

تكنولوجيا المعلومات وانعكاساتها على تنمية الموارد البشرية
- دراسة ميدانية لمؤسسة سونلغاز المديرية الجهوية للتوزيع باتنة -

**Information technology and its impact on human resource
development**
- An Empirical Study of the Foundation Sonelgaz Regional Directorate for
distribution of Batna -

فتيحة بن أم السعد

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم
التسيير، جامعة باتنة، الجزائر
fatandoc@gmail.com

نعيمة يحيوي

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم
التسيير، جامعة باتنة، الجزائر
yahiaoui966@gmail.com

ملخص :

إن الثورة التكنولوجية ونسق التغيير المتسارع الذي يطرأ على العالم جعل المؤسسات تعيد صياغة إستراتيجياتها في تنمية مواردها البشرية، حيث تأخذ في الاعتبار مختلف الميزات الأساسية لتكنولوجيا المعلومات، وتمثل تنمية الموارد البشرية أحد المقومات الضرورية في تحريك القدرات والكفاءات في ظل تكنولوجيا المعلومات، بحيث لا تعتبر هدفا في حد ذاتها ولكنها وسيلة لتحقيق هدف أكبر هو الاستخدام الأمثل لهذه الموارد للوصول إلى المستوى المرغوب، وبالموازاة مع ذلك تولي مؤسسة سونلغاز المديرية الجهوية للتوزيع باتنة اهتماما كبيرا بتنمية مواردها البشرية، بالاعتماد على تكنولوجيا المعلومات التي تؤثر بشكل كبير على هذه الموارد.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات، تنمية الموارد البشرية، استراتيجيات تنمية الموارد البشرية، التنمية الإدارية، الكفاءات البشرية.

Abstract:

The technological revolution and the rapid pace of change require institutions to review their human resource development strategies. This implies taking into account the various aspects and characteristics of information technology. The development of human resources is one of the essential factors for better development and better use of skills in using new technologies in order to achieve the desired objectives. Sonelgaz and regional distribution Directorate Batna is invited more than ever to give paramount importance to these new technologies to develop human resources.

Key words: information technology, human resource development, human resource development strategies, management development, human efficiencies.

تمهيد:

تشهد اقتصاديات العالم منذ عقدين من الزمن تغييرات هائلة وتحولات سريعة تنتقل فيها من الثورة الصناعية إلى الثورة التكنولوجية التي شاركت في تطوير أداء المؤسسات تلبية لرغبات الزبائن ليس فقط على المستوى الوطني بل على المستوى العالمي أيضا، فالمؤسسات حاليا تصبوا لتحقيق الريادة العالمية، لدعم مفهوم العولمة الاقتصادية، والتي أسفرت عن ظهور العديد من المفاهيم الحديثة كالاقتصاد الموحد، الاقتصاد الخدمي ثم الاقتصاد الحديث الذي نتج عنه الاقتصاد الرقمي، ولعل هذا الأخير أكثر دعما لمفهوم العولمة.

واتسمت السنوات الماضية بتطورات وتحديات هائلة كان لها انعكاساتها الإيجابية على إدارة الموارد البشرية، ويعتبر المورد البشري من أهم مقومات الإنتاج نسبة لحيويته ومقدرته على خلق توازن بين عناصر الإنتاج، وأيضا تعقيده وصعوبة قياس سلوكه جديرة بالوقوف عند هذا المورد الهام، ونجد سر نجاح كبرى المؤسسات العالمية يرجع في الغالب إلى استخدام الموارد المتاحة بكفاءة عالية عن طريق المورد البشري، وبالتالي كان لابد من تنميته من خلال تلبية احتياجاته ودعمه لمواكبة التغييرات المتسارعة في عالم تكنولوجيا المعلومات.

مشكلة الدراسة: على ضوء ما سبق يمكن صياغة الإشكالية التالية:

ما مدى انعكاس تكنولوجيا المعلومات على تنمية الموارد البشرية في مؤسسة سونلغاز المديرية الجهوية للتوزيع باتنة ؟

ولالإحاطة بجميع جوانب هذا الإشكال تمت الاستعانة بالأسئلة الفرعية التالية:

1- ما هي مختلف الإستراتيجيات التي يتم الاعتماد عليها في تنمية الموارد البشرية؟

2- ما هي أهم مميزات تكنولوجيا المعلومات؟

3- ما مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات على تنمية الموارد البشرية في مؤسسة سونلغاز المديرية الجهوية للتوزيع

باتنة ؟

فرضيات الدراسة: تم القيام بصياغة عدة فرضيات سيتم الإجابة عنها خلال هذه الدراسة، وتتمثل في:

1- تستند عملية تنمية الموارد البشرية على العديد من الإستراتيجيات.

2- تساهم تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية بشكل كبير.

