؤسسة

المجموع	الديوان الوطني للحبوب البويرة.	مؤسسة سونلغاز وكالة البويرة	المؤسسة الوطنية للإسمنت سور الغزلان	مؤسسة تكجدة للنظفات	المؤسسة الوطنية للدهن وحدة الأخصرية	البيان
251	25	25	25	25	25	عدد الإستثمارات الموزعة
125	25	25	25	25	25	عدد الإستثمارات الواردة
05	02	00	01	00	02	عدد الإستثمارات الملغاة
120	23	25	24	25	23	عدد الإستثمارات المعتمدة

الجدول رقم 02: قيم ثبات وصدق الإستبانة الموجهة لعمال المؤسسات (ألفا كرونباخ)

المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	معامل الصدق
تقييم أداء المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية العمومية	04	0,65	0,82
مدى توفر وإستغلال تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات الاقتصادية العمومية	05	0,69	0,81
مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية العمومية	05	0,68	0,82
المجموع	19	0,73	0,84

يتضح من معاملات الثبات في الجدول أعلاه على تمتع محاور الاستبيان بثبات جيد من خلال معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبيان والذي قدر ب 0,65- 0,69- 0,68- 0,68 على الترتيب، الأمر

الذي يجعل من الاستثمارة صالحة كأداة للدراسة ولتحقيق أهدافها، بحيث يتضح أن معامل ألفا كرونباخ متوسط بالنسبة للاستبيان بجميع محاوره و هو مقبول نظرا لأنه فوق القيمة المقبولة 0,7، بالنسبة لإجمالي المحاور، وهو ما يدل على ثبت فقراته ومحاوره، كما انه يتمتع بمعامل صدق عالي يقدر ب0,84، ما يدل على صدق مختلف بياناته.

3.3 تحليل فقرات محاور الدراسة:

- تحليل فقرات المحور الأول: تقييم أداء المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية العمومية

يمثل المحور الأول تقييم أداء المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية العمومية، وهو يشمل على أربعة فقرات

الرقم	العبارة
01	يوجد اهتمام من طرف المؤسسة بتحسين أداء المورد البشري.
02	تسطر برامج تكوينية مستمرة للموارد البشرية في المؤسسة لتحسين أداءهم.
03	تتميز عملية تقييم أداء المورد البشري من طرف المؤسسة بالمساواة والعدالة.
04	المورد البشري راض عن عملية تقييم أداءه في المؤسسة.

الجدول رقم 04: تحليل فقرات المحور الأول تقييم الأداء في المؤسسات الاقتصادية العمومية

الرقم	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الإتجاه		
	غير موافق تماما	غير موافق	موافق نسبيا	موافق	موافق تماما					
01	07	31	19	52	11	3,24	1,115	موافق نسبيا		
	5,8%	25,8%	15,8%	43,3%	9,02%					
02	05	60	11	41	3	2,08	1,039	غير موافق		
	4,2%	50%	9,2%	34,2%	2,5%					
03	20	26	22	40	12	2,98	1,276	موافق نسبيا		
	16,7%	21,7%	18,3%	33,3%	10%					
04	6	28	40	38	8	3,11	1,005	موافق نسبيا		
	5%	23,3%	33,3%	31,7%	6,7%					
المحور 01	تقييم أداء المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية العمومية							3,32	1,006	موافق نسبيا

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج spss

يتضح من الجدول السابق أن أداء المورد البشري قد تحسن في المؤسسات الاقتصادية العمومية محل الدراسة، وأن الموارد البشرية راضون على عملية تقييم أداءهم، وهذا من خلال الاهتمام الذي تليه المؤسسات لتحسين أداءهم، وهذا ما يبينه المتوسط الحسابي لإجابات المحور الأول والذي هو

بمقدار 3.24 والانحراف المعياري المقدرب 1.11 والذي يوضح تأييد أفراد العينة لوجود اهتمام من طرف المؤسسات لتحسين أداء الموارد البشرية، كما أنها تحترم أسس ومبادئ المساواة والعدالة في عملية التقييم، بمتوسط حسابي وانحراف معياري واللذان هما على التوالي (2.98، 1.27)، إلا أن هناك بعض النقائص خاصة فيما يتعلق بتكوين وتحفيز الموارد البشرية في هذه المؤسسات ذات الطابع العمومي، أين عبر أفراد العينة عن عدم موافقتهم عن وجود برامج تكوينية للموارد البشرية لتحسين وتطوير أداءهم وهذا بمتوسط حسابي 2.80 وانحراف معياري 1.03، وهو ما يؤثر سلبا على ترسيخ ثقافة تقييم الأداء، وما يخفض من نسبة فعاليتها في تحسين أدائها.

