

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de L'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Université Mohamed Khidher – Biskra  
Faculté des Sciences Economiques  
Commerciales et des Sciences de Gestion  
Département des Sciences de Gestion



جامعة محمد خيضر – بسكرة  
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
قسم علوم التسيير

## الموضوع:

أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على عملية التوظيف في المؤسسة.  
دراسة حالة: المديرية الفرعية للموارد البشرية لجامعة بسكرة

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

الأستاذ المشرف:

أ/ محمد رشيد

إعداد الطالبة:

- سايب عبير

لجنة المناقشة:

الرقم	أعضاء اللجنة	الرتبة	الصفة	مؤسسة الانتماء
01	حجازي إسماعيل	أستاذ التعليم العالي	رئيسا	جامعة بسكرة
02	محمد رشيد	أستاذ مساعد أ	مشرفا	جامعة بسكرة
03	علالي مليكة	أستاذ محاضر أ	ممتحنا	جامعة بسكرة

السنة الجامعية: 2020-2021



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de L'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Université Mohamed Khidher – Biskra

Faculté des Sciences Economiques

Commerciales et des Sciences de Gestion

Département des Sciences de Gestion



جامعة محمد خيضر – بسكرة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

## الموضوع:

اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على عملية التوظيف.

دراسة حالة : جامعة محمد خيضر بسكرة

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

الأستاذ المشرف:

إعداد الطالبة:

أ/ محمدي رشيد

- سايب عبير

لجنة المناقشة:

الرقم	أعضاء اللجنة	الرتبة	الصفة	مؤسسة الانتماء
01	حجازي إسماعيل	أستاذ التعليم العالي	رئيسا	جامعة بسكرة
02	محمدي رشيد	أستاذ المساعد أ	مشرفا	جامعة بسكرة
03	علالي مليكة	استاذ محاضر أ	ممتحنا	جامعة بسكرة

السنة الجامعية: 2020-2021

## الشكر والتقدير:

نحمد الله ونشكر فضله على نعمه علينا وتوفيقه لنا

أتقدم بالشكر الجزيل الى الأستاذ المشرف " محمدي رشيد " من بداية العمل الى نهايته بدعمه المتواصل لنا، كما أتقدم بجزيل الشكر الى كل من درسنا خلال مراحل مشوارنا الجامعي ككل

وكذلك نتقدم بالشكر الجزيل للوالدين الكريمين على دعمنا طيلة مسارنا الدراسي كما نشكر كل زملاء الدراسة على مد يد العون، وكل من قدم لنا يد العون من قريب او بعيد في انجاز هذا العمل المتواضع.

## الإهداء:

اهدي هذا العمل المتواضع

من كان له الفضل علي بعد الله سبحانه وتعالى

ومن كان سندي وعوني طيلة مسيرتي العلمية و العائلية

إلى والدي الكريمين أطال الله في عمرهما

إلى إخوتي الأعزاء (هاجر، حنان، سماح، إكرام، هيثم، مؤيد)

إلى زملائي وزميلاتي وإلى كل من قدم لي يد العون من قريب أو من بعيد.

## الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف فيا لمديرية الفرعية للموارد البشرية في جامعة محمد خيضر -بسكرة-، تم استخدام الملاحظة والاستبيان لجمع البيانات والمعلومات واقتصرت عملية التوزيع على أسلوب العينة القصدية البسيطة بحيث بلغ عدد عينة الدراسة 40 إداري، تم إجراء الدراسة سنة 2021 لشهر جوان. تم تحليل البيانات الواردة في الاستبيان عن طريق استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وبالاعتماد على الأساليب الإحصائية، توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها:

سمحت تكنولوجيا المعلومات والاتصال في زيادة توافق بين أنشطة المؤسسة وتوظيف الموارد الكفاء التي تحسن نوعية العمل، يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتوظيف، حيث أن الجامعة محل الدراسة تسعى إلى توفير كل ما يلزم لخدمة عملية التوظيف، إن المديرية الفرعية للجامعة تملك الإرادة الكاملة لتوفير جميع وسائل الاتصال الحديثة والمتعلقة بتكنولوجيا الاتصال، حيث نجد أن الجامعة لها إمكانية كبيرة وحقيقية لتوفير الأجهزة والحواسيب لجل المصالح والمكاتب التي لها حاجة بهذه الأجهزة وخدمة عملية التوظيف واستقطاب الكفاءات اللازمة.

كان متغيري الدراسة عمليين جدا نراهما دوما في المؤسسات لكن كان من الصعب دراستهما سواء كل على حدى أو مع بعضهما اقتصرت الدراسة على عينة صغيرة نوعا ما مقارنة مع مجتمع الدراسة من هذا المنطلق نقترح إجراء الدراسة على عينة أكبر وحبذا لو تم قصد مؤسسات مختلفة.

**الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات والاتصال، التوظيف، الشبكات، البرمجيات.**

## **Summary:**

This study aims to identify the extent of the impact of information and communication technology on the employment process in the Sub-Directorate of Human Resources at the University of Mohamed Khider - Biskra-. 40 administrators, the study was conducted in 2021 for the month of June. The data contained in the questionnaires was analyzed by using the SPSS statistical package for social sciences, and based on statistical methods, the study reached a number of results, the most important of which are:

Information and communication technology allowed to increase compatibility between the activities of the institution and the recruitment of efficient resources that improve the quality of work. There is a statistically significant effect between information and communication technology and employment, as the university under study seeks to provide everything necessary to serve the recruitment process, the sub-directorate of the university has the will To provide all modern means of communication related to communication technology, as we find that the university has a great and real possibility to provide devices and computers for all interests and offices that have a need for these devices, serving the recruitment process and attracting the necessary competencies.

The two variables of the study were very practical, we always see them in institutions, but it was difficult to study them either individually or together. The study was limited to a rather small sample compared to the study population. From this point of view, we suggest conducting the study on a larger sample, and it would be preferable if different institutions were intended.

**Keywords: Information and communication technology, recruitment, networking, software.**

قائمة الجداول:

الصفحة	العنوان	الرقم
34	الخصائص العامة لعينة الدراسة	01
34	توزيع العينة حسب الجنس	02
35	توزيع العينة حسب السن	03
36	توزيع العينة حسب المؤهل العلمي	04
36	توزيع العينة حسب سنوات الخبرة	05
37	توزيع العينة حسب اسم الوظيفة	06
38	درجات مقياس ليكارت الخماسي	07
40	تحليل الصدق لكلا متغيري الدراسة	08
40	الصدق الذاتي لمؤشرات بعد قواعد البيانات	09
41	الصدق الذاتي لمؤشرات بعد الشبكات	10
42	الصدق الذاتي لمؤشرات بعد قواعد الاجهزة والمعدات	11
42	الصدق الذاتي لمؤشرات بعد البرمجيات	12
43	الصدق الذاتي لمؤشرات بعد الموارد البشرية	13
44	الصدق الذاتي لمؤشرات متغير التوظيف	14
45	تحليل الثبات لمتغيري الدراسة	15
47	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات عينة البحث عن عبارات المتغير المستقل	16
49	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات عينة البحث عن عبارات المتغير المستقل	17
50	معامل الارتباط لمتغيري الدراسة	18
51	اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح	19
52	اختبار توزيع الطبيعي بمعاملي <b>Skewness</b> و <b>Kurtosis</b>	20
53	نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية:	21
55	نتائج تحليل اختبار الانحدار البسيط لأثر المتغير المستقل وأبعاده على التوظيف.	22



قائمة الأشكال:

الصفحة	الشكل	
09	أنواع البرمجيات	01
11	الفرق بين كل من الانترنت والانترانت والاكسترانات	02
25	المراحل الأساسية لعمليتي الاختيار والتعيين:	03
33	الهيكل التنظيمي للأمانة العامة للجامعة	04
34	اعمدة تكرارية توضح توزيع العينة حسب الجنس	05
35	اعمدة تكرارية توضح توزيع العينة حسب العمر	06
36	اعمدة تكرارية توضح توزيع العينة حسب المؤهل العلمي	07
37	اعمدة تكرارية توضح توزيع العينة حسب سنوات الخبرة	08
37	أعمدة تكرارية توضح توزيع العينة حسب اسم الوظيفة	09
56	التمثيل البياني لاختبار تجانس الخطأ العشوائي	10
56	التمثيل البياني لاختبار التوزيع الطبيعي للخطأ العشوائي	11

## مقدمة:

في التطور السريع الذي يشهده العالم اليوم باتت التكنولوجيا بالنسبة للمؤسسة الحديثة أهم الأساسيات لأي نشاط سواء كان صناعي، تجاري، وخدمي على المستوى المحلي أو العالمي، فامتلاك تكنولوجيا المعلومات والاتصال أمر لا بد منه، ولكن عدم التحكم في هذه الأخيرة يفقدها معناها، لأن هدف أي مسير هي المعلومة في وقتها وكذا مدى دقتها، وصدقها، فإذا احتل شرط من شروطها أفقدها معناها.

إذا فالحصول على المعلومة الجيدة والمفيدة يتطلب استخدام كفاءات ومهارات عالية بالإضافة إلى التكنولوجيات الحديثة في هذا المجال، وبما أن الإنسان هو الذي أوجد هذه التكنولوجيا والقادر على استخدامها لتعظيم حاجاته وحاجات مؤسسته التي يعمل لصالحها، هذا الهدف الذي يسعى إليه الفرد هو هدف وغاية إدارة الموارد البشرية، فأهداف إدارة الموارد البشرية تكمن أو تتجلى في تعظيم منفعة كل من المؤسسة والأفراد العاملين بها وذلك من خلال جميع وظائفها من تخطيط لقوى العاملة، استقطاب، اختيار، تدريب، وتقييم الأداء والمكافآت والحوافز المادية منها والمعنوية، كلها تصب في قالب واحد هو تعظيم قيمة المؤسسة وكذا منافع الأفراد، دون أن يكون هناك تضارب في المصالح، أو النزاعات والصراعات الهدامة .

التوظيف أهم وظائف إدارة الموارد البشرية لكونه يسد احتياجات المؤسسة الكمية والنوعية من الموارد البشرية، التوظيف السليم يمنح للمؤسسة الكفاءات البشرية المحققة لأهدافها ويحقق لها الحفاظ على استقرارها التنظيمي ومن ثم الاستثمار الفعال لرأس المال البشري؛ وإن امتلكت تكنولوجيا عالية ورأس مال ضخم لا يمكنها تحقيق أهدافها دون موارد بشرية لذا من المهارات ما يصنع لها التميز ولن يتأتى ذلك دون توظيف سليم.

## 1. الإشكالية :

نظرا للتأثير الكبير الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الاتصال المؤسسي والمؤسسة ككل، فإن العديد من المؤسسات في العالم اليوم، تسعى إلى مواكبة واقتناء هذه التكنولوجيات، حيث اتسع الوعي العالمي بأهميتها ودورها في بناء وتطوير المؤسسات والاقتصاديات، حيث تعتمد المؤسسات الجزائرية على الموارد البشرية كعناصر فاعلة يتم اختيارهم وفقا لعملية أساسية وهي التوظيف، هذه العملية تكون منظمة وفقا لمعايير واضحة هذا ما أدى إلى الاهتمام بهذه العملية والسهر على تطبيقها على أكمل وجه، هذا ما أدى إلى إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف. ومن هنا تظهر الإشكالية التي نعالجها من خلال التساؤل الرئيسي التالي: ما هو أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف في المؤسسة؟

### تساؤلات فرعية:

ما هو أثر استخدام قاعد البيانات على عملية التوظيف في المؤسسة؟

ما هو أثر استخدام البرمجيات على عملية التوظيف في المؤسسة؟

ما هو أثر استخدام الشبكات على عملية التوظيف في المؤسسة؟

## 2. الدراسات السابقة:

### • الدراسات المتعلقة بتكنولوجيات المعلومات والاتصال:

**الدراسة الأولى:** بعنوان "استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية" دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز فرع تسيير شبكة نقل الغاز بالشرق قسنطينة للطالبة حورية بولعويدات من جامعة قسنطينة لنيل شهادة الماجستير اتصال وعلاقات عامة وذلك سنة 2008، تدور إشكالية هذه الدراسة حول الدور الذي تلعبه تكنولوجيا الاتصال الحديثة في المؤسسة الاقتصادية باعتبارها مصدر أساسي للمعلومات، وذلك لمواكبة التطورات الحديثة لتغيير أنماط الاتصال والتسيير الكلاسيكي، والوقوف أمام المساهمة الفعلية للحاسوب في تبسيط الأعمال والإجراءات الإدارية، والقدرة الهائلة على التخزين والاسترجاع، وأخيرا تناولت المرحلة الانتقالية للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية باعتبارها على منظومة الشبكات والمعلومات.

حاولت هذه الدراسة أن تعالج هذا الموضوع عن طريق إيجاد إجابيات موضوعية للتساؤل: ما هو واقع الاستخدام الفعلي لتكنولوجيا الاتصال الحديثة في مؤسسة سونلغاز؟ التساؤلات الفرعية: ما هو ترتيب وسائل تكنولوجيا الاتصال الأربعة: جهاز الحاسوب، شبكة الانترنت، شبكة الانترنت، شبكة الإكسترات، من ناحية استخدامها في المؤسسة؟ هل تؤثر العوامل الذاتية للمبحوثين على نسبة استخدامهم لتكنولوجيا الاتصال الحديثة؟ فرضيات الدراسة التي انطلقت منها الباحثة هي: هناك تباين في استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة الأربعة، جهاز الحاسوب، شبكة الانترنت، شبكة الإكسترات، شبكة الانترنت، في مؤسسة سونلغاز. تؤثر العوامل الذاتية على نسبة استخدامهم لتكنولوجيا الاتصال في المؤسسة المدروسة الاستفادة من التدريب الحالي، تكنولوجيا الاتصال الحديثة حسنت أداء المؤسسة المدروسة، حيث فعلت اتصال المؤسسة الداخلي والخارجي.

لقد استعانت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي للوصول إلى تفسيرات كيفية تضاف إلى النتائج الكمية، أهم النتائج المتوصل إليها هي هناك استخدام متباين بتكنولوجيا الاتصال من خلال الوسائل الأربعة، حيث احتل الحاسوب المرتبة الأولى من ناحية الاستخدام والانترنت المرتبة الثانية، تلتها الأنترنت وأخيرا الإكسترات.

أن العوامل الذاتية للمبحوثين تؤثر في نسبة استخدامهم لتكنولوجيا الاتصال، أدى استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تحسين مستوى أداء المؤسسة المدروسة تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا في كونها تبحث عن مدى استخدام تكنولوجيا الاتصال في المؤسسة، وتظهر أوجه التشابه من خلال الإجراءات المنهجية، حيث يندرج كليهما ضمن الدراسات الوصفية وكلا الدراستين دراسة ميدانية، وكما تشابه في أدوات جمع البيانات كاستمارة الاستبيان بالإضافة إلى الوسائل الأخرى المساعدة. وبغض النظر للاختلافات المتمثلة في كون هذه الدراسة أشمل من دراستنا فهي تخص أثر استخدام تكنولوجيا الاتصال على المؤسسة ككل في، حين دراستنا تدرس أثر استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال على عملية التوظيف في المؤسسة إلا أنها أفادتنا في الإحاطة بالموضوع المدروس.

### **الدراسة الثانية:** لمن علوطي اثر تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، أطروحة

مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، سنة الجامعية 2008/2007

، حاول الطالب في هذا العمل التطرق إلى طبيعة الموارد البشرية في عصر المعلومات و المتطلبات التي ينبغي توفيرها في هذا المورد للنجاح في هذا العصر. بحيث أن تكنولوجيا المعلومات أوجدت مهارات معينة ينبغي على الأفراد العاملين التحلي عنه. حيث انطلق الباحث من فرضية: تؤثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال تأثيراً أساسياً وإيجابياً على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة. هدفاً للدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية؛ بحيث يمكن أن تساعد في تنظيم بيانات تلك الموارد وتشغيلها لكي يتم إنتاجها في صورة معلومات يمكن أن تفيد في اتخاذ قرارات أكثر فاعلية بما يتعلق بالموارد البشرية، خاصة إذا ما تم تحقيق الكفاءة والفعالية في استخدام هذه التكنولوجيا أيضاً: حصر أهم المفاهيم والخصائص التي تعبر عن مدى التطور في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتأثيرها على إدارة الموارد البشرية، في محاولة للإحاطة بأهم مفاهيم وخصائص هذا التكنولوجيا، وذلك من خلال الاعتماد على أهم المراجع والمصادر المتخصصة في هذا المجال ، واختبار فرضيات الدراسة تم استعمال أسلوب البحث العلمي الأكاديمي، ونظراً لطبيعة الموضوع رأينا التركيز على الجانب النظري تاركين الجانب التطبيقي لدراسات مستقبلية وقسم خطة البحث إلى الفصل للإطار العام لتكنولوجيا المعلومات والاتصال، والثاني خصص لدراسة نظم المعلومات في ظل المقاربة النظامية، والثالث تطرق إلى مختلف المفاهيم المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، والرابع تم تخصيصه لدراسة ماهية الاتصالات السلوكية واللاسلكية وآلية العمل عن بعد، والخامس: انتهى فيه إلى دراسة التدريب الإلكتروني، وتوصل إلى النتائج التالية: هناك أثر واضح لاقتصاد المعرفة في تحقيق القدرة التنافسية للمؤسسات، من خلال التركيز على خلق القدرة الابتكارية، وتوطين التكنولوجيا، وإعداد رأس المال البشري والبنية التحتية التكنولوجية، إن تعزيز فرص الاستفادة من تطبيقات نظم المعلومات الإدارية، فإن الضرورة تقتضي إعادة النظر في التطبيقات الحالية لنظم المعلومات الإدارية، وتبني رؤية إستراتيجية واضحة في تصميم نظم المعلومات الإدارية، وبنائها وتطبيقها في المؤسسات، إن تعزيز عملية استيعاب تكنولوجيا المعلومات والاتصال وإتاحتها للاستخدام الذي يستهدف التميز في الأداء ومواكبة عمليات التحديث الإداري، يقتضي التحول نحو الإدارة الرقمية أو الإلكترونية. ومع هذا فقد كانت هذه الدراسة السابقة عاملاً مساعداً ومنفذاً مهماً في الإحاطة في بعض المسائل النظرية مما ساعدنا في إثراء دراستنا والمتعلقة بالفصل الأول من دراستنا وهي تكنولوجيا المعلومات والاتصال. إلى جانب الاستفادة منها جزئياً في بلورة بعض أسئلة الاستبيان.

