

دور المعلوماتية في تطوير أداء الموارد البشرية بالمنظمات الجزائرية

The role of informatics in developing the performance of human resources in Algerian organizations

د. زويتى سارة

مخبر التطبيقات النفسية والتربوية

جامعة الشاذلي بن جديد الطارف

ملخص

تهدف الدراسة الحالية إلى دراسة أثر المعلوماتية على تطوير أداء الموارد البشرية . أجريت الدراسة بالمؤسسات الجزائرية ببلدية سكيكدة، وقد بلغ عدد أفراد العينة 47 موردا بشريا، استخدمت الاستمارة كأداة لبحث الدراسة، وتم إتباع المنهج الوصفي التحليلي. خلصت الدراسة إلى أن للمعلوماتية دور في تحسين أداء المورد البشري.

الكلمات المفتاحية: المعلوماتية، أداء الموارد البشرية، المنظمات الجزائرية.

Abstract

The current study aims to examine the impact of Informatics on improving the performance of human resources, the study was conducted by the Algerian institutions, municipality of skikda, and inhaled the number 47 elaya resource, used hearing Seen as a tool to research study, a descriptive analytical study concluded that Informatics role in improving human resource performance, check the General hypothesis that States that the role of Informatics in Develop human resources performance.

Keywords: Computing, Performance of Human Resources, Algerian Organizations.

Résumé

La présente étude vise à étudier l'impact de l'informatique sur le développement de la performance des ressources humaines. L'étude a été menée dans des institutions algériennes de la municipalité de Skikda. L'échantillon de l'étude est composé de 47 personnes. Le questionnaire a été utilisé comme un outil de collecte de données sur le thème de recherche. On a également utilisé l'approche analytique descriptive pour mieux vérifier nos hypothèses. L'étude a conclu que l'informatique a un rôle dans l'amélioration des performances de la ressource humaine.

Mots clés: Informatique, Performance des ressources humaines, Organisations algériennes.

1- الإشكالية:

تعيش المنظمات اليوم تقدما كبيرا ، وتحولات جذرية عميقة متسارعة لم يشهد لها التاريخ مثيل في جميع المستويات ، سواء على الصعيد الاقتصادي والتجاري أو على الصعيد التنظيمي أو على الصعيد التكنولوجي والمعرفي، فوسط هذه التحولات تعتبر الديناميكية التي عرفها المجال التكنولوجي خاصة تلك المتعلقة بمعالجة المعلومات وبثها أو بما أصبح يعرف بتكنولوجيا المعلومات والاتصال ، والاعتماد المتزايد والمكثف نحو استعمالها وتوظيفها بقوة تقريبا في كل الأنشطة البشرية، والتي من المتوقع أن تفرض سيطرتها لعقود لاحقة، حيث شهدت تكنولوجيا المعلومات والاتصال قفزات كبيرة في استعمالها وكذا فجرت ثورة هائلة في نظم المعلومات والاتصال، وساهمت بذلك في إدماج مختلف الأطراف العالمية في منظومة مالية وإعلامية ومعلوماتية واحدة ، وجعلت العالم على الرغم من اتساع رقعته الجغرافية إلى قرية صغيرة. (1)

وقد فرض هذا الوضع على المؤسسة عقبات جديدة شكلا ومحتوى عن الفترات السابقة، حيث أصبح لهذه التكنولوجيا أهمية ودور في المؤسسة بشكل عام

وعلى تحسين أداء المورد البشري بشكل خاص حيث أصبحت المعلوماتية جزءا لا يتجزأ من نسيج الإدارة في المؤسسة المعاصرة .

ومن هنا تظهر بؤابر الإشكالية التي نعالجها في التساؤل الجوهري التالي :
إلى أي مدى تساهم المعلوماتية في تطوير أداء الموارد البشري داخل المنظمات الجزائرية؟

و تندرج تحت السؤال المركزي أسئلة فرعية منها :

- ما أثار المعلوماتية على أداء المورد البشري ؟
- كيف تؤثر المعلوماتية على تطوير أداء المورد البشري ؟

2- فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة:

- كلما زاد استخدام المعلوماتية كلما زاد تطور أداء المورد البشري .
- الفرضية الجزئية :

- كلما زاد استخدام شبكة الانترنت كلما زاد تحسن أداء المورد البشري

3- أهمية الدراسة :

3-1- أهمية علمية :

1- تضيف هذه الدراسة قيمة علمية عملية يمكن الاستفادة بها في بحوث و دراسات أخرى من أجل العمل على تنمية ورفع أداء المورد البشري، وهذا من خلال إثراء المكتبة الجامعية وتزويد الطلبة بمعلومات حول هذا الموضوع بالدرجة الأولى.