3- تهتم مؤسسة سونلغاز اهتمام كبير بتنمية مواردها البشرية بالاعتماد على تكنولوجيا المعلومات.

أهمية الدراسة:

يكتسي موضوع تنمية الموارد البشرية في ضل تكنولوجيا المعلومات أهمية بالغة بالنسبة للمؤسسات التي تصبو إلى البقاء والاستمرارية، لا سيما في محيط تسوده التنافسية وتحكمه آليات السوق وتحتل فيه المعلومة مركز القيادة أين لا مكان للمؤسسات التقليدية وسط المؤسسات العالمية التي جعلت من تكنولوجيا المعلومات ورقة رابحة من خلال تنميتها لمواردها البشرية، والمؤسسة الناجحة هي التي لا تمنح للغموض مجالا يعيق حركيتها وتطورها.

أهداف الدراسة: يمكن تحديد أهداف الدراسة في النقاط التالية:

1- بيان انعكاس تكنولوجيا المعلومات على تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة.

2- الوقوف على وضعية الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائري سونلغاز - المديرية الجهوية للتوزيع باتنة - والتعرف

على الجهود المبذولة في سبيل تنميته وتطويره.

منهجية الدراسة:

على الباحث إتباع أسس موضوعية لتحديد المنهج الملائم الذي تقتضيه أهداف الدراسة في وصف الظاهرة والكشف عن حيويتها وتحليلها، ونظرا إلى أنها ستم عن طريق استمارة الأسئلة الهدف منها هو الوقوف عند حد الوصف والربط، ونتيجة لهذه الأسباب فإن المنهج المناسب لهذا البحث هو المنهج العلمي، بالاعتماد على الأسلوب الوصفي الذي يمكن من استجواب جميع أفراد العينة بغية وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها، والأسلوب التحليلي الذي يسمح بتحليل البيانات بغية الوصول إلى نتائج الدراسة.

محتوى الدراسة: في سبيل تحقيق أهداف الدراسة قمنا بتقسيم الورقة البحثية الى محورين رئيسيين:

- المحور الأول: التأسيس النظري للدراسة،
- المحور الثاني: دراسة ميدانية لمؤسسة سونلغاز المديرية الجهوية للتوزيع باتنة .

المحور الأول: التأسيس النظري للدراسة

أولاً: مفاهيم أساسية حول تنمية الموارد البشرية

I. مفهوم تنمية الموارد البشرية: يمكن تعريفها من خلال عدة جهات نظر، من بينها:

1. مفهوم تنمية الموارد البشرية باعتباره نظاماً فرعياً: هي "نظام فرعي ضمن مجموعة الأنظمة الفرعية لنظام تسيير الموارد البشرية، والذي يركز على الارتقاء بمستوى الأداء البشري، وبما يتكامل مع الأنظمة الفرعية الأخرى داخل المؤسسة".¹
2. مفهوم تنمية الموارد البشرية باعتبارها نشاطاً مستمراً: إن تنمية الموارد البشرية هي "نشاط مستمر باستمرار المؤسسات ككائنات ديناميكية متفاعلة تهدف إلى تقليل الفجوة بين واقع المؤسسة بإمكانياتها الحالية والبيئة المحيطة بها بمتغيراتها وتطوراتها وما تفرزه من فرص وتهديدات، وبما يضمن استغلال كل ما يتاح لها من فرص، وتقليل الآثار التي تترتب على ما يواجهها من تهديدات".²
3. مفهوم تنمية الموارد البشرية باعتبارها نشاطاً شاملاً: هي "نشاط شامل يمتد ليشمل جميع العاملين بالمؤسسة بداية من التحاقهم بها، وبما يضمن زيادة مقدرتهم على الأداء المتميز، وكذلك مساعدة العاملين على التخطيط السليم لمستقبلهم الوظيفي، وذلك في الأجلين القصير والطويل".³

II - إستراتيجيات تنمية الموارد البشرية:

1.II. إستراتيجية التدريب: يقصد بالتدريب " مجموعة من الطرق المستخدمة في تزويد الموظفين الجدد أو الحاليين بالمهارات اللازمة لأداء وظائفهم بنجاح ".⁴ ويعرف Philipp التدريب بأنه: " العملية التي من خلالها يتم تزويد العاملين بالمعرفة أو المهارة لأداء و تنفيذ عمل معين".⁵

1. تصميم البرنامج التدريبي: يتطلب القيام بعملية التدريب مايلي:⁶

- **تحديد الاحتياجات التدريبية:** من الضروري أن تتركز برامج التكوين على احتياجات المنظمة في التدريب ويتم ذلك عبر الدراسة المعمقة والمسبقة لاحتياجات مختلف المصالح، الوحدات، والمستويات، وتحديد الأهداف التي تريد عملية التكوين الوصول إليها.
- **طرق تحديد الاحتياجات التدريبية:** تظهر الحاجة للتدريب من خلال ثلاث مستويات هامة هي:
 - تحليل تنظيمي: يتضمن تحليل المنظمة النقاط الآتية: دراسة الأهداف الحالية للمنظمة، دراسة تطور المنظمة، تحليل الهيكل التنظيمي.