#### ● الدراسات المتعلقة بالتوظيف في المؤسسة:

##### الدراسة الأولى: تيشات سلوى أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية دراسة حالة

جامعة أمحمد بوقرة "بومرداس"، قسم علوم التسيير، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل درجة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص: تسيير المنظمات، سنة الدراسية 2009/2010، في الدراسة لموضوع التوظيف في المنظمات العمومية ذات الطابع الإداري تناول في البداية دراسة شاملة حول أساسيات التوظيف و الوظيفة العمومية من خلال التطرق إلى مفهوم التوظيف و أهميته، و كذا مفهوم الوظيفة العمومية و مبادئ الالتحاق بها، ثم انتقل إلى معرفة الشروط الواجب توفرها في الشخص الذي يحق له أن يكتسب صفة الموظف، أما الفصل الثاني من هذا البحث فقمنا بدراسة مختلف أنماط التوظيف التي أقرها القانون الذي يحكم الوظيفة العمومية سواء فيما يتعلق بالتوظيف الخارجي أو الداخلي و أخيراً انتقلنا إلى الجانب التطبيقي من الدراسة و الذي قمنا به

على مستوى جامعة أمحمد بوقرة "بومرداس" و حاولنا من خلاله معرفة واقع التوظيف بالجامعة محل الدراسة و مدى تطبيقها لإجراءات التوظيف المحددة قانوناً، و أخيراً انتهى بالوقوف على أهم النقاط السلبية و النقاط الايجابية للتوظيف على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية الجزائرية. قد تطرق الباحث في دراسته إلى تحقيق الأهداف التالية: التعرف على مدى سهر الإدارة الجزائرية على تطبيق النصوص القانونية، والتنظيمية الواردة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، هذا من جهة، ومن جهة أخرى معرفة مدى نجاعة هذه النصوص ؛ وكذلك لفت الانتباه إلى أهمية المنظمات العمومية ذات الطابع الإداري باعتبارها وسيلة الدولة في تنفيذ سياساتها، مما يقتضي ضرورة تكثيف الدراسات المتعلقة بها، إبراز مدى مساهمة سياسة التوظيف المطبقة بالإدارات العمومية الجزائرية في توفير الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية. سعى الباحث لإيجاد حل للإشكالية التالية:

إلى أي مدى يمكن أن تسهم أنماط التوظيف المطبقة في الإدارات العمومية الجزائرية في توفير الكفاءات اللازمة لخدمة المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري؟ ووضع الفرضيات التالية:- تعتبر عملية التوظيف الدعامة الأساسية لنجاح المنظمة؛ تخضع عملية التوظيف بالوظيفة العمومية خضوعاً تاماً للإجراءات القانونية والتنظيمية، الواردة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛ ترجع عدم فعالية الأجهزة الإدارية الجزائرية إلى غياب سياسة توظيف رشيدة تمكنها من الاستفادة من الطاقات البشرية المتوفرة في المجتمع. وتم التوصل إلى النتائج التالية:

تعتمد جامعة أمحمد بوقرة بومرداس على تسيير توقعي لمواردها البشرية كغيرها من المؤسسات العمومية الإدارية من خلال إعدادها لمخطط تسيير الموارد البشرية، و الذي يتضمن في أحد جداوله المخطط التوقعي للتوظيف، إن أكثر أنماط التوظيف اعتماداً في المصدر الخارجي هو التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبار و هو ما ركز عليه الأمر رقم 06-03 و هذا تجسيدا لمبدأي المساواة و الجدارة في التوظيف، أما فيما يخص المصدر الداخلي فهي تعتمد بشكل كبير على الترقية عن طريق الامتحان المهني، إن الجامعة محل الدراسة عند قيامها بعمليات توظيف مواردها البشرية تمر بمختلف إجراءات و مراحل التوظيف المحددة من قبل مصالح الوظيفة العمومية و أنها في المرات التي لم تحترم فيها أحد هذه الإجراءات تعرضت مسابقات التوظيف التي قامت بها إلى الإلغاء.

لقد استفدنا من هذه الدراسة في الإحاطة بموضوعنا من الناحية النظرية وكذا التطبيقية لان محل الدراسة تقريبا متشابه لموضوع دراستنا.

**الدراسة الثانية: بعنوان واقع سياسة التوظيف في الوظيفة العمومية، دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي ام البواقي،** مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم نفس العمل و تسيير الموارد البشرية، بوغالم إيمان، قسم العلوم الاجتماعية والتي نوقشت 2012، حيث تطرقت الباحثة إلى التعرف على مدى سهر الإدارات الجزائرية على تطبيق النصوص التنظيمية للتوظيف الواردة في قانون الوظيفة العمومية ، و قد اخترنا الجامعة كمنظمة إدارية خاضعة لهذا القانون كونها تسعى لتحقيق النفع العام ، و قد وقع اختيارنا على دراسة المتغيرات التالية: المراحل القانونية للاستقطاب ، الممارسات البيروقراطية للاختيار و التعيين ، و من اجل تحقيق هذا الهدف ميدانيا تم اعتماد أداتين لجمع البيانات هما: الاستمارة و التي تكونت من 24 بنداً موزعة على 62 أسئلة وفق رتب

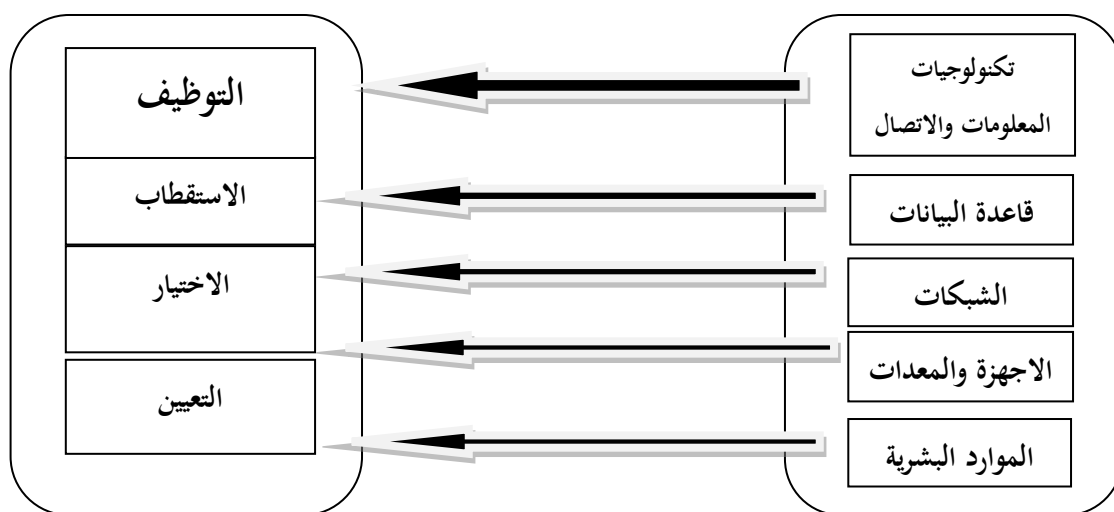
مختلفة و كذا إجراء مقابلات في مديرية الوظيفة العمومية لولاية " أم البواقي " و في مصلحة توظيف الأساتذة بجامعة العربي بن مهيدي، وتم طرح الإشكالية التالية: ما هو واقع تسيير عملية التوظيف في الجامعة الجزائرية كمؤسسة إدارية خاضعة لقانون الوظيفة العمومية؟ الفرضية الأساسية: لا تطبق جامعة العربي بن مهيدي لولاية "أم البواقي" إجراءات التوظيف الواردة في قانون الوظيفة العمومية.

الفرضيات الإجرائية: لا تخضع عملية استقطاب الأساتذة بجامعة أم البواقي للمراحل المنصوص عليها في قانون الوظيفة العامة، تخضع سياسة اختيار وتعيين الأساتذة بجامعة أم البواقي لإجراءات وممارسات بيروقراطية تؤثر سلبا على مبدأ المساواة في الالتحاق بالجامعة. **أهداف الدراسة:** التعرف على أكثر المصادر اعتمادا في عملية استقطاب الموارد البشرية بالجامعة، لتعرف على مدى سهر الإدارة الجزائرية على تطبيق النصوص القانونية الخاصة بالتوظيف الواردة في قانون الوظيفة العمومية، التعرف على وجهة نظر الموظفين اتجاه سياسة توظيف الموارد البشرية في الجامعة، الكشف عن الواقع العملي لسياسة التوظيف و ربط ذلك بالإطار النظري للبحث. **نتائج الدراسة:** مما سبق نستنتج أن جامعة العربي بن مهيدي تتبع جميع خطوات التوظيف المنصوص عليها قانونا (فتح المسابقة , الإشهار , دراسة الملفات ...). غير أن عملية التوظيف لم تتم في المواعيد المحددة قانونيا و هذا ليس تقصيرا منها و إنما السبب فيه مصالح الوظيفة العمومية , و هذا إن دل على شيء فإنما يدل على كثرة الانشغالات و تعقدها مما يحول دون الالتزام بالمدة القانونية المحددة للتوظيف , إذ يتعذر على المؤسسات الالتزام بمواعيد التوظيف المحددة قانونيا , كما أن عملية التوظيف تتخللها بعض الممارسات البيروقراطية نسبيا , بسبب التلاعب بالنصوص القانونية فالسبب الحقيقي وراء الممارسات البيروقراطية لا يكمن في مضمون القانوني الذي يحكم الوظيفة العمومية , في حد ذاته و إنما يكمن في الأداة المطبقة لهذا القانون و التي لا تتمتع بالاحترافية , و لا تبالي بمصير الإدارة العمومية عند تلاعبها بالقوانين , فالفرق بين الدول المتقدمة و الدول المتخلفة أن الأولى فيها قانون يطبق و الثانية فيها قانون لا يطبق لأنه لا فائدة من التلذذ في إصدار القوانين و تقديسها و من ثم تكديسها.

### 3. نموذج وفرضيات الدراسة:

➤ نموذج الدراسة:

المتغير التابع: المتغير المستقل:



## فرضيات الدراسة:

وبهدف الإجابة على الإشكالية البحث واستنادا إلى التساؤلات السابقة يمكن صياغة الفرضيات التالية واختبارها واستخلاص النتائج والتوصيات من خلالها:

- الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيات الاتصال على عملية التوظيف عند مستوى الدلالة (0.05).
- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لقواعد البيانات على عملية التوظيف عند مستوى الدلالة (0.05).
- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأجهزة والمعدات على عملية التوظيف عند مستوى الدلالة (0.05).
- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للشبكات على عملية التوظيف عند مستوى الدلالة (0.05).
- الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبرمجيات على عملية التوظيف عند مستوى الدلالة (0.05).
- الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبرمجيات على عملية التوظيف عند مستوى الدلالة (0.05).

## 4. التموضع الاستمولوجي :

لدراسة موضوع البحث، قمنا باستخدام المناهج المعتمدة في البحوث الاقتصادية والاجتماعية بصفة عامة. فبالنسبة للجانب النظري ارتأينا أن يتم تجميع أجزاء البحث لتكوين القاعدة النظرية المأخوذة من مختلف المراجع، ويعتبر المنهج الوصفي مناسب لتقرير الحقائق والتعريف بمختلف المفاهيم ذات الصلة بالموضوع، وهذا ما يتناسب مع طبيعة الموضوع، أما في الجانب التطبيقي اعتمدنا على دراسة ميدانية – للمديرية الفرعية للموارد البشرية في جامعة محمد خيضر بسكرة- الجزائر، بغية تحليل أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف في المؤسسة المختارة، واستخلاص النتائج التي تخدم أغراض البحث.

أما فيما يخص أدوات البحث والدراسة فقد اعتمدنا في الجزء النظري من هذا البحث على المسح المكتبي، المراجع المتنوعة ما بين الكتب والرسائل والمقالات...، إضافة إلى استخدام مواقع متنوعة لشبكة الانترنت، أما عن أدوات الدراسة الميدانية، فتمت باعتمادنا أداة جمع البيانات من خلال الاستبيان المتضمن آراء عينة من إداريين في المديرية الفرعية للموارد البشرية ومصالحها التابعة في الكليات بالإضافة إلى الملاحظة وتحليل الوثائق.

## ➤ منهجية الدراسة:

احتوت الدراسة على مقدمة عامة تتضمن الإشكالية البحثية وأهداف وأهمية الدراسة ودراسات سابقة لمساعدة الباحث في دراسته وتضمنت أيضا ثلاث فصول نظريين، احتوى الفصل الاول على عدت مباحث ومطالب تناولنا فيهم كل ما يخص تكنولوجيا المعلومات والاتصال من مصطلحات مشابهة وأهمية وأبعاد او مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصال ، اما الفصل الثاني تحدثنا فيه عن التوظيف من حيث التعريف والأهمية واهم مراحل وعيوبه ، أما الفصل الثالث فكان دراسة ميدانية في المديرية الفرعية للموارد البشرية في جامعة محمد خيضر بسكرة ذكرنا فيها نشأة وتطور الجامعة وناقشنا فيها النتائج المتحصل عليها من خلال

إجابات عينة من الموظفين لنصل في النهاية إلى خاتمة البحث التي تتضمن أهم نتائج الفصول مع التأكيد على صحة الفرضيات أو نفيها، متبوعة بجملة من التوصيات والاقتراحات بغية المساهمة في إثراء دراسة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف في المؤسسة، وأخيرا اقتراح أفاق البحث المستقبلية التي يمكن أن تدفع بالباحثين للمزيد من البحوث العلمي.

## 5. تصميم البحث:

من خلال هذه الدراسة سوف نقوم بتتبع أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف وسوف يتم دراسة هذان المتغيران من خلال أبعاد تم اختيارها من طرف الباحث المتمثلة في: أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال:قاعدة البيانات، الشبكات، البرمجيات، الأجهزة والمعدات، الموارد البشرية اما عملية التوظيف فتم اختيار مراحل التوظيف لتكون ابعاد يمكن القياس عليها وإجراء الدراسة عليها وهي: الاستقطاب الاختيار والتعيين. تم اختيار هذه الأبعاد للوصول إلى الأهداف البحث المتمثلة في:

- ✓ التعرف على المفاهيم الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال واهم مكوناتها ومدى استخدامها داخل المؤسسة.
- ✓ إبراز الدور المهم الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات والاتصال داخل المؤسسة، والتشجيع على استمرار نشر هذه التكنولوجيات إلى المجتمع وتقوية قدرات الدول في هذا المجال، مثل الشبكات والتجهيزات المعلوماتية.
- ✓ التعرف على مدى استخدام المؤسسات الجزائرية في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في عملية التوظيف

## 6. أهمية البحث:

ظهر أهمية هذا البحث من خلال حداثة الموضوع ومختلف عناصره، حيث تم الجمع بين متغيرات ذات أهمية بالغة في الوقت الراهن، وبالنظر إلى المزايا العديدة التي يمنحها التطبيق الجيد لتكنولوجيا المعلومات والاتصال من خلال مساهمة المؤسسة للتطورات التكنولوجية، من المهم التعرف على واقع المؤسسات محليا ومستواها في تكنولوجيا المعلومات، ومدى وعي مسيروها بدور هذه تكنولوجيا الحديثة في عملية التوظيف، خاصة بعد أن عرفت هذه التكنولوجيا تطورا ملحوظا في السنوات الأخيرة.

## 7. خطة مختصرة للدراسة:

احتوت الدراسة على ثلاث فصولا لأول والثاني نظريين والثالث تطبيقي حول موضوع الدراسة وهو اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف.تناول الفصل الأول تكنولوجيا المعلومات والاتصال ويجوي ثلاث مباحث تحدثنا فيهم على ماهية تكنولوجيا المعلومات والاتصال المصطلحات المشابهة لها أهدافها إبعادها، واستعمالها داخل المؤسسة، الفوائد التي تقدمها تكنولوجيا المعلومات والاتصال. أما الفصل الثاني فتطرقتنا فيه إلى موضوع التوظيف في المؤسسات حيث تحدثنا عن تعريف إدارة الموارد البشرية ووظائفها وكذلك الإدارة الالكترونية وأنماطها. ثم مفهوم التوظيف وأهدافه، طرق توظيف الموارد البشرية، عيوب التوظيف التقليدي.) وخصصنا المبحث الأخير في إيجاد العلاقة بين المتغيرين تحت عنوان مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في عملية التوظيف.تحدثنا عن ظهور نظام معلومات لعملية التوظيف،إثر كل من تكنولوجيا الاتصال وقاعدة البيانات والشبكات والبرمجيات والأجهزة والمعدات على عملية التوظيف).



أما الفصل الثالث فتناولنا دراسة تطبيقية حول الموضوع وكان ذلك من خلال توزيع استبيان يحوي مجموعة من الأسئلة الهادفة التي تخدم الموضوع، شملت دراستنا فئة الموظفين الإداريين التقنيين وأعوان المصالح بالجامعة محل الدراسة بعدها حللنا النتائج واختبرنا الفرضيات وتوصلنا إلى حلول للإشكالية المطروحة في الأخير توصينا إلى نتائج الدراسة.

الفصل الأول: الإطار النظري

لتكنولوجيات المعلومات والاتصال.

## الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيات المعلومات والاتصال

### الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيات المعلومات والاتصال:

تمهيد:

تختل تكنولوجيات المعلومات والاتصال موقعا هاما في المؤسسات، لما لها من أهمية كبيرة في تحسين أداءها، والتنسيق بين أقسامها، وأصبحت سلما ترتقي به المؤسسة نحو التميز والإبداع، وقد أصبح الاعتماد على المعلومات والحصول عليها من أهم مقومات نجاح المؤسسات، الذي تشكل فيه المعلومات وحدثاتها أهم المرتكزات للتقدم والنجاح، وتبادل هذه المعلومات بشكل سريع لا يتم إلا من خلال شبكات الاتصال وأجهزة الحاسوب، حيث يمكن لجهاز الحاسوب التعامل مع هذه البيانات وعرضها بشكل مفهوم.

وفي هذا الفصل سوف نتعرض إلى مفهوم تكنولوجيات المعلومات والاتصال، اهم المصطلحات المشابهة لها، وأبعادها أو مكوناتها ومختلف استخداماتها وفوائدها داخل المؤسسة.

#### المبحث الأول: ماهية تكنولوجيات المعلومات والاتصال:

أصبحت تكنولوجيا المعلومات والاتصال مرتبطة بتطور المجتمعات في عصرنا الحاضر، وتعتبر من الأدوات الأكثر مساهمة وبطريقة مباشرة في بناء إدارات ومؤسسات تنطوي على أساليب وتقنيات جديدة.

#### المطلب الأول: أهم المصطلحات التي لها علاقة بتكنولوجيات المعلومات والاتصال:

قبل التطرق إلى تكنولوجيات المعلومات والاتصال سنحاول التعرف على أهم المصطلحات ذات الصلة بالموضوع ولذلك سنحاول تناول كل مصطلح على حدي رغم تداخل بعضها ببعض.

كما تعرف التكنولوجيا على أنها: عملية أو مجموعة من العمليات تسمح من خلال طريقة واضحة للبحث العلمي، تحسين التقنيات الأساسية وتطبيق المعارف العلمية من أجل تطوير الإنتاج الصناعي. (جابر، 2019/2018، صفحة 35)

وتعرف أيضا: بأنها الجهد المنظم الرامي إلى استخدام نتائج البحث العلمي في تطوير أساليب أداء العمليات الإنتاجية بالمعنى الواسع الذي يشمل الخدمات والأنشطة الإدارية والتنظيمية والاجتماعية، وذلك بهدف التوصل إلى أساليب جديدة يفترض أنها أجدى للمجتمع. (الفزاري، 2009، صفحة 36)

تكنولوجيات المعلومات: هي الوسائل المستخدمة لإنتاج ومعالجة وتخزين واسترجاع وإرسال المعلومات سواء كانت في شكل رقمي أو صورة مكتوبة، حيث تتمثل مخرجات تقنية المعلومات في ظهور العديد من مجالات التطوير مثل برنامج متطور يشمل أنظمة خبيرة، اصطناعية، الاستخبارات، وقواعد البيانات وأتمتة المكاتب والانترنت والاكسترانت والبريد الالكتروني وتكنولوجيا

الاتصالات. (Aldalayeen, Alkhatatneh, & AL-Sukkar, 2013, p. 235)

تكنولوجيا المعلومات مصطلح يشمل كل الصور التكنولوجية التي تستخدم لخلق وتخزين وتبادل واستخدام المعلومات، في أشكالها المختلفة ( بيانات للأعمال، محادثات صوتية، صور ساكنة و متحركة، وسائط متعددة... )، وهو يعد المصطلح الملائم

## الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيات المعلومات والاتصال

ليضم كلا من تكنولوجيا الاتصالات و الحاسبات الإلكترونية معا، ويعد قطاع تكنولوجيا المعلومات القطاع القائد للمستقبل و يطلق عليه اسم: ثورة المعلومات. (نوي، 2011/2010، صفحة 97)

**تعريف نظام المعلومات:** نظام المعلومات يتكون من مجموعة من الإجراءات لتحويل البيانات إلى معلومات يمكن الاستفادة منها، والمتمثلة في عمليات: الجمع، المعالجة، التخزين، ومن ثم بثها للمستفيد، يتضمن نظام المعلومات مجموعة منظمة من الموارد: الأجهزة، البرامج، الأفراد، البيانات، والإجراءات، إذن لنظام المعلومات أثر على باقي مكونات المؤسسة. (عتيقة، 2016/2017، صفحة 14)

### تعريف نظام معلومات الموارد البشرية:

يقصد بنظام معلومات الموارد البشرية النظام المتضمن معلومات حول الموارد البشرية في المؤسسة، يمكن الاستفادة منها في صناعة القرارات المختلفة الخاصة بالموارد البشرية، كالتدريب، والتطوير، والتحفيز، والترقية، والتنقلات،... الخ. كما أن نظام معلومات الموارد البشرية ينطوي على عملية جمع وتنظيم وتحليل البيانات الخاصة بالموارد البشرية وتحويلها إلى مراكز صناعة القرارات لأغراض التخطيط للموارد البشرية في الوقت المناسب. (لمين، 2008/2007، صفحة 152)

### المطلب الثاني: مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

قبل تعريف تكنولوجيا الاتصال لابد من معرفه ما هو الاتصال؟ الاتصال هو العملية التي تنقل من المصدر معين إلى المستقبل، وهي عملية أساسية في كافة المجتمعات سواء كانت بدائية أو متطورة فهي عملية تبادل المعلومات والرغبات والمشاعر والمعرفة والتجارب إما شفها أو باستعمال الرموز والصور بقصد الإقناع أو التأثير في السلوك. والعملية الاتصالية تعتبر عملية ديناميكية متصلة الحلقات. (المشاقبة، 2015، صفحة 115)

لقد تم تعريف تكنولوجيا الاتصال على أنها: مجموع التقنيات والوسائل أو النظم المختلفة التي توظف لمعالجة المضمون والمحتوى الذي يراد توصيله من خلال عملية الاتصال الجماهيري أو الشخصي أو التنظيمي أو الجمعي و التي من خلالها يتم جمع المعلومات و البيانات المسموعة و المكتوبة أو المصورة من خلال الحاسبات ثم تخزين هذه البيانات و المعلومات و استرجاعها في الوقت المناسب ثم عملية نشر هذه المواد الاتصالية أو الرسائل أو المضامين المسموعة أو المرئية أو المطبوعة و نقلها من مكان الى مكان آخر و تبادلها. (نوي، 2011/2010)

### مما سبق يمكن تعريف تكنولوجيا المعلومات والاتصال بأنها:

تشير تكنولوجيا المعلومات والاتصال(سارة كنة، 2012/2011، صفحة 20) إلى تطبيق المنهج العلمي في التعامل مع البيانات والمعلومات بما يمكن المنظمات من اتخاذ القرارات الفعالة في كل المستويات الإدارية في مجالات نشاطها. من التعريف يمكننا الوقوف على العناصر التالية:

- إتباع المنهج العلمي أساس رئيسي للتعامل مع البيانات والمعلومات حيث الموضوعية والجدية ووضوح الهدف.

- البيانات هي المواد والخامات التي تدرسها، تحللها، تشغلها، تعالجها وتفسرها تكنولوجيا المعلومات وتمثل منتجاتها النهائية في

## الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيات المعلومات والاتصال

المعلومات والمعرفة.

- اتخاذ القرارات الفعالة: إن تكنولوجيا المعلومات ليست غاية في حد ذاتها بل هي وسيلة وأداة تعتمد عليها المنظمات لاتخاذ قراراتها.

- البيانات هي المواد الخام التي تدرسها، تحللها، تشغلها، تعالجها وتفسرها تكنولوجيا المعلومات وتتمثل منتجها النهائي في المعلومات والمعرفة.

- تهتم تكنولوجيا المعلومات بكل مستويات الإدارية (العليا-الوسطى-التنفيذية) فكل مستوى متطلباته.

- تهتم تكنولوجيا المعلومات بجميع مجالات العمل في المنظمة سواء كان ذلك النشاط الإنتاجي أو التسويقي أو المالي أو البشري.

كما يربها برسيمون (محمد، 2009، الصفحات 3-4) أن: "تكنولوجيا الإعلام والاتصال تساعد على جعل كل معلومة مسموعة أو رمزية أو مرئية أو نقرأ على حاسوب أو كتب أو مذكرات تخزن ذاكرات الكترونية أي أن تكنولوجيا الإعلام والاتصال هي نتيجة لتلاقي التكنولوجيات المتنوعة مما يسمح بتبادل ومعالجة المعلومات عن طريق وسائل اتصالية جد متطورة مثل شبكة الانترنت التي أخذ تبعد جديد في نشر واقتسام المعلومات وهي ليست فقط شبكة معلوماتية ولكن إعلام جديد للاتصال ومركز لتبادل المعرفة ونشرها. وقد قسم zenely في سنة 1986 التكنولوجيا المعلوماتية إلى الأقسام الثلاثة التالية:

- الأجهزة أو العتاد: البنية الفنية والترتيب المنطقي للتجهيزات المستعملة لتنفيذ المهام.
  - البرمجيات: تتمثل بمجموع القواعد والإرشادات واللوائح التي تسيطر عليها المستعملة في الأجهزة لتنفيذ المهام.
  - الإدراك والفهم والمعرفة: يمثل الأسباب والغايات والأهداف المطلوبة لاستعمالها وتوسيع تطوير التكنولوجيا فقطراً ساليها خاصة.
- والتعريف الأكثر شيوعاً لتكنولوجيا المعلومات والاتصال هو ذلك التقارب بين تكنولوجيا المعلومات ومثيلاًتها من الاتصالات البعدية التي تسمح بتخزين، معالجة ونشر المعلومة. (كامبلي، 2009/2008، صفحة 72).

### المطلب الثالث: أهداف تكنولوجيا المعلومات والاتصال

كما سبق يمكن استنتاج الأهداف التالية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال نذكر منها: (غالية، 2015/2014، صفحة 08):

- ✓ جعل الاتصال أسرع وأكثر كفاءة وأداءً وأقل تكلفة.
- ✓ توفير المعلومات الدقيقة والحديثة التي تدعم عملية اتخاذ القرار.
- ✓ تعزيز الشفافية مما يؤدي إلى تقليل وقوع الأخطاء والتزوير.
- ✓ تقديم خدمات أفضل للموظفين والمراجعين مما ينعكس إيجابياً على التنظيم.
- ✓ القضاء على ضياع الوقت والجهد والموارد.
- ✓ زيادة كفاءة استغلال المخزون.

### المبحث الثاني: خصائص وأبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

لقد تنوعت واختلقت مظاهر تكنولوجيا المعلومات والاتصال في هذا العصر حيث أتاحت لنا إمكانية أداء الكثير من الأنشطة أو جزء منها في وقت قصير. في هذا المبحث سوف نتعرف على خصائص تكنولوجيا المعلومات والاتصال سنتطرق إلى أبعادها :

## الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيات المعلومات والاتصال

### المطلب الأول: خصائص تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

يمكن إبراز أهم الخصائص و السمات التي تميز بها تكنولوجيا المعلومات و الاتصال عن غيرها في النقاط التالية:

1- **الفاعلية:** قديما كانت الرسالة الاتصالية ذات اتجاه واحد، ولكن بظهور تكنولوجيا المعلومات والاتصال أصبح التعامل تفاعليا ومزدوجا لاتجاه بين الطرفين، فقد ظهرت وسائل حديثة متعددة الوسائط أتاحت للمستخدم إمكانية الإرسال والاستقبال في نفس الوقت، وكذلك التخاطب والتحاور مع الطرف الآخر، سواء باستخدام الهاتف أو الانترنت أو غيرها من الوسائل الأخرى. (قبيع، 2018/2019، صفحة 125)

2- **اللاتزامية:** وتعني إمكانية استقبال الرسالة في أي وقت يناسب المستخدم، فالمشاركين غير مطالبين باستخدام النظام في الوقت نفسه، ففي البريد الإلكتروني: نجد الرسالة ترسل مباشرة من المنتج إلى المستقبل دون ما حاجة لتواجد هذا الأخير أثناء العملية، وقد يسترجعها فيما بعد. (ديلمي، 2014/2015، صفحة 37)

3- **قابلية التوصيل:** أي إمكانية الربط بين الأجهزة الاتصالية المتنوعة بغض النظر عن المؤسسة أو البلد المنتج لهذه الأجهزة. (سعاد و بوبكر، 2004، صفحة 206)

4- **التكامل:** توفر تكنولوجيا المعلومات والاتصال مجموعة في منظومة واحدة توفر للمستخدم الخيارات المتعددة المتاحة في إطار التكامل بمعنى أن هذه الوسائل أو الأنظمة الرقمية توفر خيارات التعرض لإتاحة التخزين في أسلوب متكامل فالفرد بإمكانه أن يختار ما يراه مناسب للتخزين الطباعة، الحفظ على الأقراص المدججة أو إعادة إرسالها بالبريد الإلكتروني مثلا. (زايد، 2010/2009، صفحة 51)

5- **سهولة الاستخدام:** حيث تتسم بسهولة وبساطة التشغيل حيث أصبح نقل المعلومات بسرعة الضوء، رقمنة النصوص والصور والأصوات اللجوء الذي أصبح معروف إلى أقمار الاتصالات السلكية واللاسلكية، ثورة الهاتف تعميم أجهزة الكمبيوتر وشبكات الانترنت في معظم القطاعات (RACHEDI, 2006, p. 20)..

6- **تقليص المكان:** البيئة الأساسية لتكنولوجيا المعلومات هي بيئة عالمية دولية، حتى تستطيع المعلومة أن تتبع المسارات المعقدة عبر الحدود الدولية، من أقصى مكان في الأرض إلى أدناه، إلى جانب تتبعها مسار الأحداث الدولية في أي مكان في العالم. (لعويدات، 2007/2008، صفحة 84)

7- **تخفيض الوقت:** بإمكاننا القول و دون مبالغة أن تكنولوجيا المعلومات و الاتصال تمكنت من اقتصار الوقت والمكان و خير دليل شبكة الانترنت التي تسمح لكل واحد منا بالحصول علي ما يلزمه من معلومات في وقت قصير جدا مهما كان موقعه الجغرافي. (مرتم، 2009/2010، صفحة 30)

### المطلب الثاني: أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

توجد أبعاد عدة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، لكن من خلال هذا العناصر سنقوم بحصر البعض منها فقط بناء على ما تم اختياره منها في نموذج الدراسة.

الفرع الأول: المورد البشري (الأفراد): وهم الأفراد الذين يقومون بإدارة وتشغيل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من إداريين

## الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيات المعلومات والاتصال

ومتخصصين ومستخدمين نهائيين للنظام... ويكاد يتفق الألب المتخصصين في مجال نظم المعلومات على أن أهمية العنصر البشري في إدارة وتشغيل نظام المعلومات تفوق أهمية المستلزمات المادية على نحو كبير، وكذلك يعزى إليها أسباب الألب حالات الفشل في النظام. ويمكن تصنيفهم إلى: (عبدوي، 2016/2015، صفحة 82).

● **المتخصصون:** من محللين ومصممي النظم، المبرمجين، المتخصصون في تشغيل الأجهزة وصيانتها والمتخصصون في تقنيات الاتصالات وهؤلاء يطلق عليهم برأس المال الفكري في النظام.

● **الإداريون:** وهم الأفراد المشاركون في إدارة النظام، الموظفون المستخدمون لأنظمة المعلومات من محاسبين، رجال بيع، مهندسين، كتبة الحسابات، مدراء.

### الفرع الثاني: الأجهزة والمعدات (HARDWARE):

وتشمل كافة المكونات المادية التي تستخدم في استغلال تكنولوجيات المعلومات والاتصالات، من حواسيب، وطابعات، ومساحات ضوئية، وكاميرات مراقبة، هواتف، فاكس،... إلخ ولعل أهمها جهاز الحاسوب إذ سنتطرق إليه بنوع من التفصيل. (عبدوي، 2016/2015، الصفحات 82-84)

**أولاً: مفهوم الحاسوب:** لقد أصبح استخدام الحاسوب ضروريا في حياة المؤسسات، فالتطور الهائل والسريع في تكنولوجيا المعلومات ما هو إلا دليل على أهمية استخدامه، إذ لم يعد هناك حقل من حقول المعرفة إلا وللحاسوب دورا مهم فيه. ويمكن تعريف الحاسوب على أنه: وسيلة إلكترونية صممت لاستقبال المجاميع الكبيرة من البيانات بشكل آلي، ومن ثم تخزينها، معالجتها، وتحويلها إلى شكل نتائج ومعلومات مفيدة وقابلة للاستخدام، بموجب مجموعات من التعليمات التي يطلق عليها اسم البرمجيات. على ضوء ما تقدم نعرف جهاز الحاسوب على أنه "عبارة عن جهاز إلكتروني مصنوع من مكونات منفصلة يتم ربطها ثم توجيهها باستخدام أوامر خاصة لمعالجة وإدارة البيانات بطريقة ما." هذا ويمكن القول أن نظام الحاسوب يتكون من ثلاث عناصر رئيسية هي:

أ) **المدخلات Input** وهي البيانات التي يغذى بها الحاسوب لتجهيز المعلومات، وقد تكون رقمية أو أبجدية أو أبجدية رقمية.

ب) **العمليات Processes** وهي مجموعة العمليات التي تجرى على المدخلات لتحويلها إلى معلومات.

ج) **المخرجات Output** وهي المعلومات الناتجة عن عملية معالجة البيانات.

**أنواع الحواسيب:** الحواسيب عدة أنواع من أشهرها:

● **حواسيب الإطار الرئيسي:** وهي الحواسيب ذات السعات التخزينية الضخمة والكفاءة العالية في المعالجة والتي تستخدم في المنشآت الكبيرة كالدوائر الحكومية، والجامعات والشركات الكبرى حيث يتم ربط الجهاز الرئيسي بمجموعة من الأجهزة الفرعية تسمى نهايات طرفية.