2- نشر الوعي الفكري والعلمي والأخلاقي، والعمل على توليد فرص الإبداع

والابتكار التكنولوجي وتحسين نوعية الأداء الوظيفي داخل المؤسسة، من أجل الوصول إلى أعلى مستويات الإنتاجية في أقل وقت و جهد و تكلفة.

3-2 أهمية عملية :

1- الاستفادة العلمية والتطبيقية من التكنولوجيا الحديثة في مجال التعليم والتدريب وإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية لإعداد نوعية من الموارد البشرية ذات مهارات وقدرات إبتكارية قادرة على مواجهة الثورة العلمية والتكنولوجية .

2- تكمن أهمية هذه الدراسة كذلك في كونها زاوية من الزوايا التي تعالج موضوع تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأهميتها في عالم الأعمال فهو تكملة لمواضيع أخرى لها صلة بالموضوع كالتجارة الإلكترونية، ونظم المعلومات..... الخ .

3- وكذا التدريب والتعود على القيام بالبحوث الميدانية وكذا التحكم في تطبيق الإجراءات المنهجية وتقنيات البحث من خلال الشبكة العنكبوتية .

4- تحديد المصطلحات والتعاريف الإجرائية :

1- مفهوم الدور :

1-1 لغة: هو مصدر من فعل دار، وهو الوظيفة والمهمة، ونقول قام بدور أو لعب دورا أي شارك بنصيب كبير، و الدور الاجتماعي هو السلوك المتوقع من الفرد في الجماعة أو النمط الثقافي المحدد لسلوك الفرد الذي يشغل مكانة معينة.(2)

1-2 اصطلاحا : "نجد من بين التطرق تعريف سنفروود للدور بأنه تصور لسلوك يرتبط بشخص معين وبصفة من صفاته الشخصية لأنه تعتبر حاجات الشخص ."

ويعرف ليمنان " Lyman " الدور بأنه " تنظيم الاتجاهات وعادات الأفراد التي تنسب وضعا معيناً في أما بالنسبة لمفهوم مرتون Merton للدور يرى أن كل مركز اجتماعي يستلزم مجموعة من الأدوار وليس دوراً واحداً. (3)

من خلال التعاريف السابقة يمكن وضع تعريف إجرائي للدور هو باعتباره يدل على الأفعال التي يقوم بها الأفراد بشكل يتوافق مع البناء الاجتماعي والتنظيمي.

2- مفهوم الأداء :

1-2 . لغة : الأداء مشتق من الكلمة الانجليزية TO PERFORM وقد اشتقت هذه الكلمة بدورها من اللغة اللاتينية PERFORMARE والذي يعني تنفيذ مهمة أو تأدية عمل. (4)

2-2 اصطلاحاً: يحظى مفهوم الأداء بأهمية كبرى في تسيير المؤسسات فالأداء يمثل الدافع الأساسي لوجود أي مؤسسة كما يعتبر العامل الأكثر إسهاماً في تحقيق هدفها ألا هو الاستمرارية. (5)

و يعرف الأداء على أنه: "السلوك الذي يساهم فيه الفرد في التعبير عن إسهاماته في تحقيق أهداف المؤسسة على أن يدعم هذا السلوك و يعزز من قبل المؤسسة ، وبما يضمن النوعية والجودة من خلال التدريب". (6)

من التعاريف يمكن أن نعطي تعريفاً شاملاً للأداء: " هو ما يصدر عن العامل أثناء قيامه بعمله من أجل تحقيق متطلبات الوظيفة التي يشغلها مقابل ما يتقاضاه من عائد مادي و معنوي.