- تحليل المهام: تتم عن طريق دراسة مناصب العمل بالاعتماد على تحديد المهارات المطلوبة مما يمكن من اكتشاف المشاكل وأسبابها والعملية التي أدت إلى وقوعها.
- تحليل فردي: ويتم عن طريق تحليل المعلومات الخاصة بالفرد ومقارنتها بالمواصفات المطلوبة لأداء العمل بفعالية ثم تحديد الأفراد الذين هم بحاجة إلى التدريب.

2. اختيار أساليب التدريب: من أهم هذه الأساليب:⁷

- المحاضرات: هو أسلوب شائع يصلح لإكساب معلومات ومعارف نظرية عامة كقواعد العمل والإجراءات وغيرها لعدد كبير من المتدربين.
- دراسة الحالات: تستخدم هذه الطريقة لإكساب مهارات تحليلية حيث يواجه المشاركون مواقف عملية يطلب منه تحليلها، اتخاذ القرار المناسب واختيار أسلوب العلاج، ولهذه الطريقة قواعد كثيرة لما لها من تأثير على السلوك المستقبلي للمتدرب.
- تقمص الأدوار: أسلوب ضروري لإكساب الفرد مهارات في التصرف في مواقف مختلفة.

2.II إستراتيجية التنمية الإدارية: تتضمن إستراتيجية التنمية الإدارية الخطوات التالية:⁸

1. تحليل الاحتياجات الإدارية: يساعد تحليل الاحتياجات الإدارية الموجودة داخل المنظمة في التعرف على المراكز الإدارية فيها وأي منها يحتاج للتنمية، وهذا يساعد أيضا في معرفة القدرات والمهارات والمؤهلات الواجب توافرها فيهم وبذلك يمكن الوقوف على جوانب القوة والضعف في قدرات ومهارات المديرين، ووضع الطرق المناسبة لتنميتهم.

2. وضع برنامج التنمية: تمر هذه العملية بالمرحل التالية:

- تحديد أهداف البرنامج،
- وضع المنهاج التجريبي،
- اختيار المدربين،
- تحديد فترة برنامج التنمية،
- تحديد نوع المهارات التي سيتم التدريب عليها،
- اختيار طريقة التدريب،
- تحديد مكان إقامة برنامج التنمية،
- توفير مستلزمات البرنامج،

3. تقييم برنامج التنمية: من أهم طرق تقييم برنامج التنمية مايلي:

- الطرق الكمية: تقوم بقياس بعض المعايير المتعلقة بالإنتاجية، دوران العمل والشكاوي قبل وبعد تنفيذ برنامج التنمية.
- الطرق النوعية: تتخذ من قبل اختصاصيين فهؤلاء المختصين بإمكانهم تحديد فعالية عدد من العوامل المؤثرة في برنامج التنمية الإدارية مثل نوعية وكفاءة المدير، أو نوعية محتويات البرنامج وهي تعد سمات وخصائص نوعية يجب أخذها بعين الاعتبار عند تقييم البرنامج.
- قوائم الاستبيان: توزع هذه القوائم على المديرين المتدربين وتتضمن معايير على شكل أسئلة وأجوبة، وعلى أساس هذه الإجابات يمكن التعرف على نواحي الضعف والقصور.
- الملاحظة المباشرة: عن طريق مراقبة وملاحظة رد فعل المتدربين اتجاه البرنامج، ويتم التعرف على ذلك من خلال الأحاديث التي يتبادلونها، أو الشكاوي الموجهة من قبلهم للإدارة المسؤولة عن تنفيذ البرنامج.
- الاجتماعات: عن طريق عقد اجتماع أو حفل ختامي يحضره المتدربون ويتم من خلاله سؤال المتدربين عن رأيهم في البرنامج.