● **حواسيب شخصية:** وهي الحواسيب التي تستعمل في المنازل والمكاتب ويستعمل مصطلح الحاسوب أو الكمبيوتر بشكل عام في الإشارة إلى الحواسيب الشخصية.

● **حواسيب كفية:** وهي أجهزة صغيرة لا يتجاوز حجمها كف اليد، تستخدم في إجراء بعض المهام الحاسوبية البسيطة كحفظ البيانات الضرورية والمواعيد وقد توسع استخدامها مؤخراً حتى أصبحت تضاهي باستخدامها الحواسيب الأخرى، حيث تستخدم

## الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيات المعلومات والاتصال

بعضها في الدخول إلى الانترنت أو الاستدلال في الطرق من خلال أنظمة الإبحار .

● **حواسيب مدمجة:** وهي الحواسيب الموجودة في العديد من الأجهزة، حيث تحتوي هذه الأخيرة على حواسيب تستخدم لأغراض

خاصة فمثلاً توجد الحواسيب في هواتف السيارات، أجهزة الفيديو والطائرات ولأيرها.

● **الحواسيب المحمولة:** أو حاسوب المفكرة هو شكل من أشكال الحواسيب يتميز بوزن خفيف مقارنة بالحاسوب الشخصي مما

يجعله قابلاً للحمل، من الخصائص المميزة للحاسوب المحمول اندماج لوحة المفاتيح وشاشة العرض في الجهاز.

الفرع الثالث: قواعد البيانات:

أولاً: ماهية قواعد البيانات:

وهي من أهمّ العناصر، ليس بالنسبة للحاسوب، و إنما من وجهة نظر لاستخداماتها الضرورية، إذ أنّها تمثّل المادة الخام التي

تستخرج منها البيانات والمعلومات في أي عمل تطبيقي، ويمكن إعطاؤها عدة تعريفات، أهمها:

- قاعدة البيانات، في بيئة الحاسوب، هي الوعاء الافتراضي الذي يحتوي البيانات والمعلومات الخاصة بفرد أو نشاط أو حدث أو

منظمة أو بلد ما، غالباً ما تكون البيانات والمعلومات محفوظة في أوعية حاسوبية (مغناطيسية أو إلكترونية أو ليزيرية) ومن الناحية

الفنية، يمكن القول بأن قاعدة البيانات هي مجموعة من الملفات ذات العلاقة المتبادلة والمخزنة معا على وسائط حاسوبية، لكن

بشكل مستقل عن البرامج التي تقوم باستخدام أو تشغيل هذه البيانات، و بالوقت نفسه فإن هذه البيانات تكون قابلة للتعديل

والتحديث والاسترجاع حسب رغبة المستخدم، وفقاً لهذا المفهوم تتكون من أربعة عناصر أساسية هي:

قواعد البيانات، الملفات، السجلات، عناصر البيانات.

وعليه تكون قواعد البيانات عبارة عن مجموعة من البيانات المنظمة في ملفات هذه الأخيرة بدورها عبارة عن مجموعة من

البيانات المنظمة في سجلات و التي تنتمي جميعاً إلى موضوع محدد كما يجب أن تكون هذه البيانات مترابطة ومجمعة بطريقة تمكن

من استخدامها وتحديثها من وقت لآخر. (نوي، 2010/2011، صفحة 101)

الفرع الرابع: المكونات المبرمجة أو البرمجيات (SOFTWARE):

يمكننا ان نعرف البرمجيات بأنها مجموعة مفصلة من التعليمات وال أوامر Instructions المعقدة من قبل الإنسان، الذي يطلق

عليه اسم programme، والبرمجيات هي التي توجه المكونات المادية للحاسوب للعمل بطريقة معينة بغرض الحصول على نتائج

معينة. (مفيدة و سطحاوي، صفحة 6)

هي المكونات الغير ملموسة للحاسب الآلي إذ يعتبر الحاسب الآلي بدونها مجرد صندوق حديدي لا يستطيع العمل وإلا أنه من

خلال إنزال هذه البرمجيات إلى جهاز الحاسب وإتباع التعليمات الموجودة في هذه البرمجيات يستطيع العمل.

البرمجيات تساهم في معالجة البيانات وتسجيلها وتقديمها بعد تحويلها الى معلومات ضرورية لأداء العمل وإدارة العمليات، وضمنها

أنظمة التشغيل النهائية لمعالجة الكلمات والبرمجيات والتطبيقات المرتبطة بالمهام والتخصصات. (الشمالة، اللحام، و كافي، 2015،

صفحة 32)

ويمكن تصنيف هذه البرامج: (عطية، 2013/2014، صفحة 70)

برمجيات التحكم في تشغيل الكمبيوتر وشبكة الاتصال وهي تناظر آلات التشغيل ووسائل إلى ما يلي:



## الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيات المعلومات والاتصال

الإنتاج في الصناعات التقليدية، وتشمل أساسا نظم التشغيل كنظام "الوينداوز" "Windows" الشهير ونظم التحكم في شبكات نقل البيانات

أدوات برمجية: وتشمل لغات البرمجة وأدوات زيادة الإنتاجية، من نظم تنسيق الكلمات، وقواعد البيانات، وبرمجيات العرض وأدوات تصميم الرسوم، وتحرير الموسيقى وخلافه.

برمجيات التطبيق: وتغطي من منظور الثقافة مجالات أساسية عدة هي: الوسائط المتعددة، النشر الإلكتروني، ونظم خدمات المعلومات ومعالجة اللغة آليا.

ومن الجدير بالذكر هناك خمسة خطوات متعاقبة في جمال البرمجية هي: (عبدأوي، 2016/2015)

- توضيح المشكلة: وتشمل على المستلزمات التي يحتاجها النظام من المدخلات والمخرجات والمعالجات.
- تصميم الحل: وذلك باستخدام أدوات لنماذج بغرض جدولة البرنامج.
- ترميز البرنامج: باستخدام تراكيب لغة البرمجة وقواعد لغرض كتابة البرنامج.
- اختبار البرنامج: وذلك بالتخلص من أي أخطاء منطقية، والتلصصات التي يحتمل وجودها في البرنامج.
- توثيق وإدامة البرنامج: ومن ضمنها التعليمات المكتوبة إلى المستخدمين، وتوضيحات خاصة بالبرنامج وتعليمات التشغيل.

ونظرا لأهمية البرامج فإن موجودات المؤسسة من تكنولوجيا المعلومات تصبح لا شيء بغيا بمختلف البرامج التي تشغلها، وهي

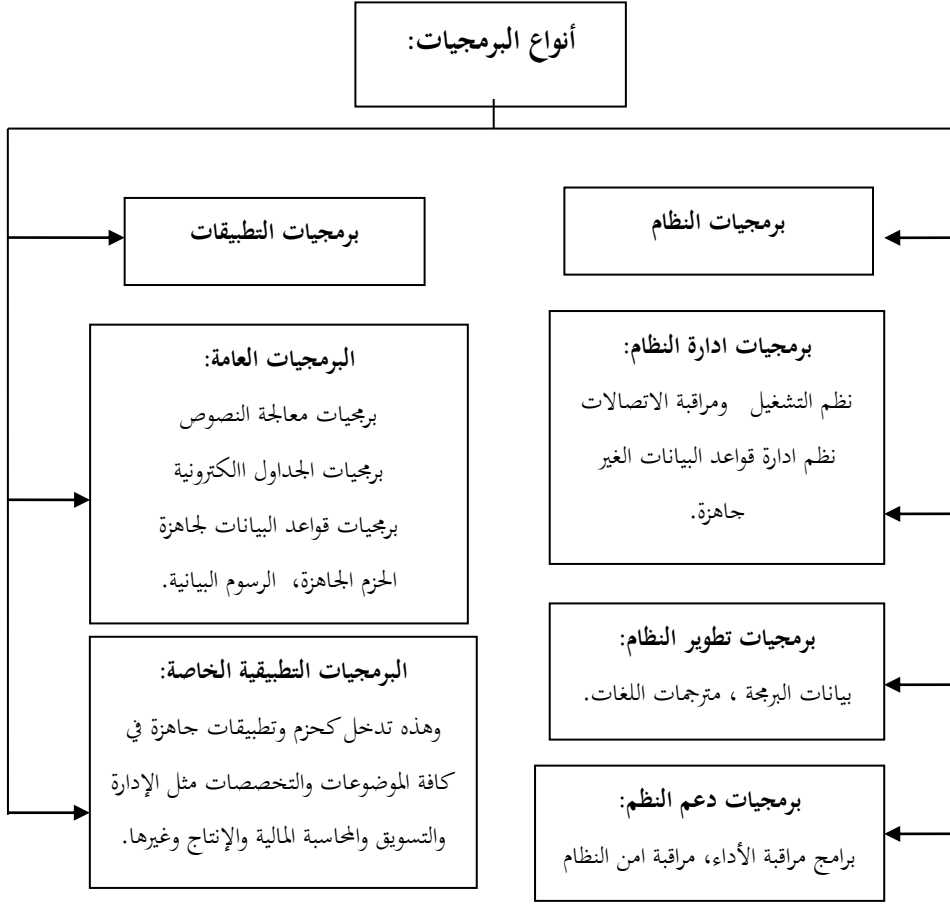
أنواع نخص بالذكر منها: (عبدأوي، 2016/2015، الصفحات 88-89):

أولا: البرامج القاعدية (**Les logiciels d bases**) وهي البرامج التي تسهل استعمال الآلات، من أمثلتها نظام التشغيل الذي ينفذ البرامج التطبيقية، وسيط بين الآلات ومختلف تطبيقاتها، برامج الخدمات مثل برامج تصنيف وتسيير البيانات، البرنامج المترجم (البرنامج يترجم البرامج من اللغة العادية إلى لغة الحاسب)، وبرامج تخزين المعلومات واسترجاعها، والبرامج الخاصة بتسيير الاتصالات وتسيير المعاملات وكذا تسيير واجهة المستخدم، وهي برامج تسيير التطبيقات المختلفة لتكنولوجيا المعلومات، وعادة ما يتم شراؤها جاهزة وتعد داخل المؤسسة.

ثانيا: البرامج التطبيقية (**Les logiciels des applications**) وهي البرامج الخاصة باستعمالات تكنولوجيا المعلومات، التي يمكن إعدادها بالمؤسسة من طرف المختصين بالتعاون مع المستخدمين النهائيين لهذه البرامج لتحقيق الملائمة. وهي أنواع: برامج خاصة بوسائل تكنولوجيا المعلومات، برامج عامة لمعالجة النصوص وتسيير الملفات، أو برامج تطبيقية خاصة ببرامج وتحليل القدرات. هذه البرامج تحتاج لتشغيلها إلى البرامج القاعدية، ويمكن اقتناؤها بدل إعدادها ثم تكييفها مع خصائص المؤسسة، وتنوع حسب تعقيدها إلى برامج بسيطة أو فرعية، (**Programme**) وهي برامج معقدة نسبيا، (**Logiciel**) وهي مجموعة برامج بسيطة، أو برامج مركبة أو معقدة جدا (**Progiciel**) وهي برامج مكونة من مجموعة البرامج المركبة سالف الذكر.

## الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيات المعلومات والاتصال

شكل رقم (01): أنواع البرمجيات:



المصدر: (الدين، 2010/2019، صفحة 82).

الفرع الخامس: الشبكات: هو ربط جهازين أو أكثر معا من أجل تبادل المعلومات سواء كان الجهاز حاسب شخصي أو حاسب مركزي ، بالإضافة إلى ما يعرف بالمنفذ أو الطرفيات و الأجهزة الأخرى المتخصصة مثل الطابعات و قنوات الإدخال و الإخراج ، بالإضافة إلى حزم البرامج المسؤولة عن إدارة الأجهزة و العمليات التي تتم داخل الشبكة، لعل أبسط مثال للشبكات : شبكة الحاسوب باعتبارها " مجموعة كابلات تربط مجموعة حواسيب بعضها ببعض بغية توزيع و تقسيم العناصر المعلوماتية للمنظمة على نقاط عدة". و تصنف هذ الشبكات جغرافيا إلى: (فاطمة، 2014/2015، صفحة 16)

شبكات محلية LAN - "Local Area Network": في حيز جغرافي محدود.

شبكات مدينة MAN - "Metro politain Area Network": تغطي عاصمة ، إقليم معين.

شبكات واسعة WAN - "Wide Area Network": مجال جغرافي واسع لعدة دول ، و تأخذ هذه الشبكات داخل

كل تنظيم عدة أشكال : مثل " شبكات ذات هيكلية نجمية بنقطة مركزية تمثل الموزع الشبكي ، Hub شكل حلقة ، خطية ،

ترابطية في كل عقدة في الشبكة، نجمية موسعة ، شجرية من خلال جهاز كمبيوتر يمثل دور الموزع الشبكي في هيكلية نجمية." "

## الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيات المعلومات والانصال

و لقد شملت تكنولوجيا الشبكات عدة مصطلحات تشير إلى معاني متقاربة ، تفصل بينها حدود دقيقة ، ديناميكية مثل :  
الانترنت ، الإكسترانت و الإنترنت و التي ينسبها العديد إلى الشبكات الواسعة .

**1 الانترنت:** هي مجموعة الأجهزة الالكترونية المرتبطة فيما بينها والمتناثرة جغرافيا والتي تسمح بتمرير المعطيات بسهولة وبطريقة اقتصادية من نقطة إلى أخرى: "وبذلك فهي تتصف بمجموعة من الخصائص تميزها عن باقي الشبكات اهمها: مفتوحة ماديا ومعنويا، عملاقةومتنامية، العشوائية، وسيلة للتجارة الالكترونية، ومتطورة باستمرار.(الهام و بوحديد، صفحة 324)ومن خدماتها  
نذكر:

### • البريد الإلكتروني :

وهو من أقدم الخدمات التي تقدمها شبكة الإنترنت حيث يمكن اعتباره عنصرا أساسيا تعتمد عليه العديد من المنظمات في القيام باتصالات عبر جميع أنحاء العالم، وكما يعتبر كذلك من أهم الخدمات المرتبطة بالاتصال الشخصي، حيث تعد هذه الخدمة في الوقت الراهن أهم خدمة متاحة في أي شبكة معلوماتية وليس في شبكة الإنترنت فقط. وينطوي البريد الإلكتروني على إرسال رسالة من كمبيوتر إلى آخر قد تكون هذه الرسالة عبارة عن ملفات تضم نصوص، صوت، صورة، رسومات أو الكمل معا.(ساره،  
2018/2017، صفحة 7)

### •بروتوكول نقل الملفات:

تعتبر أحد التطبيقات الشائعة الاستخدام والتي تسمح بنقل الملفات سواء كانت وثائق أو برامج، ويوجد من خلال الإنترنت الآلاف من الحاسبات الذي تسمح للمستخدمين بنقل نسخ من الملفات بدون أي تكلفة.ولاسترجاع ملف باستخدام بروتوكول نقل الملفات كل ما يحتاجه المستخدم هو معرفة عنوان الملف غالبا وما تنشر آلات مثل مجلة عالم الشبكة أماكن تواجد الملفات المختلفة، ونظرا لأن هناك عددا من المستخدمين في العالم يتاح لهم الربط بالبريد الإلكتروني للشبكة فقط، و إمكانهمااسترجاع الملفات من خلال الخدمات البريدية "mail servers" ومن خلال البريد الإلكتروني يمكن تبادل الرسائل مع هذه الخدمات بشكل معين و نقل الملفات المطلوبة.(كهينة، 2015/2014، الصفحة 10).

### •الربط الشبكي عن بعدTelnet:

تعرف خدمة التيلنت أيضا بخدمة الربط عن بعد والتيلنت عبارة عن برنامج خاص يتيح للمستخدم أن يصل إلى جميع الحواسيب في جميع أنحاء العالم، وأن يرتبط بها. إن خدمة التيلنت تجعل من حاسوب المستخدم زونا للتيلنت، وذلك لكي يتمكن من الوصول إلى البيانات والبرمجيات الموجودة عند مزود الخدمة الموجود في أي مكان في العالم، هذه الخدمة أصبحت لا تستعمل حاليا وعوضت بخدمة الشبكة العنكبوتية (\*\*w.w.w).

## الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيات المعلومات والاتصال

• الشبكة العنكبوتية **www**: يطلق عليها أيضا الويب، و هذا الأخير هو ثمرة عمل العديد من العلماء ( CERN) حيث كانوا يبحثون عن وسيلة لتبادل وثائق متعددة النصوص (*Hypertexte*) من خلال الإنترنت، و لهذا اخترعوا نمط جديد من الوثائق تتصف بلغة خاصة **\*\*\*HTML** في البداية كانت هذه الوثائق تحوي فقط كتابة وبيانات ثم تم تطويرها إلى صوت و فيديو وتعد خدمة الشبكة العنكبوتية العالمية أكبر مكتبة للوثائق في العالم و التي تضم قواعد معطيات، معلومات، وثائق نصية و/أو وسائل متعددة... الخ، خاصيتها الأساسية هي أن كل خادم يحوي معلومات يمكن توجيهه مستخدمه وبطريقة آلية وشفافية لأحد الخوادم الأخرى لكي يسهل له استخدام و استغل المصادر الويب الأخرى.