3- الموارد البشرية :

1-3 اصطلاحاً:

يعرفها "حسن إبراهيم بلوط" بأنها: "الأفراد العاملين في مختلف المستويات أو نشاطات المؤسسة حيث يمثلون أهم مواردها، تعمل على تزويدهم بكافة الوسائل

التي تمكنهم من القيام بأعمالهم لما فيه مصلحتهم ومصلحتهم وذلك عن طريق إدارة الموارد البشرية التي تعمل أيضا على مراقبتهم لضمان نجاح المؤسسة ونجاحهم ونجاح المصلحة العامة.(7)

نستخلص من التعريف بان الموارد البشرية هم مجموعة من الأفراد المكونين للمؤسسة والعاملين بها، ويختلفون فيما بينهم من بين الخبرة والسلوك والتكوين وكذا الطموحات التي يرغب كل فرد من تحقيقها بالإضافة إلي اختلافهم في مستوى الوظيفة الإدارية في المسار المهني.

4- المعلوماتية :

4-1-اصطلاحا :

إن جوهر المعلوماتية هو تقنيات المعلومات من عتاد وحواشيب وبرمجيات وشبكات الاتصال بالإضافة إلى العنصر الأهم في هذه المنظومة المتكاملة وهو الإنسان صانع المعرفة "الرأس مال الفكري " وبمعني أدق أنها منظومة تتكون من ثلاثة أبعاد رئيسية (المعلومات الحواشيب ،الاتصالات) حيث تضم المعلوماتية كل من تكنولوجيا المعلومات ونظم المعلومات مع ضرورة التمييز بين تكنولوجيا المعلومات التي تمثل كل القيادة والبرمجيات المستخدمة في أنظمة المعلومات التي باعتبارها أعمال من نوع خاص تستخدم للحصول على المعلومات .(8)

حيث يمكننا أن نستنتج مصطلح المعلوماتية يدور في فضاء واسع من الحقول والتخصصات المتنوعة ويرتبط بأبعاد وعلاقات ومداخل متباينة منها ما هو مريء واضح وملموس ومنها ما هو غير مرئي مؤثر وحيوي و من خلال ما سبق نرى مفهوم المعلوماتية غير واضح تماما وغير محدد بالاطلاع لأسباب

تتعلق باتساع نطاق تطبيق واستخدام المعلوماتية ، وقد جسدنا المعلوماتية في دراستنا في شبكة الانترنت.

ثانيا: الجانب الميداني

1- منهج وأداة الدراسة: اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي، انطلاقا من جمع البيانات والمعلومات النظرية المتعلقة بالبحث العلمي ، وتقريغ بيانات الدراسة الميدانية وتحليلها إحصائيا ، واعتمدنا في دراستنا على الاستمارة التي تهدف إلى قياس دور المعلوماتية في تطوير أداء الكادر البشرية وتضم 10 بنود،

2- عينة الدراسة: الدراسة كانت على مستوى بلدية سكيكدة ، وضمانا لحسن التمثيل قمنا باختيار 52 عامل اختيار عشوائي من مجموع المجتمع الأصلي الذي يضم 235.

وبعد القيام من التحقق من ثبات الاستمارة وصدقها، قمنا بتوزيعها على أفراد العينة، وقد تم استرجاع 47 استمارة فقط، لتصبح بذلك عدد أفراد العينة 47 .

3-1 خصائص عينة الدراسة

3-1-1 توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

جدول رقم 01 يمثل متغير الجنس :

الجنس	التكرار	النسبة %
ذكر	17	36.17%
أنثى	30	63.82%
المجموع	47	100%

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه إن نسبة الموظفين من

جنس الإناث للعاملات ببلدية سكيكدة قدر قدرت ب 63.82% بينما بلغت نسبة الموظفين من الذكور 32.29% .