II.3. إستراتيجية تنمية الكفاءات البشرية: يمكن تعريفها على أنها "مجموعة النشاطات التعليمية التي تؤدي إلى زيادة المردودية الحالية والمستقبلية للأفراد ورفع قدراتهم الخاصة بانجاز المهام الموكلة إليهم وذلك عن طريق تحسين معارفهم، استعداداتهم واتجاهاتهم".⁹

1. عملية تنمية الكفاءات البشرية: تمر عملية تنمية الكفاءات البشرية بالعديد من المراحل:

- **تحديد الأفراد المستهدفين:** وتتم هذه العملية عن طريق تحديد العينة المستهدفة ثم تصنيفهم على أساس فئات متجانسة حسب نوعية المنصب والنشاط ليسهل فيما بعد توجيه عمليات التنمية نحو هؤلاء وضمان سير البرنامج في مسار تحقيق أهدافه.¹⁰
- **اختيار المدربين:** يتم اختيار المدربين حسب طبيعة الاحتياج، فإذا كان الاحتياج من المهارات المهنية المبدئية فإن المدربين عادة يكونون من داخل المؤسسة، أما إذا كان الاحتياج ينصب حول العلاقات ما بين الأفراد والتحكم في المصطلحات والنظريات فيكون المدربين مجموعة من الأساتذة الباحثين الجامعيين أو مستشاريين خارجيين.¹¹
- **مستوى التعلم:** بعد إنشاء البرنامج يقوم المشرفون بتكييف مكوناته المختلفة مع أنماط الكفاءات التي سوف يتم تتميتها، وعملية التعليم في سبيل تكييفها مع الكفاءات المطلوبة تصنف إلى ثلاثة مستويات حسب درجة التعقيد وتتمثل هذه المستويات في: اكتساب المعارف الأساسية، اكتساب المهارات وتحسين القدرة الإنتاجية.

ثانيا: أساسيات حول تكنولوجيا المعلومات

I. مفهوم تكنولوجيا المعلومات: يعتبر لفظ التكنولوجيا من أكثر الألفاظ تداولاً ورغم ذلك تعددت الرؤى في تحديد مفهوم دقيق لها، فهناك من عرفها على أنها "عملية أو مجموعة من العمليات التي تسمح بتطبيق المعارف العلمية من أجل تطوير الإنتاج الصناعي"¹²

وهناك من عرفها بأنها "تطبيق تقنية معينة في تصميم وإنتاج منتج معين"¹³

ويمكن القول أن تكنولوجيا المعلومات هي تقنية تستعمل في جمع المعلومات ومعالجتها، وتتضمن هذه التكنولوجيا الاستعمالات من الحواسيب، شبكات الاتصال وأجهزة تداول المعلومة السلوكية واللاسلكية.

II.2. مميزات تكنولوجيا المعلومات: تتمثل في:¹⁴

- 1- السرعة: من خلال معالجة المعلومة بسرعة وهذا ما سمح بتخفيض مدة المعالجة بشكل كبير.
- 2- تقريب المسافة: أصبح بالإمكان النقل الفوري للمعلومات بين أي نقطتين من العالم.
- 3- القدرة: بفضل التطور الحاصل في الوسائط الالكترونية المستعملة في تخزين المعلومات يمكن الوصول وبسرعة فائقة إلى كتلة كبيرة من المعلومات مهما كان مكان تخزينها.
- 4- مرونة الاستعمال: بمعنى إمكانية استعمالها في مجالات جد واسعة.

III- أثر تكنولوجيا المعلومات على تنمية الموارد البشرية: ومن هذه التأثيرات ما يلي:¹⁵

تخطيط الاحتياجات التدريبية: يبرز دور الانترنت في تعريف مديري التدريب ببرامج وخط العمل والإنتاج لكافة الإدارات الأخرى، وبالتالي فإنه يمكن أن يضع خططا واقعية لتنفيذ هذه البرامج، كما تتيح برامج الحسابات الخاصة بالتخطيط إمكانيات لوضع خطط للتدريب.

تحديد أسلوب ومتطلبات التنفيذ: من خلال شبكة المعلومات الخارجية الانترنت يمكن التعرف على البرامج التدريبية المتاحة عالميا.

تنفيذ العملية التدريبية: وذلك من خلال: **التدريب المستمر:** حيث يكون التدريب متاحا لكافة الراغبين في جميع الأوقات، فالتدريب من خلال شبكة الانترنت والانترنيت مفتوح أربع وعشرون ساعة في اليوم، وفي جميع الأيام، **التدريب أثناء العمل:** من خلال تنفيذ برامج التدريب بالتوازي مع العمل ودون شعور المتدرب بالفارق.

III-2- أثر تكنولوجيا المعلومات على التنمية الإدارية: من خلال: (3)

الجانب التعليمي: إن استخدام تقنيات التعلم عن بعد يؤدي إلى إكساب الطلبة المعارف الأساسية بصورة أسرع، وفي هذا يقول **Andrew Poole** "إن التعلم بواسطة الإنترنت يعزز مهارات العاملين، ويوفر لهم المرونة التي تمكنهم من اكتساب مهارات جديدة تمكنهم من تغيير وظائفهم إذا لزم الأمر"

الجانب الصحي: تساهم الانترنت في تحقيق التنمية في المجال الصحي، الأمر الذي يعود على التنظيمات الإدارية، بتوافر قوة عمل فعلية، تتمتع بوضع صحي ممتاز، وأيضا يعود على المجتمع بفوائد كثيرة حيث يمكن ملاحظة مساهمات الانترنت في تنمية الجانب الصحي.