• الشبكة الإخبارية **Usenet News**:

تستخدم الشبكة الإخبارية شبكة الإنترنت لنقل الأخبار والمقالات والبرامج والصور لمختلف أرجاء العالم، وهناك مئات من الموضوعات التي يمكن لمستخدم الإنترنت أن يشترك بها، وهذا يسمح له أن يضيف رسائل ويستقبل جميع الرسائل التي تعلق على هذا الموضوع

### 2 الإنترنت :

هي شبكة خاصة لمؤسسة أو شركة تمكن المستخدمين الموجودين فيهل فقط من الاستفادة من خدمات الشبكة، ولا تسمح لأي مستخدم من خارج المؤسسة أو الشركة من الاستفادة من خدمات هذه الشبكة، وبالتالي تعمل على حمايتها من عبث أي شخص من خارج المؤسسة، والإنترنت في الواقع هو نسخة مصغرة من شبكة الإنترنت تعمل داخل مؤسسة يستطيع العاملون في هذه المؤسسة وحدهم الوصول إلى المعلومات الموجودة فيها، كما أن الإنترنت تسمح للمؤسسة أن تكون على اتصال بشبكة الإنترنت دون أن تتأثر بالمشاكل التي يسببها المستخدمون من الخارج بسبب الوصول إلى المعلومات الخاصة داخل شبكة المؤسسة. (جابر، 2019/2018، صفحة 41)

### 3 الإكسترنات :

تعرف على أنها نتائج تزاوج كلل من الإنترنت والإنترنت، فهلي شبكة إنترنت مفتوحة على المحيط الخارجي بالنسبة للمؤسسات المتعاونة معها والتي لها علاقة بطبيعة نشاطها بحيث تسمح لشركاء أعمال المؤسسة بالمرور عبر جدران نارية التي تمنع ولوج الدخلاء والوصول لبيانات المؤسسة (أو على الأقل جزء)، وقد يكون هؤلاء الشركاء موردين، موزعين، شركاء، عملاء أو مراكز بحث تجمع بينها شراكة عمل في مشروع واحد. (جابر، 2019/2018، صفحة 41).

شكل رقم (02): الفرق بين الإنترنت والإنترنت والإكسترنات:

## الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيات المعلومات والاتصال

Extranet الأكسترنات	Intranet الانترانت	Internet الانترنت
<p>المستعمل وهممجتمع محدد وشبه مغلق يتمثل في أصحاب المصلحة مع المؤسسة كالموردين والشركاء ومراكز البحث... الخ؛</p> <p>- بنية تحتية خاصة لنقل المعطيات تتمثل في شبكات محلية للمؤسسة؛</p> <p>- ملكية الشبكة هي ملكية مشتركة بين المؤسسة ومتعاملها.</p> <p>- المعلومات تخضع للتفاعل الذي يتم بين المؤسسة ومتعاملها.</p> <p>- الأدوات هي جزء من بروتوكولات الانترنت.</p>	<p>- المستعملون هم مجتمع مغلق العمال والموظفين داخل المؤسسة.</p> <p>- بنية تحتية خاصة لنقل المعطيات تتمثل في الشبكات المحلية للمؤسسة المعنية.</p> <p>- الشبكة ملك للمؤسسة.</p> <p>- المعلومات مقدمة من المؤسسة.</p> <p>- الأدوات المستعملة هي جزء من بروتوكولات الانترنت.</p>	<p>المستخدمون هم مجتمع مفتوح ومتزايد حجمه.</p> <p>- بنية تحتية عامة وتحتوي المعطيات عن طريق تكاليف الاستخدام.</p> <p>- غير مملوكة لأحد.</p> <p>- المعلومات مقدمة من المستخدمين.</p> <p>- أدوات وبروتوكولات IP</p>

المصدر: (جابر، 2018/2019، صفحة 64).

### المبحث الثالث: الفوائد التي تقدمها تكنولوجيات المعلومات واستعمالاتها في المؤسسة:

ان اهتمام العالم باقتناء تكنولوجيات المعلومات والاتصال ليس من فراغ حيث إن كل هذا العناء إلا وله فوائد ومزايا هامة جدا خاصة في حياة المؤسسات في هذا المبحث سوف نتعرف على فوائد التي تقدمها تكنولوجيا المعلومات والاتصال وما مدى استعمال المؤسسات لها.

#### المطلب الأول: الفوائد التي تقدمها تكنولوجيات المعلومات والاتصال: من الفوائد التي تقدمها تكنولوجيات المعلومات و

الاتصال للمؤسسة، نذكر ما يلي: (كامبليا، 2008/2009، صفحة 73)

- تطوير أدوات الإدارة العليا عن طريق تنظيم كفاءات المستخدمين..... الخ.

- تحسين التوظيف الداخلي بالمؤسسة.

- التخفيض من الأعمال الإدارية و التركيز على المهام الأساسية.

- وسيلة لتخفيض المصاريف و تحسين الإنتاجية و الكفاءة و تطوير الخدمات و المنتجات.

- العمل مع فرق خارجية.

- التفاعل مع تحركات المنافسين بعدم التأخر.

- الابتكار و التجديد بدون انقطاع للبقاء في الخدمة.

- ركيزة الإبداع و التنمية و خلق منتجات جديدة، خدمات جديدة، أسواق جديدة، ميزة تنافسية، الخ.

- تسمح بتقديم خدمة للزبون.

## الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيات المعلومات والاتصال

-إنشاء علاقات مثالية مع الموردين و انفتاح كبير على المحيط.

-انتشار و توسع التجارة الإلكترونية.

-وسيلة هجوم و منافسة بالنسبة للمؤسسة، إذ تسمح بالخروج من الأسواق المحلية إلى الأسواق العالمية.

**المطلب الثاني: الاستعمال لتكنولوجيات المعلومات و الاتصال في المؤسسة**

تستعمل المؤسسة TIC بغرض الاستفادة منها في انجاز مهامها، فهي الوسيلة التي تقدم للفرد سواء كانت داخلها أو خارجها ،

خدمة العملاء و المبيعات وكذا الاتصال الدائم بين الموظفين ، لأن ليس من الضروري تواجد جميع الموظفين في نفس

المبنى: (راضية، 2017، الصفحات 7-8):

### 1-الاستعمال الداخلي:

يستعمل TIC كمصدر مركزي لكل معلومات المؤسسة ،نشاطها ،هيكلها التنظيمي، أهدافها، معلومات عن الخدمة أو

المنتج...إلخ.

-يربط كل أجزاء المؤسسة مع بعضها البعض حتى وان كانت في أكثر من مبنى ومهما تباعدت جغرافيا ، إذ تسمح لكلجزء فيها بمعرفة كل ما يجري في الأجزاء الأخرى.

-الاستعمال الإلكتروني لبطاقات الدوام (التسجيل اليومي لحضور الموظفين) لتسهيل معالجة البيانات و الاستفادة منهاوسرعة الوصول إليها.

-تتيح للموظف الوصول إلى الوثائق وتحديد مهامها ومسؤوليات.

-وضع معلومات عن المنتج ومواصفاته لتجنب تكرار الشرح عدة مرات.

-الحصول على معلومات عن المنتجات المنافسة ومميزات حتى تبقى المؤسسة في وضعية تنافسية جيدة.

-الانتقال السريع للمعلومات داخل المؤسسة.

-النقل السريع و الاقتصادي للمستندات بتوفير التكاليف البريدية و الوقت المستهلك.

### 2-الاستعمال الخارجي:

-نشر الإعلانات و نشر المنتجات و خدمات المؤسسة حتى تجلب أكبر عدد من العملاء.

-تسمح للعملاء بالشراء عبر الانترنت (التجارة الإلكترونية).

-سرعة الاتصال مع الأشخاص خارج المؤسسة عن طريق البريد الإلكتروني فهو يكسب ميزة الهاتف من ناحية السرعة،وميزة الخطاب بإعطاء تعبير أحسن.

-تزويد المؤسسة بمعلومات عن مواد تريد شراءها ،خاصة المواد ذات التمويل الكبير.

-إمكانية الاستفادة من الأفراد الخارجين عن المؤسسة من مواضيع البحوث التي يقدمها موظفيها.

-الحصول على معرفة خارجية من خبراء كآساتذة جامعيين ، محترفين في مجال عملها لحل مشاكلها دون دفع ثمنالاستشارة.

-الاطلاع الدائم على السوق العامة لأجل اختبار ثم اختيار متطلباتها من الموظفين عند الحاجة.

-اختبار سوق منتجات ومدى رضا المستهلكين عنها مما يفيد في وضع مخططات مستقبلية.

## الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيات المعلومات والاتصال

- إمكانية اختيار المورد المناسب من خلال العروض المقدمة من طرفهم (أجل التسليم ، ميزات المنتج، السعر،... الخ).
- متابعة تطور قطاع المؤسسة ، وذلك عن طريق الاتصال الدائم بالعالم من أجل الحصول على معلومات ، كزيارة مواقع مؤسسات أخرى من نفس قطاع نشاط المؤسسة.

### خلاصة الفصل:

تعتبر المعلومة العنصر الذي تقوم وتركز عليه تكنولوجيات المعلومات والاتصال حيث تعرف هذه الأخيرة بأنها الترابط الهائل ما بين تكنولوجيا الحواسيب المتطورة و تكنولوجيا الاتصالات مختلفة الأنواع و الاتجاهات التي حققت إمكانية تناقل كمية هائلة من المعلومات بسرعة فائقة، حيث أن التطور التكنولوجي واستخدام تكنولوجيات المعلومات والاتصال في مختلف مجالات الحياة أدى إلى الاستفادة منها في تحسين العديد من مجالات، حيث أصبحت تكنولوجيا المعلومات والاتصال عاملا محفزا للمؤسسات الباحثة عن المنافسة والتميز في مهامها، لذلك أصبحت مجال اهتمام المؤسسات لأنها تحقق لها عدة مزايا: كتطوير أدوات الإدارة العليا عن طريق تنظيم كفاءات المستخدمين وتحسين التوظيف الداخلي بالمؤسسة والتخفيض من الأعمال الإدارية و التركيز على المهام الأساسية وسيلة لتخفيض المصاريف و تحسين الإنتاجية و الكفاءة و تطوير الخدمات و المنتجات وتعتبر ركيزة الإبداع و التنمية و خلق منتجات جديدة، خدمات جديدة، أسواق جديدة، ميزة تنافسية، الخ.

الفصل الثاني: الإطار النظري

عملية التوظيف في المؤسسة .



## الفصل الثاني: الإطار النظري لعملية التوظيف في المؤسسة

### الفصل الثاني: الإطار النظري لعملية التوظيف في المؤسسة

يعتبر التوظيف إحدى الوظائف الأساسية في إدارة الموارد البشرية حيث تسعى من خلاله المؤسسة لتوفير أفضل العناصر من ذوي الكفاءات والمؤهلات حيث ان أي اختيار الخطأ قد يؤدي بما للهلاك والخسائر لهذا نجد المؤسسات على حرص تام للاختيار السليم وتحقيق قاعدة التكامل والتوافق بين خصائص الفرد ومتطلبات الوظيفة وعليه أخذ التوظيف هذا الإقبال على اعتباره أنه عملية غير واضحة وغير ثابتة وفق ما تحتاجه المؤسسة، لذا أصبح من الضروري الالتفات إليه ووضع محل دراسات، لأن التوظيف القائم على أسس وقواعد منظمة وواضحة ورسمية كفيلا بأن يجمع أفراد ذو خصائص متميزة تخدم وترتقي بالمؤسسة، نجاح هذه العملية يعتمد على القائمين عليها ومدى محاولتهم للسير وفق قاعدة صحيحة ومنظمة بما يتماشى ومتطلبات كل فترة لذلك يجب على المؤسسات تطوير عملياتها بما يتماشى مع العصر ولعل أهم ما ميز هذا العصر هو تكنولوجيا المعلومات والاتصال، في هذا الفصل وسوف نتعرف على عملية التوظيف التي هي أهم وظيفة في المؤسسة لأنها إذا نجحت سوف توفر موارد بشرية مؤهلة تحسن تسيير المؤسسة، ولكي تزيد المؤسسات من تحسين هذه العملية ( التوظيف ) تعمل على إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصال عليها. ومن خلال دراستنا المتواضعة سوف نحاول إيجاد اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف بشكل خاص وما مدى استخدامه داخل المؤسسة.

#### المبحث الأول: مفهوم إدارة الموارد البشرية وأهم وظائفها.

لم يعد هناك شك في أن إدارة الموارد البشرية هي إحدى أهم المقومات الأساسية لنجاح المؤسسة، بل يمكن القول أنها المحدد الأول والأساسي لهذا النجاح؛ حيث أن توافر موارد بشرية ذات كفاءة ومسؤولية تمكّنها من النهوض بأعباء العمل وتحقيق أهداف المؤسسة واستخدام إمكانياتها المادية المتاحة بأكبر كفاءة ممكنة. في هذا المبحث سوف نتعرف على تعريف إدارة الموارد البشرية ولقي لمحة على أهم وظائفها.

#### المطلب الأول: تعريف إدارة الموارد البشرية:

تعرف إدارة الموارد البشرية الفاعلة على أنها الإدارة التي تؤمن بان الأفراد العاملين في مختلف المستويات هم أهم الموارد ومن واجبها أن تعمل على تزويدهم بكافة الوسائل التي تمكنهم من القيام بأعمالهم، لما فيه من مصلحتها وان تراقبهم وتسهر عليهم باستمرار لضمان نجاحهم ونجاح المصلحة العامة. (الكلبي و المبيضين، 2012، صفحة 11)

#### وتعرف أيضا:

إدارة الموارد البشرية تمثل جزءا من العملية التي تساعد المؤسسة في تحقيق أهدافها، فانه بمجرد أن يتم وضع الاتجاه والإستراتيجية العامة، فان المرحلة الثانية تتمثل في وضع الأهداف الشركة وتطويرها إلى خطط فعلية، ومن غير الممكن أن يتم تحقيق الأهداف دون توفر الموارد المطلوبة، والتي تشمل بالطبع على الأشخاص، وينبغي أن تكون إدارة الموارد البشرية جزءا من العملية التي يتم من

## الفصل الثاني: الإطار النظري لعملية التوظيف في المؤسسة

خلالها تحديد الأشخاص المطلوبين وكيفية الاستفادة منهم، بالإضافة إلى كيفية الحصول عليهم وكيفية إدارتهم، كما ينبغي أن تتكامل بشكل تام مع كل عمليات الإدارة الأخرى. (كشواي، 2006، الصفحات 10-11)

ويمكن تعريف الإدارة الالكترونية على انها منهجية إدارية جديدة تقوم على الاستيعاب والاستخدام الواعي لتقنيات المعلومات والاتصالات في ممارسة الوظائف الأساسية لإدارة وتنمية الموارد البشرية، فهي نمط جديد من الفكر والممارسة الإدارية ليتبنى معطيات عصر المتغيرات السريعة، ويستوعب تكنولوجياته المتجددة، يطبق آلياته الفاعلة، ويستثمر تكنولوجيات المعلومات والاتصالات في أداء وظائفه، فالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تقوم على الاستيعاب والاستخدام الواعي وما يناسب من تكنولوجيا المعلومات لإدارة وتنمية الموارد البشرية. (وسام، 2011/2012، الصفحات 93-94)

تأخذ الإدارة الالكترونية أنماط مختلفة وأشكال متعددة تتفق مع طبيعة العمل لدى المنشأة بما يحقق أهدافها وتلك الأنماط ما يلي: (ديلمي، 2014/2015، الصفحات 48-49)

ويمكن تعريف الإدارة الالكترونية على انها منهجية إدارية جديدة تقوم على الاستيعاب والاستخدام الواعي لتقنيات المعلومات والاتصالات في ممارسة الوظائف الأساسية لإدارة وتنمية الموارد البشرية، فهي نمط جديد من الفكر والممارسة الإدارية ليتبنى معطيات عصر المتغيرات السريعة، ويستوعب تكنولوجياته المتجددة، يطبق آلياته الفاعلة، ويستثمر تكنولوجيات المعلومات والاتصالات في أداء وظائفه، فالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تقوم على الاستيعاب والاستخدام الواعي وما يناسب من تكنولوجيا المعلومات لإدارة وتنمية الموارد البشرية. (وسام، 2011/2012، الصفحات 93-94)

الحكومة الالكترونية: تعد أحد أنماط الإدارة الالكترونية ويقصد بها إدارة الشؤون العامة بواسطة وسائل الكترونية لتحقيق أهداف اجتماعية، اقتصادية وسياسية والتخلص من الأعمال الروتينية والمركزية بشفافية عالية، ويمكن أن يمثل ذلك إنجاز الخدمات الحكومية بين الجهات المختلفة؛

التجارة الالكترونية: التجارة الالكترونية هي تبادل المعلومات والخدمات عبر شبكة الانترنت لتحقيق التنمية الاقتصادية بصورة سريعة. ويمكن أن يتحقق الدفع من خلال البطاقات البنكية، وتعد التجارة الالكترونية أول تطبيق للإدارة الالكترونية.

التعليم الالكتروني: يقوم هذا النوع من التعليم على استخدام الحاسوب في تعليم الفرد من خلال برامج تدريبية مخصصة لهذا الغرض، ويمكن إجراء المحاضرات الدراسية والاختبارات التحريرية، ومناقشة الرسائل العلمية عبر الشبكة المحلية للمؤسسة أو عبر شبكة الانترنت، كما يمكن الاستفادة من الدروس المجانية المنشورة على شبكة الانترنت؛

النشر الالكتروني: من خلال النشر الالكتروني يمكن متابعة الأخبار العاجلة والنشرات الاقتصادية والاجتماعية، والإطلاع على آخر المؤلفات، والاستفادة من محركات البحث المتنوعة، وتحقيق سرعة الوصول على المعلومة من مصادرها الأصلية.