- تحليل فقرات المحور الثاني: مدى توفر وإستغلال تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات محل الدراسة

يمثل المحور الثاني مدى توفر وإستغلال تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات الإقتصادية العمومية، وهو يشمل على خمس فقرات:

الرقم	العبارة
01	تتوفر في المؤسسة أحدث أجهزة الحاسب الآلي اللازمة للعمل بشكل جيد.
02	تطبق المؤسسة أحدث تكنولوجيا المعلومات في مختلف أقسامها ومصالحها.
03	تستغل المؤسسة التكنولوجيا في عملية الإتصال الداخلي والخارجي.
04	تتوفر في المؤسسة أحدث النظم والبرامج اللازمة للعمل.
05	تعمل المؤسسة على تحديث وتطوير مختلف تقنيات تكنولوجيا المعلومات.

الجدول رقم 05: تحليل فقرات المحور الثاني مدى توفر وإستغلال تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات الإقتصادية العمومية محل الدراسة

الرقم	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الإختراف المعياري	الإتجاه		
	غير موافق تماما	غير موافق	موافق نسبيا	موافق	موافق تماما					
01	13	40	10	50	7	2,98	1,195	موافق نسبيا		
	10, 8%	33,3%	8,3%	41,7%	5,8%					
02	07	45	20	40	08	2,09	1,103	غير موافق		
	5,8%	37,5%	16,7%	33,3%	6,7%					
03	08	40	04	62	06	3,15	1,142	موافق نسبيا		
	6,7%	33,3%	3,3%	51,7%	5%					
04	07	45	10	49	9	3,06	1,150	موافق نسبيا		
	5,8%	37,5%	8,3%	40,8%	6,7%					
05	15	34	14	49	8	3,00	1,212	موافق نسبيا		
	12,5%	28,3%	11,7	40,8%	6,7%					
الخو 02	مدى توفر وإستغلال تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات الإقتصادية العمومية محل الدراسة							3,32	1,006	موافق نسبيا

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج spss

اتضح من الجدول السابق أن المؤسسات محل الدراسة توفر وإستغلال تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات الاقتصادية العمومية محل الدراسة أين عبر أفراد العينة عن موافقتهم لتوفر تتوفر في المؤسسة أحدث أجهزة الحاسب الآلي اللازمة للعمل بشكل جيد. بمتوسط حسابي 2.98 وإختراف معياري 1.19، وهو راجع أساسا إلى اهتمامها بهذه التكنولوجيات وذلك لمواكبة التطور التكنولوجي والمعلوماتي الحاصل، وهذا من خلال ترسيخ مبادئ الإدارة الالكترونية وتبنيها في هذه المؤسسات مع إستغلالها في عملية الإتصال الداخلي (الأنترانات)، وكذا الإتصال الخارجي (الإكسترنات) بمتوسط حسابي وإختراف معياري، وهما على التوالي (3.15، 1.14)، كما تتوفر على أحدث النظم والبرامج اللازمة للعمل بمتوسط حسابي 3,06، كما أنها تعمل المؤسسات محل الدراسة على تحديث وتطوير مختلف تقنيات تكنولوجيا المعلومات وذلك بمتوسط حسابي 3.00 وإختراف معياري 1.21، وهذا كله من اجل الارتقاء بمستوى أداء الموارد البشري.