وبذلك نجد أن نسبة الإناث كانت أكبر من نسبة الذكور ، وعند محاولة تفسير هذا الفرق نجد أن الأمر يرجع إلي العديد من الأسباب من أبرزها أن طبيعة العمل في المؤسسة البلدية هي مؤسسة خدماتية قليل أن يقصدها الذكر، هي التي تفرض الفارق، حيث أن هذا التنظيم العمل يناسب المرأة لاسيما بعد اقتحامها عالم الشغل في جميع الإدارات العامة والخاصة في السنوات الأخيرة، وارتفاع نسبة الإناث دليل على أن المرأة باقتحامها للعديد من المجالات خصوصا الإدارة الخدمة ، وذلك لإثبات ذاتها وتحقيق استقلاليتها وضمان مستقبلها أصبحت تتنافس الرجل في جميع المجالات ، ولعل انخفاض نسبة الذكور بالمؤسسة مقارنة بالإناث هو أن الذكور بطبيعتهم يميلون إلى المهن الحرة، أو التعاقد مع الجهات الحكومية وغيرها .

3-1-2 توزيع أفراد العينة حسب متغير السن :

جدول رقم 02 : يبين متغير السن :

النسبة %	التكرار	السن
12.76 %	06	من 20 إلى 30 سنة
36.17 %	17	من 31 إلى 40 سنة
40.42 %	19	من 41 إلى 50 سنة
10.63 %	05	50 فما فوق
100 %	47	المجموع

بعد تفرغ البيانات المتعلقة بعامل السن وتبويبها في الفئات كما هو موضح بالحصول أعلاه نلاحظ أن سنة العمال من كلا الجنسين ما بين 41 إلى 50 نسبة قد تراوحت بنسبة 40.42 % وهي أعلى نسبة تليها فئة الموظفين البالغين ما بين

31 إلى 40 سنة بنسبة 36.17% أما الأفراد من ذوى الفئة العمرية ما بين 20 إلى 30 سنة فقد بلغت نسبتهم 12.76 % في حين أن العمال في سن أكثر من 50 سنة قدرت نسبتهم 10.63 % .

وبهذا يمكن القول أن أكبر نسبة من موظفي بلدية سكيكدة هم من فئة الكهول والشباب وهذا ما مثلته الفئات العمرية من 31الي 40 ومن 41 إلى 50 سنة، وتمثل هذه فئات الأفراد الذين تم تزويدهم بمتطلبات العمل وتعودوا عليها، وهم فئات ذات خبرة عالية مكتسبة من مسارهم الوظيفي داخل المؤسسة مما يجعل العمال وأكثر دقة وجودة وأكثر جدية في تأدية المهام ،ويأتي بعدها فئة الموظفين في سن يتراوح ما بين 20الي 30 سنة الفئة الأقل توزيع من سابقاتها ويرجع ذلك إلى سياسة المؤسسة التي تقض إلى العمرية 20الي 30سنة إلى سياسة التوظيف الضيقة كذلك الأفراد الذين هم في هذه الفئة هم أقل خبرة وأقل طاقة منتجة، وأخيرا نجد فئة العمال أكثر من 50 وهم يمثلون العمال على وشك الإحالة على التقاعد.

3-1-3 توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي :

جدول رقم 03 : يبين المستوى التعليمي:

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
08.51 %	04	متوسط
27.65 %	13	ثانوي
02.12 %	01	تقني سامي
61.70 %	29	جامعي
100 %	47	المجموع

نلاحظ من خلال تحليل البيانات الإحصائية الواردة في الجدول عن أكثر نسبة من أفراد العينة هم من ذوى شهادات الجامعية بنسبة قدرت بـ 61.70 % تم تليها بنسبة 27.65% ذوي المستوى الثانوي، تم تليها بنسبة 08.51% التي تمثل المستوى المتوسط وأخيرا مستوى تقني سامي بنسبة 02.12% .

يمكننا القول أن المستوى الجامعي هو أكبر نسبة في المؤسسة مقارنة بالمستويات الأخرى وهذا يعود إلى أن المؤسسة تعتمد على ذوى الكفاءات والشهادات العليا التي تضمن تحقيق التطابق بين متطلبات الوظيفة ومواصفات شاغلها وهذا ما يؤدي إلى أداء جيد وملتقن وتطوير المؤسسة واستمراريتها .