**المطلب الثاني: وظائف إدارة الموارد البشرية:** هناك عدة وظائف لإدارة الموارد البشرية نذكر منها:

أولاً: تخطيط الموارد البشرية :

هو العملية المنهجية المستمرة التي يتم من خلالها تحليل الموارد البشرية في المؤسسة في ظل الظروف المتغيرة وسياسات شؤون الأفراد المتطورة التي تتناسب مع الفعالية طويلة المدى للمؤسسة ، وتعتبر هذه العملية جزءا مكتملا لإجراءات التخطيط والموازنة

## الفصل الثاني: الإطار النظري لعملية التوظيف في المؤسسة

المشتركة، وذلك لان التكاليف والتقدير الخاصة بالموارد البشرية تؤثر على الخطط المشتركة الأطول في الأجل وتتأثر بها. (كشواي، 2006، صفحة 25)

ثانيا: التوظيف:

**التوظيف** هو عملية الحصول على الشخص المناسب في المكان المناسب وفي الوقت المناسب، يعد التوظيف نشاطا بالغ الأهمية ليس فقد لفريق الموارد البشرية ولكن أيضا للمديرين التنفيذيين الذين يشاركون بشكل متزايد في عملية الاختيار، ويجب ان يكون جميع المشاركين في أنشطة التوظيف مجهزين بالمعرفة والمهارات المناسبة، لذلك مطلوب قدر كبير من الاهتمام بالموارد البشرية، التوظيف والاحتفاظ بالقوة العاملة من ذوي الخبرة . هناك العديد من أساسيات هذا الاختيار: الإعلان عن الوظائف الشاغرة، وفحص المتقدمين ، وإجراء المقابلات ، وتقديم العروض، وغيرها. تقدم الشركات قدرا كبيرا من الاستثمار في خدمة التوظيف، نظرا لان الموظفين الموهوبين لا يمكنهم فقط رفع صورة الشركة وإنما تساعدها في تحقيق الربحية والحفاظ عليها. (taslim, 2017, p. 417).

ثالثا: التدريب والتنمية و التطوير:

يقول " ألفريد مارشال": إن الفئة المتعلمة والمدرية من الناس لا يمكن أن تعيش فقيرة ، وذلك لأن الناس بالعلم والمعرفة والطموح والقدرة على العمل والإنتاج يستطيعون استثمار كل قوى الطبيعة ومصادرهم لمصالحهم.

انطلاقا من هذه المقولة نستطيع أن نقول: إن وظيفتي التدريب والتطوير من أهم مقومات التنمية، وكفاءة الأداء التنظيمي التي تعتمد عليها المنظمات في مواجهة الضغوطات والتحديات الإنسانية والتقنية، إننا نجد اليوم عديد المؤسسات تعتمد مبدأ: من لا يتقدم يتقادم لا يتقدم، فهي تضع نصب أعين قادتها تدريب وتنمية مواردها البشرية، من خلال نقل المهارات اليدوية ثم تطوير هذه المهارات لجعل اليد العاملة مؤهلة وقادرة على ممارسة وظائف أعلى مستوى... كأبسط خطوة للتكيف والتقدم. وخالصة ما سبق يمكن اعتبار التدريب والتنمية تلك الخطة المنظمة لإيفاء الطاقم الإداري من الموارد البشرية بمختلف المعارف ورفع من كفاءتهم ومهاراتهم من الناحية الوظيفية والتحكم في الجوانب النفسية وكذا اتجاهاتهم بطريقة فاعلة وإيجابية. (فاطمة، 2014/2015، الصفحات 35-36)

**المبحث الثاني: تعريف التوظيف وأهميته وأهدافه:**

تتطلب عملية توفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية تفاعل مجموعة من الأنشطة المتسلسلة والمتراصة تدخل ضمن ما يعرف بتوظيف الموارد البشرية وتعد وظيفة التوظيف أحد أهم الوظائف التي تسعى بها إدارة الموارد البشرية إلى إتقانها على أكمل وجه، والهدف منها هو تحقيق التوافق والانسجام بين خصائص المترشحين لطلب التوظف من جهة ومتطلبات الوظيفة الشاغرة من جهة أخرى.

## الفصل الثاني: الإطار النظري لعملية التوظيف في المؤسسة

### المطلب الأول: تعريف التوظيف وأهميته:

#### الفرع الأول: تعريف التوظيف:

ويعرف (Jeah Guot) التوظيف على انه " الوظيفة الشاملة لكل وظائف المستخدمين في العملية التي تبدأ من تحليل مناصب العمل أو الوظائف، ثم البحث والتنقيب عن مصادر الأفراد ثم ، ترغيب العناصر المتميزة واستقطابها للالتحاق بالمؤسسة ثم ترغيبها للبقاء في المؤسسة. (قري، 2007)

عرف التوظيف بأنه العملية المتضمنة إجراءات انتقاء أفضل المتقدمين للعمل في المؤسسة بغية تلبية الحاجات المطلوبة من الموارد البشرية وفق أسس موضوعية وعلمية تحقق الشروط والمواصفات المحددة مسبقا على مستوى الوظيفة الشاغرة أو الأشخاص المطلوبين. (حكيم، 2011، صفحة 71)

ويمكن تعريف التوظيف الإلكتروني على أنه مجموعة من الأدوات ذات طبيعة الالكترونية تعمل بسرية تامة باستخدام برنامج تشغيل محوسب يقوم على كل من جانبي الطلب والعرض من القوى العاملة باستخدام قوائم وصف الأعمال والمهن كما يمكن تعريفه على انه: "استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بما فيها الانترنت في إجراءات توفير الموارد البشرية اللازمة" (مالية، 2013، صفحة 107)

#### الفرع الثاني: أهمية التوظيف:

تعد عملية التوظيف دورا رئيسيا في أي مؤسسة وذلك من سعيها إلى استقطاب و اختيار أفضل الكفاءات التي تسعى المؤسسة إلى تحقيق أهدافها، و الأهمية البالغة لعملية التوظيف تظهر من خلال الدور الفعال الذي تلعبه في إنجاح استراتيجية إدارة الموارد البشرية، إذ نستخلص أهمية التوظيف من الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها إلى تحقيقها، فهدفها الأساسي و الرئيسي يتمثل في السعي إلى "توفير أفضل العناصر من ذوي الكفاءات و المؤهلات الممتاز، لهذا نجد أن المؤسسات الإدارية تلجأ إلى عملية التوظيف لكونها تساهم وتساعد على جلب اليد العاملة المناسبة ليتم توظيفها داخل المؤسسة، وهذا لا يتحقق إلا عن طريق القيام بمجموعة من العمليات و الإجراءات لضمان الاستخدام الأمثل و الأفضل للموارد البشرية ذوي الكفاءات و المهارات من أجل تحقيق أكبر إنتاجية وبهذا تكون المؤسسة قد حققت أهدافها. (قاسي، 2011/2012).

### المطلب الثاني: أهداف التوظيف:

هناك عدة أهداف للتوظيف نذكر منها: (قري، 2007، صفحة 67)

- الاعتراف بذاتية الفرد وتشجيعه لتحقيق أهداف المؤسسة وضبط الأهداف الشخصية للعاملين وربطها بأهداف المؤسسة .
- تحضير الإمكانيات والتقنيات التي تسمح للمؤسسة بتوظيف ذوي الكفاءات العالية واستخدام المهارات.
- الإشباع الأمثل لحاجات ورغبات الموارد البشرية، وتشجيعهم على المشاركة في إصدار ووضعا لقرارات وتوفير الأمن الاقتصادي للعامل.

## الفصل الثاني: الإطار النظري لعملية التوظيف في المؤسسة

- تأكيد وضمان الفرص لتنمية القدرات الذاتية وكفاءة العاملين، رفع مستوى مخزون اليد العاملة ورفع مستوى مخزون اليد العاملة بأقل التكاليف.

### المبحث الثالث: عملية التوظيف في المؤسسة

تعتبر وظيفة التوظيف من المهام الرئيسية في المؤسسة، والهدف منها هو تحقيق التوافق والانسجام بين طالب الوظيفة ومتطلبات الوظيفة الشاغرة حيث تتضمن عملية التوظيف في المؤسسة عدت مراحل من استلام الشخص طلب التوظيف إلى غاية تعيينه ولها أيضا عدة عيوب سوف نذكر البعض منها.

#### المطلب الأول: مراحل عملية التوظيف في المؤسسة:

الفرع الأول: استقطاب الموارد البشرية: من خلال هذا الفرع سوف نتعرف على الاستقطاب بشكل مفصل من حيث التعريف المراحل مصادر.

#### أولاً. ماهية استقطاب الموارد البشرية:

يعد استقطاب الموارد البشرية من النشاطات المؤثرة في أداء المنظمة وتحقيق أهدافها، فاستقطاب الموارد البشرية الكفاء ومنتقاء أفضلها وتعيينه في المنظمة، سوف يؤثر إيجاباً في مقدرتها على الأداء في المدى القصير والبعيد. كما يشير استقطاب الموارد البشرية إلى "مجموع نشاطات المنظمة الخاصة بالبحث عن جذب مرشحين لسد الشواغر الوظيفية فيها وذلك بالعدد والنوعية المطلوبة والمرغوبة وفي الوقت المناسب" يركز الاستقطاب على نشاطات منها: البحث و جذب مرشحين إلى المؤسسة بعد الاطلاع على مواصفات وخصائص الوظائف الشاغرة ونوعية الأفراد التي ترغب فيهم باختيارهم وتعيينهم، وتحديد سوق العمل المستهدف، يعد هذا النشاط من الأنشطة الداعمة لنجاح عملية الاستقطاب على أساس المهارات والقابليات والمعارف المطلوبة للوظائف الشاغرة... (وسام، 2011/2012، الصفحات 21-22)

#### ثانياً: أهداف استقطاب الموارد البشرية

تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة يرتبط ارتباطاً مباشراً بمدى قدرة إدارة الموارد البشرية على تزويد المنظمة بالأفراد القادرين على وضع الاستراتيجيات التنظيمية موضع التنفيذ... (وسام، 2011/2012، صفحة 22)

يقصد بعملية الاستقطاب الجهود التنظيمية الرامية إلى التأثير على:

- عدد الأفراد المتقدمين لشغل الوظائف.

- نوعية الأفراد المتقدمين لشغل الوظائف.

- احتمالات قبول هؤلاء الأفراد لشغل تلك الوظائف.

مما سبق يتضح أن الهدف الأساسي من عملية الاستقطاب هو ضمان تزويد المنظمة بالعدد المناسب من ذوي الكفاءات المرتفعة، لاختيار أفضلهم لشغل الوظائف الشاغرة.

## الفصل الثاني: الإطار النظري لعملية التوظيف في المؤسسة

ثالثاً: مصادر استقطاب الموارد البشرية:

هناك مصدران رئيسيان للحصول على الموارد البشرية هما: المصادر الداخلية والمصادر الخارجية.

### أ. المصادر الداخلية:

من الطبيعي أن تستعين المنظمة أولاً بمواردها البشرية الذاتية في شغل الوظائف الشاغرة على اعتبار هذه الموارد البشرية على دراية ومعرفة بالمنظمة ومكوناتها واتجاهاتها.

عملياً في الحالات التي يظهر فيها شعور لوظيفة أو عدة وظائف، يتم الإعلان عنها داخلياً حتى يمكن لمن تتوفر فيه شروط شغلها التقدم للتشريح لهذه الوظائف، حتى يتم في نهاية الأمر غربلتهم واختيار من تتوفر فيه المواصفات اللازمة لشغل الوظيفة.

هذا ويتم استقطاب الموارد البشرية داخلياً من عدة مصادر أبرزها: الترقية، النقل والتحويل.

**الترقية:** تعتبر مسألة الترقية مسألة حساسة جدا من وجهة نظر الأفراد لأن قرار ترقية أي عامل قد يريح البعض و يمكن في نفس الوقت أن يربك البعض الآخر، أو بالأحرى جرح شعورهم خاصة إذا أهملت الإدارة وضع معايير و مقاييس موضوعية و عادلة لعملية الترقية و نعني بالترقية " عملية انتقال الموظف أو العامل من مركزه الحالي إلى مركز أعلى من حيث الصلاحيات و المسؤوليات أو الحقوق و الواجبات و عادة ما تكون مصحوبة بالزيادة في الأجور و كذا الامتيازات الوظيفي. (قاسي، 2011/2012، صفحة 86).

يتميز بين نوعين من الترقية هما: ... (وسام، 2011/2012، صفحة 23)

**- الترقية بالأقدمية:** تستلزم حساب مدة زمنية معينة تمتد منذ بداية تعيين الفرد في وظيفته حيث فيكل وظيفة يعمل مدة زمنية محددة ثم يترقى إلى وظيفة أعلى.

**- الترقية بالاختيار:** في هذا النوع من الترقية يتطلب من العامل قدرا وكفاءات علمية وفعاليات ابتكار وإبداع بغض النظر عن المدة الزمنية.

**النقل والتحويل:** هذا يعني عملية نقل الأفراد و تحويلهم من وظيفة إلى أخرى، والهدف هذه العملية إلى " سد الشواغر من الداخل كما أنها تساعد على إيجاد توازن في الموارد البشرية على أقسام و فروع المؤسسة الواحدة، و من أبرز إيجابيات هذه السياسة التوظيفية الداخلية، هو توزيع الفائض من الأفراد على الأقسام أو الفروع التي تحتاج إليهم وهذه العملية تكون الإدارة قد خففت من شدة الازدحام الذي تعانيه بعض الفروع، كما ستسمح كذلك للعمال باكتساب خبرات جديدة و إثراء سيرهم الذاتية. (قاسي، 2011/2012، صفحة 86)

### ب. المصادر الخارجية:

تلجأ المنظمة للمصادر الخارجية لتوفير احتياجاتها من الموارد البشرية ذات المهارات الخاصة وغير المتوفرة بداخلها، فالإكتفاء الذاتي قد لا يتحقق في كثير من الحالات لذا فاللجوء للمصادر الخارجية مسألة ضرورية.

تشكل المصادر الخارجية سوق العمل لكافة المنظمات وقد لا ينحصر هذا السوق محلياً لبعضها، وقد يمتد إلى أسواق ما وراء الحدود بحثاً عن المواهب من الموارد البشرية لبعض الآخر، أما أهم المصادر المستخدمة لاستقطاب الموارد البشرية من خارج المنظمة: الطلبات

الشخصية، الإعلان، المدارس والمعاهد المهنية والجامعات، وكالات التوظيف الحكومية والخاصة. (وسام، 2011/2012، الصفحات 23-25)

**الطلبات الشخصية:** يسعى الراغبون في العمل إلى المنظمة، وترك بياناتهم إلى وحدة الموارد البشرية، وعندما يتم البث في الطلبات، ترسل المنظمة للأفراد الذين وقع عليهم الاختيار.

## الفصل الثاني: الإطار النظري لعملية التوظيف في المؤسسة

**الإعلان:** يعتبر الإعلان من الطرق الشائعة الاستخدام للحصول على الموارد البشرية ولغرض إنجاح الإعلان لابد من توافر شروط منها.

- أن يحدد الإعلان كل ما يتعلق بالعمل من شروط ومتطلبات ونوع المنظمة وأهدافها.

- ضرورة نشر الإعلان في جريدة واسعة الانتشار ومعروفة ومتداولة من قبل أكبر عدد من الجمهور.

- ضرورة توفر الوضوح والدقة في صياغة الكلمات المستخدمة في الإعلان مع الابتعاد عن الأوصاف الذاتية لنجاح المتقدم للعمل واعتماد المعايير الموضوعية.

**المدارس والمعاهد المهنية والجامعات:** تتوفر المدارس والمعاهد المهنية والجامعات على مراكز للتعين تهدف إلى إمداد كافة المنظمات

بمعلومات وافية حول خريجها ومواصفاتهم وتعد هذه المراكز بمثابة وسيط بين الخريج والمنظمات التي تتناسب مع تخصصه وكفاءته

ومؤهلاته، كما ويمكن تكفل الوزارة بتجميع كافة المعلومات عن الخرجين من كافة المدارس والمعاهد والجامعات وتقوم بمهمة توجيههم

حسب الفرص المتاحة وتوزيعهم على المنظمات المختلفة.

**وكالات التوظيف:** هي ثلاثة أنواع: وكالات التوظيف الحكومية ووكالات التوظيف الخاصة والمنظمات الاستشارية، فالنوع الأول مكون

لمساعدة الأفراد الباحثين عن العمل والمنظمات في إيجاد الأفراد المناسبين وهي مؤسسة من قبل الدولة حيث تحتفظ بسجلات بأسماء الأفراد

الراغبين في العمل وبصورة خاصة الأفراد الذين يحملون مؤهلات دنيا ومهارات قليلة، أما الوكالات الخاصة الفرق بينها وبين الوكالات

العامة في تقديمها الخدمات الخاصة بالمواقع العليا أي جذب الأفراد الذين يمتلكون مهارات متخصصة ومؤهلات عالية للعمل في المواقع

العليا في المنظمات كما وتهدف إلى تحقيق الربح، أما المنظمات الاستشارية فهي وكالات متخصصة في المساعدة على الحصول على موارد

بشرية لشغل المناصب الإدارية الوسطى والعليا.

الفرع الثاني: الاختيار:

ثاني مرحلة الاختيار بعد عملية الاستقطاب في إطار التوظيف في المنظمات الأعمال، وتشمل هذه العملية على تحديد الأشخاص

الملائمين للتعاقد معهم الذين اظهروا طاقات وقابليات أداء عالية. (صلاح مهدي و طاهر محسن، 2008، صفحة 657)

هي المرحلة الثانية في وظيفة التوظيف، ويمكن تعريفه بأنه: " انتقاء أفضل الأشخاص المرشحين وأكثرهم صلاحا لشغل الوظيفة، ويجب

اعتماد مبدأ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص أمام جميع المرشحين وأن يتم الاختبار على أساس الجدارة والاستحقاق ويجب أن يكون هناك

نوع من الضبط عند اختيار الموظفين فالشخص المناسب في المكان المناسب." (سميرة، 2015/2016، صفحة 44)

وتمر هذه العملية بالمراحل التالية: (حكيم، 2011، صفحة 76)

أ - ملء استمارة طلب التوظيف، التي تضم معلومات أساسية حول درجة التعليم وخبرة المرشح للوظيفة وسابق تدرجه وتقدمه

الوظيفي.