- تحليل فقرات المحور الرابع: مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية العمومية

يمثل المحور الرابع مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء المورد البشري، ويشمل على خمس فقرات:

الرقم	العبارة
01	تعتمد المؤسسة على أحدث تقنيات تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء المورد البشري.
02	تعمل المؤسسة على تطبيق وإستغلال أحدث الأنظمة في مجال إدارة الموارد البشرية في مختلف أعمالها.
03	تسعى المؤسسة لمحاكاة الإقتصادية الرائدة في تحسين الأداء المورد البشري
04	تطبيق وإستغلال تكنولوجيا المعلومات في مجال إدارة الموارد البشرية في المؤسسة أدى إلى السرعة في إنجاز الأعمال
05	يساهم تبني وتطبيق تكنولوجيا المعلومات في مختلف مصالح وأقسام المؤسسة في تحسين عملية الإتصال مما ساهم بشكل إيجابي في تحسين أداء المورد البشري

الجدول رقم 07: تحليل فقرات المحور الرابع مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية العمومية

الرقم.	درجة الموافقة					الإتجاه	المتوسط الحسابي	الإختلاف المعياري	
	غير موافق تماما	غير موافق	موافق نسبيا	موافق	موافق تماما				
01	13	40	14	50	03	موافق نسبيا	2,91	1,134	
	10,8%	33,3%	11,7%	41,7%	2,5%				
02	07	31	29	49	04	غير موافق	3,10	1,015	
	5,8%	25,8%	24,2%	40,8%	3,3%				
03	07	62	31	20	00	موافق نسبيا	2,53	0,839	
	5,8%	51,7%	25,8%	16,7%	00%				
04	04	35	08	68	05	موافق نسبيا	3,29	1,049	
	3,3%	29,9%	6,7%	56,7%	4,2%				
05	08	34	10	64	04	موافق	3,18	1,092	
	6,7%	28,3%	8,3%	53,3%	3,3%				
المحور 04	مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية العمومية						3,41	1,134	موافق

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج spss

يتضح من الجدول السابق أن تطبيق وإستغلال تكنولوجيا المعلومات له دور في تحسن أداء المورد البشري في المؤسسات الإقتصادية العمومية محل الدراسة، بحيث ذهب أفراد العينة إلى الموافقة على معظم فقرات هذا المحور، وهذا راجع أساسا إلى محاولة هذه المؤسسات إلى استغلال تقنيات وأدوات تكنولوجيا المعلومات لتحسين أداء الموارد البشرية، والعمل على التحكم في تقنيات الإعلام والاتصال بالرغم من وجود نقص في برامج تكوين الموظفين وعدم وجود محاكاة بينها وبين المنظمات الرائدة، وذلك بمتوسط حسابي 2.53 وانحراف معياري 0.83 ولكن مع ذلك توجد بوادر هامة تشير إلى عزم هذه المؤسسات على تفعيل دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء الموارد البشرية، وهو ما يعكسه التحسن الواضح لاستخدام تقنيات هذا النظام في تقديم أحسن المنتجات نتيجة تحسن الأداء، كما أنها كوادر للتبني الجيد للإدارة الالكترونية واستخدام تكنولوجيات الإعلام والاتصال، بما يضمن الفائدة لمختلف أقسام ومصالح المؤسسات محل الدراسة.

4.3 اختبار فرضيات الدراسة:

- الفرضية الفرعية الأولى

" تعمل المؤسسات الإقتصادية العمومية على تحسين وتفعيل عملية تقييم أداء المورد البشري باستمرار.".

لاختبار صحة هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط ومعامل التحديد، ومعامل الانحدار ويكون الدور ذو دلالة معنوية عند مستوى دلالة 0.05 كما هو موضح في الشكل الموالي:

الجدول رقم 12: نموذج الانحدار لتقييم أداء المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية العمومية

البيان	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	درجة الحرية DF	درجة المعنوية Sig
تقييم أداء المورد البشري في المؤسسات محل الدراسة	.698 ^a	.522	39.456	.000

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات SPSS

✓ يكون التأثير ذو دلالة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الجدول أعلاه، وجود أثر ذو دلالة معنوية لتحسين وتطوير عملية التقييم في تحسين مستوى الأداء، إذ بلغ معامل الارتباط (0.698) عند مستوى دلالة 0.05 ومعامل تحديد بلغ (0.522)، أي ما قيمته (0.522) من التغيرات في الأداء ناتج عن التغير

في عملية التقييم والباقي (0.418) من التغير يعود إلى عوامل أخرى غير واردة في نموذج الدراسة، كما بلغت درجة المعنوية (Sig) 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى وبالتالي يتم قبولها.