3-1-4 توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية :

جدول رقم 04 : يبين الاقدمية

الأقدمية	التكرار	النسبة المئوية %
أقل من 06 سنوات	07	14.89%
من 06 الي 10 سنوات	25	53.19%
من 11 سنة فأكثر	15	31.91%
المجموع	47	100%

نلاحظ من خلال البيانات الإحصائية الوارد في الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة لهم أقدمية في العمل تتراوح ما بين 06 إلى 10 وهذا ما تمثله النسبة المئوية التي تقدر بـ 53.19% تم تليها بنسبة 31.91% للفئة العمرية من سنة فأكثر في حين نجد في الأخير بنسبة 14.89% للفئة التي لها أقدمية أقل من 06 سنوات . وهذا ما يفسر بان أغلبية عمال المؤسسة لهم اقدمية كبيرة وخبرة مهنية طويلة مما يساهم في سهولة القيام بالأعمال والمهام ،ويرفع من المستوى الأداء الوظيفي وتحقيق الأهداف .

3-2. عرض النتائج حسب فرضيات الدراسة:

3-2-1 الفرضية الجزئية: استخدام شبكة الانترنت في تحسين أداء

الموارد البشري

جدول رقم 05 يبين الجدول نسبة استخدام شبكة الانترنت في الأعمال:

هل تستخدم شبكة الانترنت في أداء الأعمال	التكرار	النسبة المئوية %
دائما	06	13.63 %
غالبا	33	70.21 %
أحيانا	08	17.02 %
نادرا	00	00 %
أبدا	00	00 %
المجموع	47	100 %

من البيانات الواردة في الجدول يبين لنا أن نسبة 70.21% من المبحوثين تستخدم شبكة الانترنت أثناء عملها، وبنسبة 17.02% من المبحوثين أجاب انه يستخدم الانترنت أحيانا فقط، تليها بنسبة 13.63 % من المبحوثين أكدوا على ديمومة استخدامهم لشبكة الانترنت، وانعدام النسبة 00 % عند باقي إجابات المبحوثين .

إذن فان موظفي البلدية يستخدمون شبكة الانترنت عند أداءهم لمهامهم وأعمالهم بنسبة كبيرة في معظم ساعات العمل، وهذا يعكس الدور الكبير لهذه الشبكة ومدى تأثيرها على والأداء داخل البلدية ، وتبادل المعلومات والأوامر والملفات داخل هذه الشبكة ، بما يضمن تحقيق الأهداف الخاصة والعامة للموظفين والمؤسسة على حد سواء .

6- مجالات استخدام شبكة الانترنت

جدول رقم 6: يبين أنواع استخدامات الانترنت :

النسبة المئوية %	التكرار	استخدامات شبكة الانترنت
55.31 %	26	العمل
31.91 %	15	التكوين
13.64 %	06	تحسين معارفك الخاصة
100 %	47	المجموع

من الجدول نلاحظ أن 55.31% من أفراد العينة يستعملون الانترنت بغرض العمل، في المقابل 31.91 % أجابوا أنهم يستعملونها بغرض التكوين وتنمية قدراتهم المعرفية يلي بعد ذلك 13.64 % من العمال أنهم يستخدمون الانترنت لتنمية معارفهم الخاصة أي بغرض المطالعة، وهذه النتائج تلوح إلى أن استخدام الانترنت يساهم بطريقة أو بأخرى في تتمين معارف العمال سواء ما تعلق منها بالعمل أو لأغراض شخصية .

7- امتلاك البلدية موقعا اليكترونيا علي شبكة الانترنت

جدول رقم 7: يوضح إن كانت المؤسسة تملك موقعا اليكترونيا على شبكة الانترنت

النسبة المئوية %	التكرار	امتلاك الموقع الالكتروني
87.23 %	41	نعم
12.76 %	06	لا
100 %	47	المجموع

من خلال محتوى الجدول أعلاه يتجلى لنا واضحا بان من المبحوثين من أجاب بان البلدية تملك موقعا اليكترونيا على شبكة الانترنت بنسبة 87.23 % ، أما البقية فقد أجابوا بان المؤسسة محل الدراسة لا تملك أي موقع اليكتروني على شبكة الانترنت بنسبة 12.76 % .

وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن سبب علم المبحوثين بالمواقع الالكترونية للمؤسسة إلي متابعة هذه الفئة لكل ما يجري بالمؤسسة وإدراكهم لكل ما يتعلق بها، والموقع ما هو إلا نقطة عبور عبر الشبكة العنكبوتية، تسمح بتقديم معطيات وبيانات.