ب - حصر المرشحين الفعليين للوظيفة من خلال مراجعة استمارات طلب التعيين ومقارنة المعلومات المدونة فيها مع متطلبات أشغال

الوظيفة لاستبعاد من يفتقدون الشروط الضرورية ومن هم غير مؤهلين لإشغالها.

ت - التحري عن المرشحين وطلب شهادات وكتب توصية للتأكد من سلامة الشهادات والوثائق المقدمة.

ث - إخضاع المترشحين للاختبارات المطلوبة والتي تختلف باختلاف الوظيفة.

## الفصل الثاني: الإطار النظري لعملية التوظيف في المؤسسة

ج-المقابلات: تمثل المقابلة وسيلة شائعة الاستخدام لاختبار الموظفين الجدد، وهي وسيلة مهمة ولكنها تنطوي على مشاكل، لذا تحتاج إدارة الموارد البشرية الاهتمام بتصميم المقابلة؛ من يقوم بها والقضايا التي تناقش فيها وكيفية تقييم المرشح.

أنواع المقابلات: هناك عدة أنواع للمقابلات نذكر منها: (سميرة، 2015/2016، صفحة 46)

1. لمقابلة التمهيدية: للحصول على معلومات أولية ويمكن تعبئة طلب التوظيف الخاص (استمارة طلب تعيين).

من صفات هذه المقابلة قصرها أي لا تستغرق فترة طويلة، والمسؤولين يهتمون في هذه المقابلة بملاحظة المظهر العام للفرد المتقدم للعمل، ولياقته في التحدث، إضافة إلى توجيه بعض الأسئلة القصيرة عن سبب تقديمه لهذا العمل والمستوى التعليمي له وخبرته السابقة.

2. المقابلة النموذجية: تجرى هذه المقابلة عن طريق استخدام نموذج على أسئلة صممت للحصول على المعلومات الضرورية.

3. المقابلة الفردية: يتم اللقاء بالمقابلة بين كل من المتقدم للوظيفة والجهات المكلفة بالتوظيف.

4. المقابلة الانفعالية: يستعمل لخلق جو من المقابلات لخلق جو من التوتر لدى الأفراد المرشحين ليتعرف على مدى تحمل طبيعة تصرف الشخص أثناء جو من التوتر وفي ظل وجود مشاكل.

5. المقابلة الجماعية: وهنا تكون مجموعة من الأفراد.

6. المقابلة الموجهة: حيث يتم التركيز من هذا النوع من المقابلات على توجيه الأسئلة من المقابلات على توجيه الأسئلة من المقابل وعلى المتقدم الإجابة عن هذه الأسئلة.

7. المقابلة غير الموجهة: يتسم هذا النوع من المقابلات بالمرونة في الأسئلة، ولا يوجد تقييد بمعلومات محددة يجب الحصول عليها.

د-الاختبار الفعلي وتقديم عرض مشروط للعمل: تنطوي هذه المرحلة على ترتيب المرشحين حسب تأهيلهم واختيار الأفضل بينهم، ثم تقديم عرض أولي لهم بالتوظيف، فمتى ما يتم تحديد من سيتم اختياره يمكن للمؤسسة أن تقدم لهم عرضاً مشروطاً بالعمل يتضمن شروط الاستخدام، وإذا تمت الموافقة عليه يتم تعيينهم بشرط اجتيازهم للفحوصات الطبية التي يمكن أن تكون مطلوبة.

أنواع الاختبارات: هناك عدة أنواع للاختبارات نذكر منها: (سميرة، 2015/2016، صفحة 45)

1 اختبارات القدرة على الإنجاز: يقيس هذا النوع من الاختبارات مقدرة الشخص على تأدية العمل وخبرته في فنون مهنته.

2.الاختبارات الشخصية: هذا النوع من الاختبارات لقياس وتقييم بعض الخصائص التي يعتقد بأهمية للنجاح في العمل

(المسؤولية، الانسجام، الموضوعية، القيادة أو الهيمنة)

3.اختبارات ميل الشخص و توجهاته.

4.اختبارات الذكاء: وتقيس قدرات المترشح الذهنية مثل: القدرة على تركيز انتباهه، والذاكرة، وحل المسائل الحسابية، والقدرة على إدراك العلاقات بين الأشياء.

5.اختبارات القدرات: ويهدف هذا النوع من الاختبارات إلى قياس قدرات الأفراد الخفية أو المحتملة على أداء شيء ما.



## الفصل الثاني: الإطار النظري لعملية التوظيف في المؤسسة

هـ - إجراءات الفحص الطبي: يخضع المترشحون في كثير من المؤسسات إلى الفحص الطبي للتأكد من خلوهم من مشاكل صحية معينة لكونها من الشروط التفصيلية لإشغال الوظيفة، وبهدف إعداد سجل عن الحالة الصحية للمترشح يمكن الاستناد عليها في إتمام إجراءات التأمين الصحي مستقبلاً، أو مواجهة أي دعاوي تعويضات على أضرار صحية مهنية قد تنشأ بعد ذلك.

الفرع الثالث: التعيين:

**تعريف عملية التعيين:** مجموعة الإجراءات التي تبدأ بعد اتخاذ قرار اختيار أفضل مرشح للوظيفة الشاغرة وتبدأ هذه الإجراءات بتقديم عرض عمل وحتى استكمال مسوغات التعيين واستلام الموظف الجديد عمله. (سميرة، 2015/2016، صفحة 14)

**وأيضاً:** وضع الفرد المناسب في الوظيفة التي تتناسب مع شروط و مستلزمات القيام بها مع مؤهلاته و كفاءاته"، وتهدف عملية تعيين الموارد البشرية إلى تحقيق حاجات المؤسسة وحاجات الأفراد. تمثل المراحل المتعددة في عملية التعيين فيما يلي: (قاسي، 2011/2012، الصفحات 75-76)

1 تحديد الحاجة إلى تعيين بعض الأشخاص.

2 تحديد متطلبات أو احتياجات العمل.

3 اتخاذ القرارات بشأن مصادر الموظفين المحتمل تعيينهم.

4 تحديد طريقة الاختيار.

5 وضع المرشحين في قوائم قصيرة.

6 اختيار المرشح الناجح.

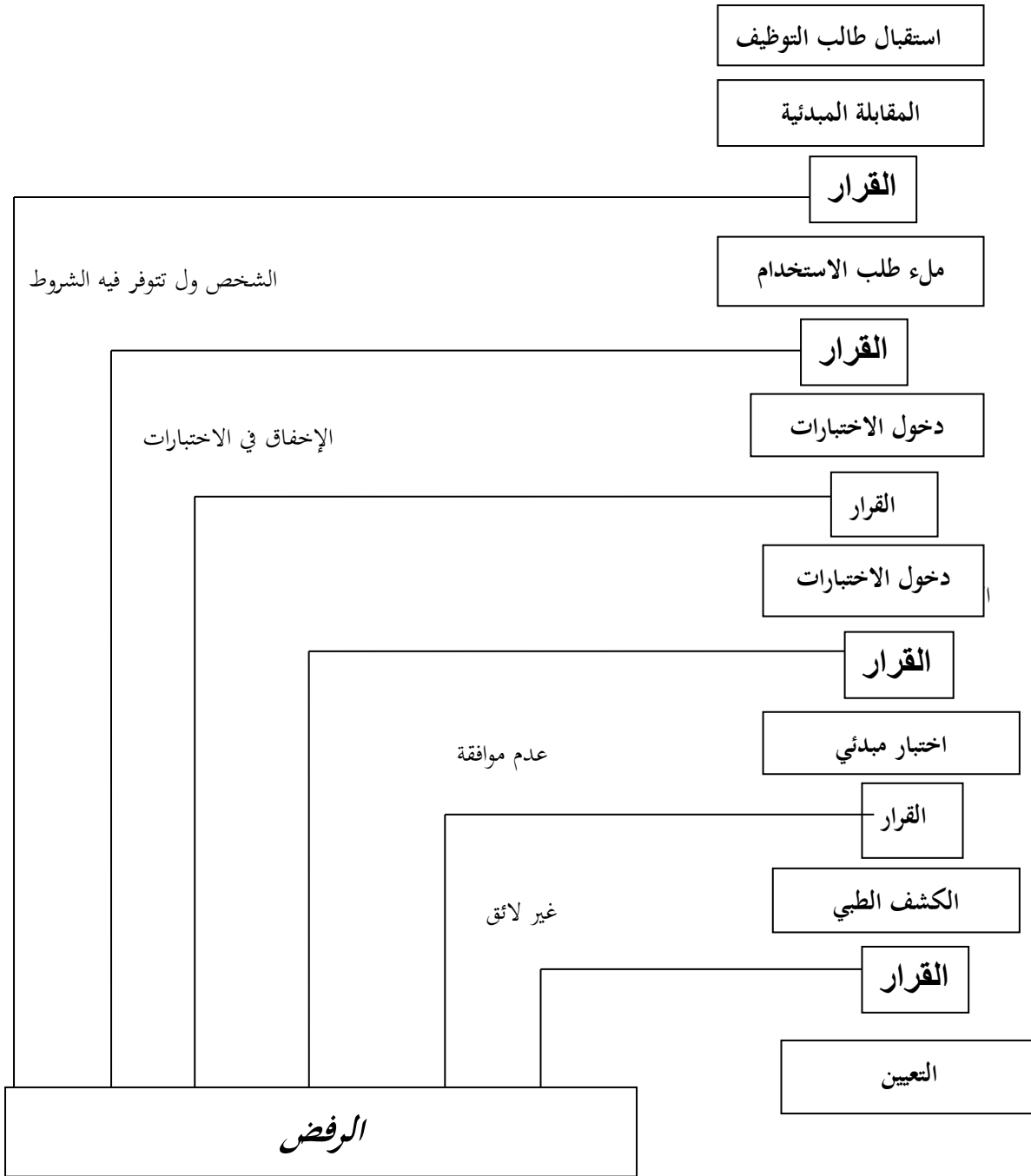
7 إعلام المرشحين بالنتيجة.

8 تعيين المرشح الناجح.

فوظيفة التعيين تسعى إلى " إيجاد التناسب و التطابق بين شروط و متطلبات الوظيفة الشاغرة أو المستحدثة، وبين مؤهلات و كفاءات المستقدم لشغلها" والشخص الذي صدر قرار تعيينه، يتم توجيهه إلى العمل وتوظيفه و يتم تزويده بكافة معلومات المؤسسة و الوظيفة التي قدمت له، بحيث هناك بعض المؤسسات " تخضع الموظف الجديد لبرنامج توجيهي يمتد فترة قصيرة تتراوح بين أسبوع إلى شهر، بحيث تعرف الموظف على أهداف العمل و أنظمة العمل، خاصة القضايا التي تتعلق بالرواتب و التعويضات، المكافآت و الإجازات، كما يتطرق البرنامج التوجيهي إلى بعض النواحي التدريبية في حالة استقطاب الموظف من خارج المؤسسة" والهدف من الفترة التدريبية هو أن يتمكن الموظف الجديد من التأقلم مع ثقافة المؤسسة و محيطها.

## الفصل الثاني: الإطار النظري لعملية التوظيف في المؤسسة

شكل رقم (03): المراحل الأساسية لعمليتي الاختيار والتعيين:



المصدر: (إيمان، 2010/2012، صفحة 32)

## الفصل الثاني: الإطار النظري لعملية التوظيف في المؤسسة

### المطلب الثاني: عيوب التوظيف التقليدي

لعملية التوظيف عيوب كثيرة نذكر منها: (حنان، 2013/2014، الصفحات 90-92)

- حرمان المؤسسة من الفكر الجديد.
- زيادة الأعباء لتدريب الأفراد المنقولين لوظائف أخرى.
- جمود الرؤى لموظفي المؤسسة ومن ثم صعوبة تقدمها.
- عدم الاستفادة من المستودع المهاري.
- سيادة عدم الرضا بين العاملين.
- زيادة تكاليف عمليات التوظيف.
- قد لا تتوفر الكفاءة والفعالية في العاملين الجدد.
- التعرض لمشكلات العاملين الجدد من حيث التأقلم والتكيف والانسجام.

### المبحث الرابع : مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف:

شهدت وسائل البحث عبر الإنترنت تطوراً كبيراً، حيث ساعد هذا التطور أصحاب الشركات على تلبية متطلباتهم الخاصة بسرعة وفعالية عند البحث عن المرشحين المحتملين للوظائف فمن التوظيف عبر شبكة الإنترنت إلى كشف الرواتب الرقمي، أصبحت التكنولوجيا تلعب دوراً أساسياً في مهام الموارد البشرية.

### المطلب الأول: علاقة نظام معلومات بعملية التوظيف:

إن التنظيمات تستقبل حالياً أعداداً كبيرة من طلبات العمل، يصعب معالجتها بالطرق التقليدية وهذا من شأنه أن يخلق صعوبة في الاختيار خاصة مع ما أتاحتها الشبكة العالمية من فرص دولية للتوظيف، فنظم المعلومات الحوسبة اليوم تسمح بمعالجة ومتابعة هذه الطلبات بشكل منتظم مع احترام المعايير المتعلقة بالتوظيف، كما تسمح هذه النظم بإحصاء وجرد كل الكفاءات والمناصب المتوفرة داخل التنظيم، ما فيما يخص عملية الاختيار فهناك تطبيقات عديدة في مجال المعلوماتية لاختيار الأفراد العاملين وإجراء الاختبارات لتعيين الأفراد الذين تتوفر فيهم الشروط اللازمة للعمل، وهذا سيؤدي إلى إلغاء أو القضاء على المحاباة والتمييز بين المترشحين للعمل فالحاسوب لا يتعامل بالمشاعر وهذا من شأنه أن يعطي لعملية الاختيار مصداقية أكبر وارتياح لدى الأفراد، كما تقلل الوقت والتكلفة إن استخدام نظم المعلومات المعتمدة على تكنولوجيا المعلومات سهلت من هذه العملية فأغلب الطرق المستعملة في التوظيف (الاختيارات) هي حوسبة متصلة بقاعدة بيانات بما يسمح بتعديل المعلومات بصفة مستمرة، وهذا ما يؤدي إلى توفير معلومات دورية وحديثة عن الأداء البشري، مما يساعد على ترشيد القرارات. (رايس، 2006/2005، الصفحات 127-128)

ساعد نظام معلومات جذب واستقطاب العاملين في حفظ المعلومات الخاصة بالمرشحين للوظائف، وتحديد المرشح المناسب للمواقع الوظيفية، وحقّق نظام الاستقطاب الفاعل للمؤسسة ما يلي: (فاطمة، 2014/2015، صفحة 30)

## الفصل الثاني: الإطار النظري لعملية التوظيف في المؤسسة

- أ- استرجاع المعلومات الخاصة باسم العامل، ورقم ضمانه الصحي، ومؤشرات أخرى للمتقدم للوظيفة.
- ب- توثيق جميع الإجراءات الخاصة بعملية الاستقطاب (مثل المقابلة، الاختيار، ...).
- ج- توثيق جميع البيانات الأساسية حول فرص العمل المتوفرة.
- د- توفير المعلومات الأساسية للقائمين بالمقابلة، وإعداد التقارير الضرورية عن المرشحين للوظائف.
- هـ- توفير المعلومات اللازمة لتقوم عملية الاستقطاب، وتحديد تكاليف الإعلانات عن الوظائف.
- و- توفير معلومات عن نتائج الاختبارات للمرشحين للوظائف.
- ز- زيادة أعداد المرشحين من المؤهلين بدرجة كبيرة والذين يمتلكون أعلى المهارات، والتسريع بملء الشواغر من قبلهم؛ وبذلك يتمكن المديرون من تحديد المصادر التي تهيئ أكثر العاملين نجاحاً في المستقبل.
- ح- زيادة معايير الاختيار، سواء كانت تلك المعايير موضوعية مرتبطة بالعمل، أم معايير ذاتية كبعض السمات الشخصية.

### المطلب الثاني: أثر تكنولوجيا الاتصال على عملية التوظيف:

سواء كان توظيف داخلياً أو خارجياً فإن التكنولوجيا تلعب دور هام إذ تقف أمام المسير وتساعد في انتقاء المورد البشري الملائم المؤهل وذلك بالرجوع إلى قاعدة المعطيات المتوفرة لدى المؤسسة كما تساعد في مختلف مراحل عملية التوظيف الخارجي وإجراء الاختبارات للمرشحين وتتم من خلال نشر الإعلان في الشبكة (الشبكة المحلية internet) في لحظات وتلقي الرغبات في اللحظات الموالية من مختلف أنحاء الوطن أو خارجه إذ انه توجد برمجيات خاصة لمعالجة ملفات الترشيح لمناصب العمل في المؤسسات وكذا إجراءات الاختبارات وهي برمجيات النظم الخبيزة. (سارة، 2018/2017، صفحة 18)

### المطلب الثالث: اثر قواعد البيانات على عملية التوظيف:

إن المعالجة المعلوماتية والمشفرة (Codifiée) للسيرة الذاتية للمرشحين تسمح بإعداد ملفات مستحدثة يمكن استخدامها بطريقة فعالة في عملية التوظيف، حيث أنه توجد مساحات افتراضية داخل موقع المؤسسة مخصصة للمرشحين تمكنهم من تحديث ملفات سيرتهم الذاتية مباشرة، و بالتالي فإنه يتم تحديث المعلومات دون تكاليف تسيير إضافية بالنسبة للمؤسسة . تستخدم إدارة الموارد البشرية مجموعة من برامج تسيير الموارد البشرية تسمح لها بإجراء عمليات تقييمية أولية من خلال دراسة و تحليل ملفات المرشحين المقدمة عبر شبكة الإنترنت أو الإنترنت و إجراء خيارات أولية دون أن يتطلب الأمر استدعاء المرشحين للحضور بمقر المؤسسة، و بالتالي التقليل من عددهم في عملية التقييم و الاختيار النهائية. (قري، 2007، صفحة 122)

إن استخدام نظم معلومات المعتمدة على تكنولوجيا المعلومات سهلت من هذه العملية، فأغلب الطرق المستعملة في التوظيف هي متصلة بقاعدة بيانات بما يسمح بتعديل المعلومات بصفة مستمرة وهذا ما يؤدي إلى توفير معلومات دورية وحديثة عن الأداء البشري. (سارة كززة، 2012/2011، صفحة 73).