– الفرضية الفرعية الثانية

" عرف أداء المورد البشري في المؤسسات محل الدراسة تحسنا ملحوظا مع تطبيق تكنولوجيا المعلومات".

لاختبار صحة هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط ومعامل التحديد، ومعامل الانحدار ويكون الدور ذو دلالة معنوية عند مستوى دلالة 0.05 كما هو موضح في الشكل الموالي:

الجدول رقم 13: نموذج الانحدار لمدى توفر وإستغلال تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات الاقتصادية العمومية

البيان	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	درجة الحرية DF	درجة المعنوية Sig
مدى توفر وإستغلال تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات محل الدراسة	.711 ^a	.452	45.690	.000

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات SPSS

✓ يكون التأثير ذو دلالة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الجدول أعلاه، وجدود أثر ذو دلالة لمدى توفر وإستغلال تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية العمومية، إذ بلغ معامل الارتباط (0.711) عند مستوى دلالة 0.05 ومعامل تحديد بلغ (0.452)، أي ما قيمته (0.452) من التغيرات في أداء الموارد البشرية المؤسسات الاقتصادية العمومية ناتج عن التغير في مدى توفر تكنولوجيا المعلومات والباقي (0.548) من التغير يعود إلى عوامل أخرى غير واردة في نموذج الدراسة، كما بلغت درجة المعنوية (Sig) 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية وبالتالي يتم قبولها.

– الفرضية الفرعية الثالثة

" يساهم التطبيق الجيد والفعال لتكنولوجيا المعلومات في المؤسسات الاقتصادية العمومية في تحسين أداء مواردها البشرية".

لاختبار صحة هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط ومعامل التحديد، ومعامل الانحدار ويكون الدور ذو دلالة معنوية عند مستوى دلالة 0.05 كما هو موضح في الشكل الموالي:

الجدول رقم 14: نموذج الانحدار لمساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية العمومية.

البيان	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	درجة الحرية DF	درجة المعنوية Sig
مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء المورد البشري في المؤسسات محل الدراسة	.736 ^a	.423	37.134	.000

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات SPSS

✓ يكون التأثير ذو دلالة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الجدول أعلاه، وجود أثر ذو دلالة مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية العمومية، إذ بلغ معامل الارتباط (0.736) عند مستوى دلالة 0.05 ومعامل تحديد بلغ (0.423)، أي ما قيمته (0.423) من التغيرات في أداء المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية العمومية ناتج عن توفر مساهمة التطبيق الفعال لتكنولوجيا المعلومات والباقي (0.577) من التغير يعود إلى عوامل أخرى غير واردة في نموذج الدراسة، كما بلغت درجة المعنوية (Sig) 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية وبالتالي يتم قبولها.

– اختبار الفرضية الرئيسية

الجدول الموالي يوضح مدى ارتباط المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات)، والمتغير التابع (أداء المورد البشري المؤسسات الاقتصادية العمومية)، من خلال معامل الارتباط لسبيرمان.

الجدول رقم 15: مصفوفة الارتباط بين تكنولوجيا المعلومات وأداء المورد البشري المؤسسات الاقتصادية العمومية

تكنولوجيا المعلومات		معامل الارتباط Seperman	أداء المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية العمومية
مستوى المعنوية			
.000		.612**	

المصدر: اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات SPSSV24

يتضح لنا من الجدول أن معامل الارتباط بين تكنولوجيا المعلومات وأداء المورد البشري المؤسسات الاقتصادية العمومية هو 0.6 ، وهذا ما يفسر وجود علاقة طردية متوسطة بينهما.