8- درجة التحكم في الانترنت

جدول رقم 8: يوضح درجة تحكم العامل في استخدام شبكة الانترنت :

درجة التحكم	التكرار	النسبة المئوية %
جيدة	29	61.70 %
متوسطة	16	34.04 %
ضعيفة	02	04.26 %
المجموع	47	100 %

بالنظر إلي البيانات الواردة بالجدول أعلاه يبين لنا أن هناك من العمال من يتحكم بتقنيات شبكة الانترنت واستخداماتها المتنوعة بدرجة جيدة قدرت بنسبة % 61.70 وهناك من يتحكم بها بدرجة متوسطة بنسبة 34.04% ، أما باقي العمال فان درجة تحكمهم في استخدام شبكة الانترنت هي درجة ضعيفة تراوحت بنسبة 04.26 % .

ويرجع السبب في كون هناك تحكم جيد في استخدام شبكة الانترنت من طرف نسبة كبيرة من أفراد العينة إلى إدراك هذه الفئة بأن المهارة في مجال المعلوماتية تشكل لهم دعامة أساسية للنشاط الوظيفي الناجح فضلا عن أنها أصبحت من شروط ومتطلبات العصر الحالي أما المبحوثين الذين يتحكمون في شبكة الانترنت بدرجة متوسطة فإنهم فئة قادرة على تحسين مهاراتهم والتكوين في مجال المعلوماتية خصوصا الذين يعانون من بعض الصعوبات اللغوية، أما الفئة الذين

أجابوا بأن تحكمهم في استخدام الانترنت هو تحكم ضعيف فإنها فئة ليس لها دراية أو فهم لمضمون تطبيقات هذه الشبكة ولا لكيفية العمل عليها ،حتى أن البعض منهم لا يعرف كيفية الدخول إليها .

9- استخدام شبكة الانترنت يؤثر على مستوى أدائك الوظيفي داخل المؤسسة

جدول رقم 9: يوضح إن كان استخدام شبكة الانترنت تأثر على مستوى الأداء الوظيفي

هناك تأثير	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	43	91.49 %
لا	04	08.51 %
المجموع	47	100 %

يوضح لنا الجدول أن من المبحوثين من يرى أن استخدام شبكة الانترنت يؤثر على مستوى الأداء الوظيفي للعامل داخل المؤسسة بنسبة 91.49 %، ولا يؤثر على المستوى الأداء الوظيفي للعامل داخل المؤسسة وقد تراوحت إجاباتهم بنسبة 08.51 %.

يرجع سبب ارتفاع نسبة إجابات المبحوثين حول الرأي بالإيجاب بخصوص أن استخدام شبكة الانترنت يترك تأثير كبير وعميق علي الأداء الوظيفي للعامل داخل المؤسسة دليل على مدى أهمية شبكة الانترنت داخل المؤسسة مجال الدراسة، مما يعني أن هناك تأثير كبير وقوي لشبكة الانترنت على الأداء الوظيفي للعامل، أما عن المبحوثين الذين أجابوا بأن استخدام الشبكة لا يؤثر على مستوى الأداء الوظيفي للعامل فذلك لكونهم لا يستخدمونها كثيرا في أعمالهم ولا يدركون أهميتها ودورها في تحسين أدائهم وتطوير قدراتهم .

10- هل تعتقد أن استعمال الاتصالات الاليكترونية عبر شبكة الانترنت

تسمح لك بتنمية مهاراتك ومعارفك بطريقة فردية ؟

جدول رقم 10: يوضح أن استعمال الاتصالات الاليكترونية يسمح لهم بتنمية مهاراتهم ومعارفهم بطريقة فردية :

استعمال الاتصالات الاليكترونية يسمح بتنمية المهارات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	40	85.10 %
لا	07	14.89 %
المجموع	47	100 %

حسب الجدول فان 85.10 % من أفراد العينة أجابوا أيجابية في حين أن نسبة من المبحوثين 14.89 % أجابوا ب لا ، وهذا راجع في رأينا إلى مستوى تكوين كل فرد ، وعليه نرى أن الأغلبية متفائلة معتقدة أن استعمال الاتصالات الاليكترونية عبر الشبكة تسمح لهم بتنمية مهاراتهم ومعارفهم بطريقة فردية، وهذا يرجع إلى أن معظم أفراد العينة ينتمون إلى فئة الشباب، ولهم طموحات ورغبة في تحسين مستواهم، وخاصة منهم من يحملون الشهادات لأنهم وجدوا ميدان خصب لإبراز ذاتهم .