الجانب الإعلامي والسياسي: تعمل الانترنت على تعميق الوعي السياسي من خلال ترك الناس يمارسون حرية التعبير عن طريق الصحافة الحرة، ويمكن ملاحظة هذه الظاهرة من خلال الزيادة في أعداد الصحف والمجلات، إضافة إلى إمكانية الاطلاع على كل التحليلات في مختلف مناطق العالم.

الجانب الاقتصادي: تساهم ثورة المعلومات في نجاح التنمية الاقتصادية بشكل كبير، وتتضمن مساهمات الانترنت في هذا المجال في خلق قطاعات اقتصادية جديدة معتمدة على التدفق المستمر للمعلومات، العمل على خلق قطاعات مالية جديدة يترتب عليها إدخال تحسينات إضافية إلى العمليات المتعلقة بالائتمان، وعمليات وضع أموال المدخرين وتشغيلها في عمليات استثمارية جديدة.

III-3- تأثير تكنولوجيا المعلومات على تنمية الكفاءات البشرية: تكمن العلاقة بين الكفاءات البشرية وتكنولوجيا

المعلومات في أن تنمية الكفاءات البشرية زادت في قوة ودرجة الابتكار والإبداع، وبالتالي ظهور وانتشار تكنولوجيا المعلومات، ومن بين تأثيرات تكنولوجيا المعلومات ما يلي:

- استخدام مناصب خاصة وتأهيل وتدريب الأفراد القائمين على فرز وتحليل المعلومات الهائلة المتواجدة في

شبكة الانترنت والبريد الالكتروني.

- استخدام طرق جديدة في التدريب لتنمية الكفاءات عن طريق الإنترنت (**Formation En Ligne**) وظهور

ما يسمى بالجامعات والمراكز التدريبية الافتراضية.

- ظهور طرق جديدة منفتحة على العملاء خاصة مع امتلاكهم لأجهزة الكمبيوتر الشخصية وارتباطهم بشبكة

الانترنت (التجارة الإلكترونية)، مما أجبر المؤسسة على تدريب الأفراد وتعليمهم وإكسابهم كفاءات جديدة لكي تتمكن

من تصريف منتجاتها وخدماتها بصورة فعالة وسريعة.

المحور الثاني: الإطار المنهجي للدراسة التطبيقية

1- **مجتمع وعينة الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من عمال وإطارات شركة التوزيع الكهرباء والغاز للشرق-المديرية

الجهوية للتوزيع باتنة التابعة لمجمع سونلغاز الجزائري، ومجتمع الدراسة الذين تتوفر فيهم شروط البحث تتمثل في

30 عاملا، وقد تم اختيار العينة بصفة عشوائية منتظمة حيث شملت 30 فردا والذين تم استجابة 25 فرد منهم.

2- **أداة الدراسة:** لتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد وبشكل أساسي على الاستبيان كأداة من أدوات القياس لمتغيرات

الدراسة، وقد تم توزيع استمارات الأسئلة على عمال مديرية التوزيع الجهوية لوحدة باتنة وقد دامت عملية التوزيع

والجمع لهذه الاستثمارة حوالي 15 يوم، حيث تم الحصول على 25 استثمارة من مجموع 30 موزعة، أي بنسبة استرجاع قدرها 83.33%، وبعد فحص الاستثمارات لم يتم استبعاد أي استثمارة.

3- أدوات التحليل الإحصائية:

- التكرارات: لمعرفة تكرار اختيار كل بديل من بدائل أسئلة الاستبيان.
- النسب المئوية: لمعرفة نسبة اختيار كل بديل من بدائل أسئلة الاستبيان.
- اختبار K^2 : تم استخدام هذا الإختبار قصد معرفة الدلالة الإحصائية للفروق بين التكرارات والتأكد من تحقق فرضية البحث أو عدم تحققها، ويتم حساب K^2 وفقا للعلاقة التالية:

$$K^2 = \sum \frac{(F_o - F_e)^2}{F_e}$$

F_o : تمثل التكرار المشاهد (المتحصل عليه).

F_e : تمثل التكرار المتوقع (النظري).

ويتم بعد ذلك الكشف عن دلالة K^2 المحسوبة من خلال تفحص الجدول الإحصائي المتعلق بقيم اختبار K^2 عند درجات الحرية $N-1$ ولمستوى الدلالة 0.05 المبين لنسب الثقة في النتائج المتحصل عليها ونرمز بالرمز K^2t .