الجدول رقم 16: نموذج الانحدار بين تكنولوجيا المعلومات وأداء المورد البشري المؤسسات

الاقتصادية العمومية

ملخص النموذج					
النموذج	معامل الارتباط المتعدد	معامل التحديد	معامل التحديد المصحح	الخطأ المعياري للتقدير	
	.623 ^a	.467	.438	.3789	
ANOVA نموذج					
النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية α
الانحدار	12.345	1	12.432	45.789	.000
البواقي	12.632	119	.324		
المجموع	24.977	120			
المعاملات					
النموذج	المعاملات الأصلية		المعاملات المعيارية	اختبار T	مستوى المعنوية
	قيمة المعلمة	الخطأ المعياري			
الثابت	2.163	.312		4.389	.000
تكنولوجيا المعلومات	.569	.067	.723	6.356	.000

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات SPSS

يتبين من خلال نتائج نموذج الانحدار أن المتغير المستقل هو تكنولوجيا المعلومات والمتغير التابع هو أداء المورد البشري المؤسسات الاقتصادية العمومية، حيث كان معامل الارتباط المتعدد (0.62) في حين كان معامل التحديد (0.47)، أي أن نموذج المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات) يفسر 47 بالمائة من التغير في المتغير التابع (أداء المورد البشري المؤسسات الاقتصادية العمومية)، أما النسبة الباقية فترجع لعوامل أخرى لم يحتويها النموذج، وحسب قيم المعلمة فإن أي تغير في تكنولوجيا المعلومات بوحدة واحدة يقابله تغير في المتغير التابع ب0.57، وقد جاءت معلمة النموذج معنوية إحصائيا إذ أن مستويات المعنوي لاختبار T أقل من 0.05، كما أن النموذج ككل محقق بالنظر إلى مستوى المعنوية لفيشر التي لا تتجاوز 0.05، وعلى هذا الأساس ومما سبق نقول أن نموذج الانحدار الخطي بين تكنولوجيا المعلومات كمتغير مستقل و أداء المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية العمومية كمتغير تابع المطابق لبيانات العينة والمتعلق

بالدراسة: تأثير تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية العمومية ، عند مستوى دلالة (0.05) من وجهة نظر الموظفين هو:

$$\text{أداء المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية العمومية} = 2.16 + 0.57 \text{ تكنولوجيا المعلومات.}$$

تفسير الباقي الثابت من الجدول أعلاه نجد أن قيمة الباقي الثابت تساوي 2.16 وأن هذه المعلمة في نموذج الانحدار الخطي دالة إحصائية لأن القيمة الاحتمالية $\text{Sig}=0.000$ ، أقل مستوى 0.05، وهي تعبر عن قيمة تحسين أداء المورد البشري بالمؤسسات الاقتصادية العمومية في حالة انعدام تطبيق تكنولوجيا المعلومات. ما يفسر وجود حد أدنى من تحسين الأداء تتحكم فيه عوامل أخرى غير تلك المذكورة في دراستنا.

4. خاتمة:

تطبيق وإستغلال تكنولوجيا المعلومات يمثل إستراتيجية محورية يمكنها إضفاء نتائج إيجابية على عمل وأداء المورد البشري المؤسسات الاقتصادية العمومية، ويحقق مقدار من المصادقية، فالتوجه نحو نشر معلومات الضرورية أمام المورد البشري من شأنه أن يحقق رضا المستهلك ويقضي على عنصر الشك فيه. مشروع تبني وإستغلال تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات الاقتصادية العمومية في مجال تحسين أداء الموارد البشرية يمثل نقطة تحول هامة في وظائف هذه الأخيرة، خاصة مع ارتفاع وإشتداد حجم المنافسة، مع مؤسسات القطاع الخاص وبذلك لم تعد هناك حاجة كي يتم التنقل للحصول على المعلومة، بما يوفر على المؤسسة الجهد، والوقت، والتكلفة.

- نتائج الدراسة:

- بعد الدراسة توصلنا إلى مجموعة من النتائج تتمثل فيما يلي:
- تؤثر تكنولوجيا المعلومات على أداء المورد البشري المؤسسات الاقتصادية العمومية، من خلال آليتها المتمثلة في شبكة الانترنت ومختلف المعدات التقنية والتكنولوجية.
- تظهر محددات تحسين أداء المورد البشري أثناء تطبيق أحدث تقنيات تكنولوجيا المعلومات، وتتجلى معاييرها في القيم التالية: التواصل الآلي، الشفافية، الديمومة والاستمرارية، الاستجابة، السرعة وريح الوقت، الثقة في تحديد المهام.
- يوجد اهتمام مستمر من طرف المؤسسات الاقتصادية العمومية لتحسين أداء المورد البشري بما يضمن إرضاء متعامليلها.