من خلال نتائج الجداول التحليل نلاحظ أن:

- الفرضية الجزئية التي تنص على دور شبكة الانترنت في عملية تطوير أداء المورد البشري
- قد تحقق نسبيا وبشكل ضعيف.
- منه نقول بتحقق الفرضية العامة القائلة بدور المعلوماتية في تطوير أداء الموارد البشرية. الفرضية.

ثالثا: نتائج الدراسة :

توصلت الدراسة الحالية إلى مجموعة من النتائج :

- بفضل المعلوماتية وتطبيقاتها للأعمال التي كانت تأخذ فترة طويلة في تنفيذها أصبحت تؤدي اليوم في وقت قصير جدا، وهذا ما يسمح بتوفير المعلومات في الوقت المناسب، وبتخاذ القرارات الإجراءات الإستيعالية السليمة قبل فوات الأوان ، وبالتالي تقليص التكاليف كما أن الدقة تسمح بتفادي التكاليف المترتبة عن كثرة الأخطاء .

- ساعدت التكنولوجيا المعلوماتية في القضاء علي بعض ضغوطات العمل المترتبة علي النظام الكلاسيكي ،ككثرة الأوراق وضيق الأماكن العمل بسبب كثرة الرفوف والغموض في بعض الأحيان في تأدية المهام نتيجة صعوبة انتقال المعلومة داخل المؤسسة وبالتالي الرفع من كفاءة وإنتاجية المورد البشري وتحسين الأداء .

- إن المعلوماتية من جهة تؤدي إلى تخفيض كمية العمل الروتيني، ومن جهة أخرى فادت لرفع المؤهلات المطلوبة والتقليص المستويات الإدارية .

- لقد كان للمعلوماتية أهمية كبيرة في تحسين أداء المورد البشري فهي تحفز العاملين في المؤسسة وتساعدهم في القيام بأعمالهم .

- أدى العمل عبر الانترنت الي القيام بمعظم الأنشطة عبر الحواسيب ومن المكتب وفي وقت أقصر وأسرع دون الحاجة إلي انتقال العامل من مكتب لآخر .

- المعلوماتية تأتي بتسهيلات ومزايا تخدم المورد البشري ولا تولد مشاكل لدى العمال .

- المؤسسة تحتوي علي عدد محدود من الإطارات التي تمتلك القدرات علي تصميم نظام معلوماتي فعال يتماشى مع المتطلبات الإستراتيجية للمؤسسة ،وذلك بسبب نقص الدورات التكوينية والتدريبية في هذا الميدان .

رابعاً: التوصيات والمقترحات :

يمكن تقديم جملة من التوصيات والمقترحات تتجسد في النقاط التالية :

- 1- قبل التفكير في إدخال وسائل التكنولوجيا إلى المؤسسة لابد من التفكير في تدريب وتكوين المورد البشري عليها حتى يتمكن من التحكم فيها واستخدامها.
- 2- كما انه لابد للمؤسسة من تبني السياسات والطرق الجديدة في التدريب وخصوص تلك المعتمدة علي التقنيات والبرامج التكنولوجية الحديثة كالتدريب عن بعد باعتباره أحد تمنيات العصر الحالي.
- 3- التركيز بشكل أساسي على تزويد المؤسسة بالشبكات المعلوماتية بالأخص الشبكة العالمية "الانترنت".
- 4- القضاء على الطرق التقليدية في العمل والمتمثلة في المعاملات الورقية التي تتطلب الوقت والجهد والتكلفة .
- 5- توعية جميع موظفي المؤسسة بأهمية ودور الوسائل التقنية المتعددة في رفع مستوى أداء الموارد البشرية
- 6- دعم نشاط الموارد البشرية بوسائل تقنية كالانترنت وغيرها لتكون في متناول الجميع وتسخيرها في النشاط الإدارة للرفع من مستوى كفاءة الأداء وتحقيق الكفاءة الإنتاجية.
- 7- العمل على تشكيل شبكات اتصالات باستخدام الحاسب الآلي الذي يربط بين الأقسام وبين الجهات التابعة لها من أجل التنسيق بينهما بما يسهل على العمال أداء العمل كشبكة "الانترنت" التي يجب أن تكون متاحة للجميع .
- 8- تطوير نظام معلومات إدارة الموارد البشرية لامتداد موظفي مصلحة إدارة الموارد البشرية بالبيانات والمعلومات اللازمة للموظفين لحفظها .