4- البيانات المتعلقة بالدراسة: من خلال الإجابة على تساؤلات صحيفة الاستبيان، يمكن تحديد إلى أي مدى تساهم العبارات المذكورة في عكس مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات على تنمية الموارد البشرية، والتي نبينها من خلال الجداول التالية:

1- هل تهتم المديرية بتنمية مواردها البشرية ؟

جدول رقم (1) اهتمام المديرية بتنمية مواردها البشرية

K^2t	K^2	النسب المئوية	التكرار	الإجابة
3.84	6.76	76%	19	نعم
		24%	06	لا
		100%	25	المجموع

من إعداد الباحثين

يتضح من خلال الجدول أن K^2 دالة عند مستوى معنوية 0.05، لأن $(K^2t < K^2)$ ، وقد جاءت هذه الدلالة لصالح الاختيار "نعم"، حيث أكد 76% من المبحوثين أن المديرية تهتم بتنمية مواردها البشرية، في حين الذين صرحوا بعدم اهتمام المديرية بتنمية مواردها البشرية بلغت نسبتهم 24%.

2-ما نوع الإستراتيجيات التي تستخدمها المديرية في تنمية مواردها البشرية ؟

جدول رقم (2) الإستراتيجيات التي تستخدمها المديرية في تنمية مواردها البشرية

النسب المئوية	التكرار	الإجابة
42%	14	التدريب
24%	08	التنمية الإدارية
34%	11	تنمية الكفاءات
100%	33	المجموع

من إعداد الباحثين

مع العلم أن الإجابات تضمنت أكثر من اختيار وذلك لأن المديرية تستخدم عدة إستراتيجيات في آن واحد، لذا فإن أكبر نسبة صرح بها المبحوثين هي إستراتيجية التدريب وذلك بنسبة 42%، تليها إستراتيجية تنمية الكفاءات وذلك بنسبة 34%، وأخيرا إستراتيجية التنمية الإدارية بنسبة 24%.

3- هل تهدف المديرية من خلال تنمية مواردها البشرية إلى:

جدول رقم (3) الهدف المديرية من خلال تنمية الموارد البشرية

النسب المئوية	التكرار	الإجابة
45%	15	إكسابهم معارف ومهارات جديدة
38%	13	الارتقاء بمستوى أداءهم البشري
17%	06	تهيئتهم لمواجهة التحديات الجديدة
100%	34	المجموع

من إعداد الباحثين

مع العلم أنه تضمنت الإجابات أكثر من اختيار لأن المديرية تهدف في آن واحد إلى تحقيق العديد من الأهداف، وبالتالي فإن المديرية حسب تصريحات المبحوثين تسعى إلى إكساب مواردها البشرية معارف ومهارات جديدة وذلك بنسبة 45%، ثم الارتقاء بمستوى أدائهم البشري بنسبة 38%، وأخيرا تهيئتهم لمواجهة التحديات الجديدة بنسبة 17%.

4- أين تتم عملية تنمية الموارد البشرية ؟

جدول رقم (4) المقر الذي تتم فيه عملية تنمية الموارد البشرية

النسب المئوية	التكرار	الإجابة
43%	15	المديرية
49%	17	مراكز ومعاهد خاصة
08%	03	خارج الجزائر
100%	35	المجموع

من إعداد الباحثين

مع العلم أن الإجابات تضمنت أكثر من اختيار لأن المديرية تقوم بعملية تنمية مواردها البشرية في عدة أماكن في آن واحد كالمديرية نفسها ومعاهد خاصة بمؤسسة سونلغاز وكذا بالخارج، إلا أن تصريحات المبحوثين أعطت النسبة الأكبر للاقتراح الثاني المتمثل في: مراكز ومعاهد خاصة بنسبة 49%، ثم المديرية بنسبة 43%، وأخيرا بالخارج وذلك بنسبة 08%.

5- ما مدى اعتماد المديرية على تكنولوجيا المعلومات ؟

جدول رقم (5) اعتماد المديرية على تكنولوجيا المعلومات

K ^{2t}	K ²	النسب المئوية	التكرار	الإجابة
5.99	10.64	%16	04	اعتماد كبير
		%20	05	اعتماد متوسط
		%64	16	اعتماد ضعيف
		%100	25	المجموع

من إعداد الباحثين

من خلال نتائج الجدول أعلاه، نلاحظ أن K^2 دالة عند مستوى معنوية 0.05، لأن $(K^{2t} < K^2)$ ، وقد جاءت هذه الدلالة لصالح الاختيار "اعتماد ضعيف"، ونشير إلى وجود ثلاث اتجاهات، حيث صرح أغلب المبحوثين على أن اعتماد المديرية على تكنولوجيا المعلومات اعتماد ضعيف وذلك بنسبة 64%، في حين نجد أن نسبة 20% منهم يرون أن اعتماد المديرية على تكنولوجيا المعلومات اعتماد متوسط، أما الذين يرون أنها حاجة ضعيفة فتبلغ نسبتهم 16%.