- إهمال تكوين موظفي المؤسسات الإقتصادية العمومية على أساليب وتقنيات تكنولوجيا المعلومات، إضافة إلى ضعف البرامج التكوينية المسطرة.
- يتميز الأداء المقدم من طرف المؤسسات الإقتصادية العمومية بالجودة النسبية، إضافة إلى احترامها مبادئ العدالة والمساواة في عملية التقييم.
- تحسن أداء المورد البشري في المؤسسات الإقتصادية العمومية مع تطبيق تكنولوجيا المعلومات.
- مواكبة المؤسسات الإقتصادية العمومية لأحدث تطورات تكنولوجيا الإعلام والاتصال والعمل على الاستغلال الجيد لها.
- تبني وتطبيق تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات الإقتصادية العمومية غير كاف وبجاجة إلى تطوير للارتقاء إلى المستوى المطلوب.

- المقترحات:

- على ضوء ما تم التوصل إليه، يمكن إقتراح مايلي:
- زيادة وعي إدارات المؤسسة وتعريفهم بمفاهيم تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة وفوائدها وأهميتها ومجالات استخدامها وتطبيقاتها ليمكنوا من استخدامها بشكل صحيح؛
- إلتزام الإدارة العليا بضرورة التغيير، وتوفير كافة السبل والوسائل لتطبيق تكنولوجيا المعلومات والإتصال، والتي تضمن استمرار العمل بأداء راقى لمواردها البشرية ضمن الإستراتيجية الكلية لها.
- من المهم في عصر المعلومات إقامة أنشطة تدريبية تعتمد على تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة، من مؤتمرات بعدية إلى حوارات الكترونية مباشرة وغير مباشرة، إلى خدمة البريد الإلكتروني وغيرها، للإستفادة منها في تحسين أداء المورد البشري.
- زيادة الاهتمام بالمعلومات التي يوفرها نظام معلومات حول حل المشكلات، وإستخدامها في تحسين أداء وظيفة إدارة الموارد البشرية.
- توعية الموظفين والتدرج في زرع ثقافة تقبل التجديد في الأساليب المستخدمة لإدارة الموارد البشرية، بمعنى تعميم أفكار نشر إدارة إلكترونية على كافة العمال بكافة مستوياتهم.
- إعداد برامج تدريبية للموظفين من مختلف المستويات الإدارية لتدريبهم على التعامل الفعال مع التكنولوجيا والتقنيات المتطورة، وزيادة وعي مستخدميها بالتكنولوجيا وكيفية استخدامها واستغلالها بالشكل الصحيح وجعلها ميزة تنافسية تستفيد منها في تعزيز وضعها التنافسي.

- وضع شبكة إتصال داخلية (انترانيت) على أن يراعي المديرون في إنشاء قاعدة بيانات لجميع أنشطتها، وشبكة إتصال خارجية (أكسترانت) بين المؤسسات للإستفادة منها في عملية تحسين أداءها.

5. قائمة المراجع:

1. alain fernandel .(2001) .*Le bon usage des technologies expliqué au manager*.france :édition d'organisation.
2. bensbaa .(2007) .Pragmatisme et responsabilité sociale de l'entreprise .*revue française de gestion*.145 ،(180)
3. geneviève feraud .(2000) .*l'art de management de l'information*.france: village mondial.
4. Marie-hélène MILLIE-TIMBAL .(2020) .*management de la performance et ressources humaines*.france: gereso.
5. pinto paul .(2003) .*La performance durable : renouer avec les fondamentaux des entreprises qui durent*.paris: dunod.
6. saida habhab-rave .(2007) .Intelligence économique et performance des entreprises : le cas des PME de haute technologie.(175) .
7. stair ralph .(2003) .Principles of- ed Thomson, th Information Systems: A Managerial Approach 6 .*course technology*.