- 9- توفير خدمة البريد الالكتروني لكافة موظفي المؤسسة لضمان سرعة تبادل المعلومات بداخلها.
- 10- تكييف الهيكل التنظيمي بإنشاء مصلحة الإعلام والاتصال.
- 11- اقتناء برامج معلوماتية حديثة تعتمد على تكنولوجيا المعلوماتية كالعمل الجماعي، تدفق العمل، برامج التسيير المندمج.
- 12- إعادة تشكيل قيادة وأعضاء إدارة الموارد البشرية من أفراد تتوفر فيهم القدرات التقنية فضلا عن الإدارة المناسبة لمتطلبات النظم المعلوماتية لإدارة الموارد البشرية.
- 13- القيام بمزيد من الأبحاث والدراسات حول هذا الجانب من أجل الاستفادة من التقنيات التكنولوجية الحديثة والقضاء على الطرق التقليدية في العمل .

الهوامش:

- 1- عبد الباري درة ن وزهير نعيم الصباغ : إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين ، دار وائل للنشر و التوزيع . الطبعة الأولى ، عمان ، الأردن ، 2008 .
- 2- بوعلام بن حمودة : قاموس المفتاح ، دار الأمة ، الجزائر 1996 ، ص356.
- 3- بريش عبد القادر، زيدان محمد: دور الحكومات في تدعيم الميزة التنافسية ، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات، جامعة ورقلة، الجزائر، 8-9 مارس 2005.
- 4- لشبع الروادي : تحليل الأسس النظرية ، مجلة الباحث ، عدد 7 ، 2010، ص4 .

- 5- على عبد الله: اثر المؤسسات العمومية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، علوم التسيير، جامعة الجزائر، منشورة بالجزائر 2010، ص07.
- 6- وائل محمد صبحي إدريس و طاهر محسن منصور الغالي: أساسيات الأداء و بطاقة التقييم المتوازن، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان ، الأردن، الطبعة الأولى، 2009، ص36.
- 7- نرال روميل: القيادة وتسيير الموارد البشرية، دار الهدى للصيانة والنشر ، عين مليلة ، الجزائر، 2009 ، ص21 8- سامية محمد جابر نعمان ، احمد عثمان / الاتصال والإعلام (تكنولوجيا المعلومات) ، دار المعرفة الجامعة ، الاسكندرية ، 2000، ص108.

قائمة المراجع:

1. رشاد غنيم : التكنولوجيا والتغيير الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، كلية الآداب، جامعة بيروت العربية ، ط 01 ، 2008 .
2. بوعلام بن حمودة : قاموس المفتاح ، دار الأمة ، الجزائر 1996 .
3. بريش عبد القادر، زيدان محمد: دور الحكومات في تدعيم الميزة التنافسية ، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات، جامعة ورقلة، الجزائر، 8-9 مارس 2005.
4. الشبع الروادي : تحليل الأسس النظرية ، مجلة الباحث ، عدد 7 ، 2009-2010.
5. على عبد الله : اثر المؤسسات العمومية ، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية ، علوم التسيير ، جامعة الجزائر ، 2010.
6. وائل محمد صبحي إدريس و طاهر محسن منصور الغالي: أساسيات الأداء و بطاقة التقييم المتوازن ، دار وائل للنشر و عمان ، الأردن، الطبعة الأولى، 2009.
7. نرال روميل: القيادة وتسيير الموارد البشرية ، دار الهدى للصيانة والنشر، عين مليلة الجزائر ، 2009.
8. سامية محمد جابر نعمان ، احمد عثمان: الاتصال والإعلام (تكنولوجيا المعلومات) دار المعرفة الجامعة ، الاسكندرية ، 2000.