6- هل تملك المديرية ؟

جدول رقم (6) الشبكات التي تملكها المديرية

النسب المئوية	التكرار	الإجابة
%25	10	شبكة عالمية Internet
%33	13	شبكة محلية Lotus notes
%42	16	شبكة داخلية Adresse IP
%100	39	المجموع

من إعداد الباحثين

مع العلم أن الإجابات تضمنت أكثر من اختيار لأن المديرية تملك في الوقت نفسه شبكة عالمية وشبكة محلية وشبكة داخلية، إلا أن العمال لا يملكونها كلها في آن واحد، وبالتالي حسب تصريحات المبحوثين فإن الشبكة التي تملكها المديرية بنسبة أكبر هي الشبكة الداخلية بنسبة 42%، تليها الشبكة المحلية بنسبة 33%، وأخيرا الشبكة العالمية بنسبة 25%.

7- هل تملك جهاز كمبيوتر في مكتبك ؟

جدول رقم (7) إمتلاك جهاز كمبيوتر

K ^{2t}	K ²	النسب المئوية	التكرار	الإجابة
3.84	2	%60	15	نعم
		%40	10	لا
		%100	25	المجموع

من إعداد الباحثين

يتضح من خلال الجدول أن K^2 دالة عند مستوى معنوية 0.05، لأن $(K^{2t} < K^2)$ ، وقد جاءت هذه الدلالة لصالح الاختيار "نعم" وتشير الإجابات إلى وجود اتجاهين متباعين، حيث أن نسبة 60% من المبحوثين يملكون أجهزة كمبيوتر في مكاتبهم، في حين أن نسبة 24% لا يملكون.

8- هل تملك بريد إلكتروني ؟

جدول رقم (8) امتلاك بريد إلكتروني

K ^{2t}	K ²	النسب المئوية	التكرار	الإجابة
3.84	3.96	%32	8	نعم
		%68	17	لا
		%100	25	المجموع

من إعداد الباحثين

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن K^2 دالة عند مستوى معنوية 0.05، لأن $(K^{2t} < K^2)$ ، وقد جاءت هذه الدلالة لصالح الاختيار "لا"، وتشير الإجابات إلى وجود اتجاهين متباعين، حيث أن نسبة 68% من المبحوثين لا يملكون بريد إلكتروني، في حين أن نسبة 32% يملكون بريد إلكتروني.

9- ما نوع البرامج التي تستخدمها المديرية ؟

جدول رقم (9) البرامج التي تستخدمها المديرية

K ^{2t}	K ²	النسب المئوية	التكرار	الإجابة
3.84	4.96	%64	16	بسيطة
		%36	09	مركبة
		%100	25	المجموع

من إعداد الباحثين

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن K^2 دالة عند مستوى معنوية 0.05، لأن $(K^{2t} < K^2)$ ، وقد جاءت هذه الدلالة لصالح الاختيار "بسيطة"، حيث أن نسبة 64% من المبحوثين أجمعوا أن البرامج التي تستخدمها المديرية هي برامج بسيطة، في حين أن نسبة 36% من المبحوثين أجمعوا أن البرامج التي تستخدمها المديرية هي برامج مركبة.

10- هل يستخدم قسم الموارد البشرية تكنولوجيا المعلومات في:

جدول رقم (10) فيما يستخدم قسم الموارد البشرية تكنولوجيا المعلومات

النسب المئوية	التكرار	الإجابة
%44	11	تخطيط الاحتياجات التدريبية
%20	05	إعداد المحتوى التدريبي
%52	13	توفير الوسائل التدريبية
%100	25	المجموع

من إعداد الباحثين

مع العلم أن الإجابات تضمنت أكثر من اختيار لأن قسم الموارد البشرية يستخدم تكنولوجيا المعلومات في تخطيط الاحتياجات التدريبية، إعداد المحتوى التدريبي وتوفير الوسائل التدريبية. إلا أنه حسب تصريحات المبحوثين فإن تكنولوجيا المعلومات تستخدم بنسبة أكبر في توفير الوسائل التدريبية وذلك بنسبة 52%، تليها نسبة تخطيط الاحتياجات التدريبية بنسبة 44%، وأخيرا نسبة إعداد المحتوى التدريبي بنسبة 20%.

خلاصة :

تم من خلال هذا البحث إعطاء نظرة على تكنولوجيا المعلومات وانعكاساتها على تنمية الموارد البشرية حيث تؤثر تطبيقات تكنولوجيا المعلومات تأثيرا جوهريا على تنمية الموارد البشرية لذا يجب التعامل مع هذه التطبيقات بما يعزز الإيجابيات ويتلافى السلبيات ومن هذه التأثيرات: تغيير ثقافة المؤسسة من الثقافة الورقية إلى الثقافة الإلكترونية وعليه لا بد من تنمية الموارد البشرية على هذه التقنيات ورفع الوعي اتجاهها، أيضا التحول إلى الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وما يلزم ذلك من تطوير الهياكل التنظيمية لتصبح أكثر مرونة وتطوير أساليب العمل بما يتناسب مع ذلك وتنويع أساليب التنمية المقدمة والتحول التدريجي والمبرمج لأساليب التنمية والتعلم الإلكترونية.

ومن خلال الدراسة النظرية لتنمية الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات ومقارنتها بالدراسة التطبيقية في مؤسسة سونلغاز المديرية الجهوية للتوزيع باتتة، نستطيع أن نستنتج أنه ما درس نظريا يجد مكانا للتطبيق، إلا أنه لم يلقى الاهتمام الكافي بعد من أغلب المؤسسات الجزائرية، وقد تبين من خلال هذه الدراسة وبعد التحليل مجموعة من النتائج التي تم التوصل إليها نوردتها كما يلي: تستند عملية تنمية الموارد البشرية على العديد من الإستراتيجيات منها التدريب، تنمية الموارد البشرية وتنمية الكفاءات، وقد لوحظ أن مؤسسة سونلغاز المديرية الجهوية للتوزيع باتتة تعمل على تنمية مواردها البشرية باستخدام هذه الاستراتيجيات، تساهم تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية بشكل كبير، تهتم مؤسسة سونلغاز اهتمام كبير بتنمية مواردها البشرية بالاعتماد على تكنولوجيا المعلومات.

الملحق:

- 1- هل تهتم المديرية بتنمية مواردها البشرية ؟ نعم لا
- 2- ما نوع الإستراتيجيات التي تستخدمها المديرية في تنمية مواردها البشرية ؟
التدريب التنمية الإدارية تنمية الكفاءات
- 3- هل تهدف المديرية من خلال تنمية مواردها البشرية إلى:
 إكسابهم معارف ومهارات جديدة
 الارتقاء بمستوى أدائهم البشري
 تهيئتهم لمواجهة التحديات الخارجية
- 4- هل تقوم المديرية بتنمية مواردها البشرية في:
المديرية مراكز ومعاهد خاصة بالخارج (خارج الجزائر)
- 5- ما مدى اعتماد المديرية على تكنولوجيا المعلومات؟
اعتماد جيد اعتماد متوسط اعتماد ضعيف
- 6- هل تملك المديرية؟
 شبكة عالمية (انترنت Internet)
 شبكة محلية (انترانات Lotus Notes)
 شبكة داخلية (اكسترنات Adresse IP)
- 7- هل تملك جهاز كمبيوتر في مكتبك: نعم لا
- 8- هل تملك بريد إلكتروني: نعم لا
- 9- ما نوع البرامج التي تستخدمها المديرية: برامج بسيطة برامج مركبة
- 10- هل يستخدم قسم الموارد البشرية تكنولوجيا المعلومات في:

تخطيط الاحتياجات التدريبية إعداد المحتوى التدريبي توفير الوسائل التدريبية
الهوامش والمراجع:

¹ Gorouitz Elizabeth, Employee Training current Trends, Future Challenges, Training and Development Journal, 1993, P 25-29.

² علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، مكتبة غريب، القاهرة، 1995، ص 193.

³ J. Dilauro, Training needs assessment: current practice and new directions, public personnel management, 1994, P 354.

⁴ جاري ديسلر، إدارة الموارد البشرية، ترجمة: محمد سيد أحمد عبد المتعال، المملكة العربية السعودية، دار المريخ للنشر والتوزيع، 2003، ص 264.

⁵ محمد فالح صالح، إدارة الموارد البشرية، الأردن، دار الحامد للنشر و التوزيع، 2004، ص 101.

⁶ حمداوي وسيلة ، مرجع سابق ، ص 103-104.

⁷ حمداوي وسيلة ، مرجع سابق، ص 106.

⁸ نفس المرجع السابق، ص 225-236.

⁹ Simon, delan, La Gestion des Ressources humaines, canada, village mondiale, 3eme édition, 2002, p 307.

¹⁰ Alain meignat, op, cit, p 198.

¹¹ simon I dolan, op, cit, p 318.

¹² قرين علي، هبال عبد المالك، "تسيير الموارد التكنولوجية وتطور الإبداع التكنولوجي في المؤسسة"، الملتقى الدولي الثالث حول تسيير المؤسسات، المعرفة الركيزة الجديدة والتحدي التنافسي للمؤسسات والاقتصاديات، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2005، ص 76.

¹³ Robert Riex, op.cit, p.66.

¹⁴ Robert Reix, op, cit, p72-73.

¹⁵ علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، مرجع سابق، ص 441.

¹⁶ موسى اللوزي، مرجع سابق، ص 205-209.