## الفصل الثاني: الإطار النظري لعملية التوظيف في المؤسسة

### المطلب الرابع: اثر الشبكات على عملية التوظيف

إن وضع المؤسسة لإعلانات عن مناصبها الشاغرة عبر شبكة الإنترنت تعتبر من أول الاستعمالات لمواقعها الإلكترونية عبر شبكة الإنترنت، و لقد أدت هذه العملية إلى التخفيض من تكاليف اتصال المؤسسة بالمرشحين بنسبة معتبرة، حيث أنه من خلال توفير برامج تسيير الموارد البشرية للمسير إمكانية توصيف الوظائف الشاغرة و وضعها مباشرة داخل موقع المؤسسة عبر شبكة الإنترنت، استطاعت المؤسسة من التخفيض من نسبة التكاليف اللازمة لأداء هذه الوظيفة بالطريقة التقليدية، فعملية توصيف الوظيفة الشاغرة عبر شبكة الإنترنت تكون غنية بالمعلومات الأساسية والإضافية عما تكون عليه من خلال استخدام طرق الإعلان التقليدية (كالجرائد مثلاً)، ومن جهة أخرى فإن المترشح يستطيع من خلال الإطلاع المباشر على إعلانات التوظيف عبر موقع المؤسسة الحصول على معلومات جديدة فيما يتعلق بطلبه، حيث تقوم المؤسسة بتحديث إعلاناتها كل ما تطلب الأمر ذلك، وكما يسمح التوظيف الإلكتروني من التقليل من عدد الوسطاء في عملية التوظيف و بالتالي ضمان تقدم سوى المرشحين الذين يرون بأن المنصب الشاغر يتناسب مع مهاراتهم و طموحاتهم(قري، 2007، الصفحات 121-123)

يستخدم التوظيف عبر الانترنت مجموعة من الأدوات لاستقطاب الأيدي العاملة قد تكون تابعة للمؤسسة إذا سمحت إمكاناتها المادية بذلك أو عبارة عن حلول خارجية تلجأ إليها،

وللتوظيف عبر الانترنت ثلاثة أشكال وهي كالتالي: (مالية، 2013، الصفحات 108-109)

**موقع ويب المؤسسة:** انتشر استعمال موقع المؤسسة لإعلان المناصب الشاغرة، حتى لو كان في الوقت الحالي تلجأ لهذا الأسلوب المؤسسات الكبيرة خاصة، وميزتها الأساسية هي تواضع تكلفته عكس الإعلانات المنشورة في الجرائد المكتوبة، إضافة لذلك سعر الإعلان لا يتأثر لحجم هو لا توجد قيود فيما يخص حجم المعلومات التي يحتويها.

**المواقع الحكومية:** يعتبر التوظيف الإلكتروني عن طريق المواقع الحكومية أحسن طريقة للتوظيف في حالة توظيف مترشحين أقل خبرة.

**المواقع الخاصة أو المتخصصة:** العديد من المواقع الخاصة متخصصة في توظيف المستخدمين، والأسعار المطلوبة لنشر إعلان عادة ما تكون قصيرة كما أن نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية يساعد في الرد على الطلبات المقدمة في وقت أسرع من استخدام الوسائل التقليدية للتوظيف.

### المطلب الخامس: اثر الأجهزة والمعدات على عملية التوظيف:

إن لاستخدام أنظمة الحاسوب في مجال الاختيار و التعيين فوائد كبيرة منها:

تخزين المعلومات عن كافة المرشحين للوظائف المختلفة، و استعادة هذه المعلومات عند الحاجة بأسرع وقت ممكن.

إجراء المقارنة بين مؤهلات المرشحين لاختيار المرشح المناسب، الذي يؤدي إلى السرعة في اتخاذ القرارات و تخفيض التكاليف المكتبية،

ساعد استخدام الحاسوب أنظمة إعداد المهارات في عملية تحديد أهدافها و توفير الوسائل اللازمة لتحقيقها، و الذي تكون نتيجته توزيع العاملين في الوظائف المناسبة لهم، كل حسب تخصصه و مهاراته المكتبية.(الرحمان، 2007، صفحة 119)

## الفصل الثاني: الإطار النظري لعملية التوظيف في المؤسسة

### خلاصة الفصل الثاني:

يعتبر الاهتمام بالموارد البشرية الهدف الأساسي لكل مؤسسة، خاصة بما عرفه العالم من تطور في مختلف المجالات، ما دفع بها إلى توجيه التركيز للاهتمام به، أين أصبحت أغلب المؤسسات لها إدارة خاصة بهم وهي إدارة الموارد البشرية هذه الأخيرة لها عدة عمليات متسلسلة تنتهي في الأخير بتحديد العنصر البشري المناسب لها هذا ما أدى إلى إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصال على وظيفة إدارة الموارد البشرية حيث أصبح هناك نظام معلومات خاص بها هو نظام معلومات الموارد البشرية حيث أثر كثيرا على عملية التوظيف داخل المؤسسات التي حملت لها مزايا عديدة منها: القضاء على الحواجز البيروقراطية وخلق علاقة مباشرة ما بين المؤسسة أو المسير المكلف بعملية التوظيف والشخص المتقدم لشغل المنصب من خلال استخدام شبكة الانترنت، حيث يمكن لهذا الأخير الدخول إلى الموقع الإلكتروني للمؤسسة والاتصال مباشرة بالمسير المسؤول عن عملية التوظيف بطريقة سهلة وسريعة وبالتالي فإن التوظيف من خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصال قضت على جل عيوب التوظيف التقليدي .

ومن خلال هذه العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال وعملية التوظيف داخل المؤسسات نجد انما تساعد المؤسسة في انتقاء المورد البشري الملائم المؤهل وذلك بالرجوع إلى قاعدة المعطيات المتوفرة لدى المؤسسة كما تساعد في مختلف مراحل عملية التوظيف وإجراء الاختبارات للمتشحين وكذلك في نشر الإعلانات الإعلان في المواقع ، وتلقي الرغبات في اللحظات المولية من مختلف أنحاء الوطن أو خارجه، كما انه توجد برمجيات خاصة لمعالجة ملفات الترشيح لمناصب العمل في المؤسسات وكذا إجراءات الاختبارات.

الفصل الثالث: اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال  
على عملية التوظيف بالمديرية الفرعية للموارد  
البشرية بجامعة بسكرة .

الفصل الثالث: اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف بالمديرية الفرعية للموارد البشرية بجامعة بسكرة

الفصل الثالث: اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف بالمديرية الفرعية للموارد البشرية بجامعة بسكرة

تمهيد:

بعد التطرق إلى الفصلين النظريين من الدراسة، وحتى تكون دراستنا واقعية ارتأينا أن ندعمها بدراسة تطبيقية نحاول فيها إسقاط الجانب النظري على الميدان العملي ( دراسة حالة)، حيث تعتبر الدراسة الميدانية إسقاط لما جاء في الجانب النظري للبحث ولا يمكن القيام بهذه الدراسة دون إتباع إجراءات منهجية تسمح بتحديد الخطوات التي يجب المرور بها والمعلومات التي يجب الحصول عليها، وسنحاول في هذا الفصل التطرق إلى الإطار الميداني للبحث من خلال عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية للمديرية الفرعية للموارد البشرية والمصالح التابع لها في الكليات بجامعة محمد خيضر -بسكرة- وذلك من خلال تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث :

**المبحث الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة.**

**المبحث الثاني: منهجية الدراسة الميدانية:**

**المبحث الثالث: عرض ومناقشة النتائج.**

**المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة:**

من خلال هذا المبحث سيتم التعرف على المؤسسة محل الدراسة التي أجريت فيها الدراسة، وذلك من خلال التطرق الى نشأتها، عرض الهيكل التنظيمي لجامعة محمد خيضر.

**المطلب الأول : نشأة المؤسسة محل الدراسة:**

جامعة محمد خيضر : مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلالية المالية. تتشكل الجامعة من هيئات (مجلس الإدارة والمجلس العلمي) ، رئاسة الجامعة ، كليات ومعاهد، وملحقات في بعض الأحيان، كما تتضمن مصالح إدارية وتقنية مشتركة .

نشأت جامعة محمد خيضر بسكرة منذ إحداث المعاهد الوطنية للتعليم العالي،معهد الري بموجب المرسوم رقم 254-84 المؤرخ في 18 أبريل 1984 ومعهد الهندسة المعمارية 1984/08/05 ومعهد الهندسة الكهربائية18 /08/1986، كمؤسسة عمومية مستقلة ذات طابع إداري تربوي تحت وصاية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي،بعدها مرت بعدت مراحل أهمها في سنة 1992 حيث رقية الى مركز جامعي بموجب مرسوم رقم 295-92 المؤرخ في 07جويلية 1992.

في سنة 2009، تم إعادة هيكلة النظام البيداغوجي للجامعة إللأربع نيابات وست كليات ومعهد جامعي .



## الفصل الثالث: اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف بالمديرية الفرعية للموارد البشرية بجامعة بسكرة

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لجامعة محمد خيضر بسكرة: انظر الملحق رقم (01) بالاعتماد على الجريدة الرسمية لعدد 62 لسنة 2004 ص 19-27.

تتربع جامعة محمد خيضر بسكرة على مساحة 126,523 هكتار وتتكون من 4 نيابات:

- نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في التدرج والتكوين المتواصل والشهادات.
- نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في ما بعد التدرج والتأهيل الجامعي والبحث العلمي.
- نيابة مديرية الجامعة للعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية.
- نيابة مديرية الجامعة للتنمية والاستشراف والتوجيه.

وتتكون من 6 كليات ومعهد و 32 قسم :

- كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة. قسم الرياضيات، قسم الإعلام الآلي، قسم علوم المادة، قسم علوم الأرض والكون، قسم العلوم البيولوجية، قسم العلوم الزراعية
- كلية العلوم والتكنولوجيا: قسم هندسة الطرائق، قسم الهندسة المدنية والري، قسم الهندسة الميكانيكية والهندسة الكهربائية، قسم الهندسة المعمارية.
- كلية الحقوق والعلوم السياسية: قسم الحقوق ، قسم العلوم السياسية.
- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.: قسم العلوم الإنسانية ، قسم العلوم الاجتماعية
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير: قسم العلوم الاقتصادية، قسم العلوم التجارية، قسم علوم التسيير.
- كلية الآداب واللغات: قسم اللغة والأدب العربي، قسم الآداب واللغات الأجنبية
- معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية. قسم الادارة والتسيير الرياضي، قسم التدريب الرياضي، قسم التربية الحركية.

### المصالح المشتركة:

- مركز الأنظمة وشبكات الإعلام الآلي والاتصال والتعليم المتلفز والتعليم عن بعد.
- مركز تعليم تكثيف اللغات. مركز. السمعى البصرى. البهو التكنولوجى. خلية ضمان الجودة. دار المقاولاتية.

### الأمانة العامة : ( المديرية الفرعية للموارد البشرية – محل الدراسة – )

- ❖ رقمها لإدارة الجامعة تبعا للبرنامج الخاصة فيما يتعلق تسيير الموارد البشرية.
- ❖ تنشيط مركز الأنظمة وشبكات الإعلام الآلي والاتصال والتعليم المتلفز والتعليم عن بعد.
- ❖ تكوين وتممين الموارد البشرية.
- ❖ ترشيد النفقات التظاهرات العلمية والتنقلات خارج مدينة بسكرة.
- ❖ تحسين ظروف حياة وعمل الطالب ، بالتركيز على ترقية الممارسة الرياضية والثقافية في الوسط الجامعي.

تشمل الأمانة العامة المصالح التالية:

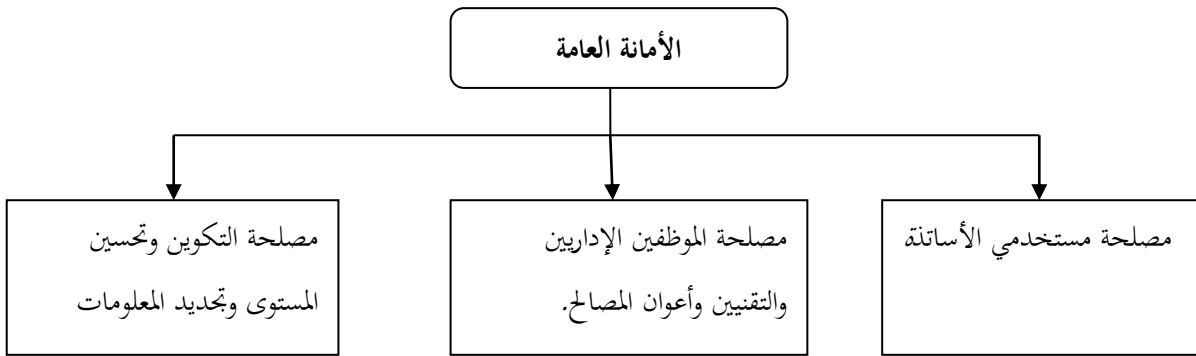
## الفصل الثالث: اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف بالمديرية الفرعية للموارد البشرية بجامعة بسكرة

مصلحة مستخدمي الأساتذة: المديرية الفرعية للمستخدمين لها أهمية كبيرة بالنسبة للجامعة تتضمن مختلف العمليات الإدارية للمستخدمين. وتكمن هذه الأهمية في كونها تقوم بتسيير المسار المهني للمستخدمين التابعين لمديرية الجامعة والمصالح المشتركة وكذلك الذين يتولى مدير الجامعة تعيينهم وتكفل المديرية بإعداد وتنفيذ مخططات التنفيذ والتكوين وتحسين المستوى وتحديد المعارف للمستخدمين الإداريين والتقنيين وأعاون المصالح للجامعة، وضمان تسيير تعدادي مستخدمي الجامعة مع ضمان التوزيع المنسجم بين الكليات والمعاهد والملحقات.

مصلحة الموظفين الإداريين والتقنيين وأعاون المصالح.

مصلحة التكوين وتحسين المستوى وتحديد المعلومات.

### شكل رقم (04): الهيكل التنظيمي للأمانة العامة للجامعة



المصدر: من تعداد الطلبة بالاعتماد على الجريدة الرسمية العدد 62، 2004 ص 22.

### المطلب الثالث: مجتمع وعينة الدراسة:

#### الفرع الأول: مجتمع الدراسة:

تعريف العينة: هي جزء من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة، يختارها الباحث لإجراء دراسته عليه، وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً. (العزاوي، 2008، صفحة 161)

#### الفرع الثاني: عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من بعض الموظفين والإداريين في المديرية الفرعية للموارد البشرية في جامعة محمد خيضر بسكرة وتوجهنا إلى المصالح التابعة لها في الكليات، تم توزيع 50 نسخة بعد غربلتها وجدنا 40 نسخة قابلة للدراسة.

#### مجالات الدراسة:

المجال البشري: أجريت الدراسة الميدانية على موظفي جامعة محمد خيضر بسكرة، بالضبط في الأمانة العامة المختصة في كل ما يخص التوظيف (مصلحة المستخدمين).

المجال المكاني: تمت الدراسة الميدانية على مستوى جامعة محمد خيضر بسكرة التي تقع داخل مدينة، الطريق المؤدية إلى سيدي عقبة

المجال الزمني: بدأت الدراسة الميدانية في شهر ماي 2021 أين تم الاتصال بملحقة الجامعة: الأمانة العامة قسم المستخدمين حيث لم يبخل علينا مدير الأمانة بالمعلومات اللازمة، وتوجهت أيضاً لمصالح التابعة لها في الكليات .

الفصل الثالث: اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف بالمديرية الفرعية للموارد البشرية بجامعة بسكرة

تم الاتصال بالمحكمين في الفترة بين (شهر ماي وجوان) في إطار اختيار الصدق الظاهري لأداة الدراسة.

الجدول رقم(01): الخصائص العامة لمجتمع الدراسة:

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	11	27.5
	أنثى	29	72.5
العمر	اقل من 30 سنة	16	40
	من 30 الى 39 سنة	16	40
	من 40 إلى 49 سنة	8	20
	50 سنة فأكثر	0	0
المستوى التعليمي	ثانوي	7	17.5
	جامعي	27	67.5
	دراسات عليا	6	15
-سنوات الخبرة	اقل من 5 سنوات	15	37.5
	من 5 إلى 10 سنوات	12	30.5
	أكثر من 10 سنوات	13	32.5
اسم الوظيفة	إطار عامل	15	37.5
	تقني	17	42.5
	أخرى	7	17.5

المصدر: من اعداد الطالبة باعتماد على برنامج Spss.v20

▪ توزيع العينة حسب الجنس :

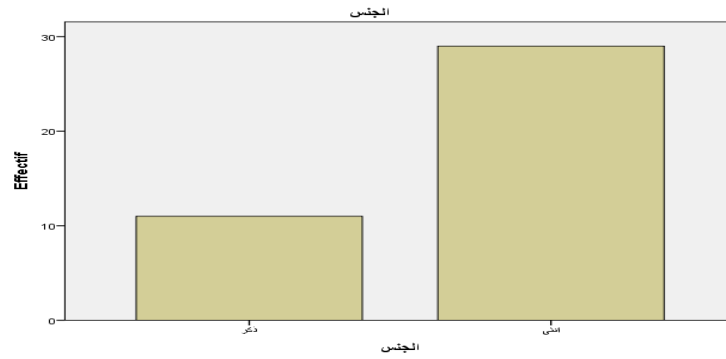
الجدول رقم ( 02 ) : توزيع العينة حسب الجنس:

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	11	27,5
أنثى	29	72,5
المجموع	40	100

المصدر: من إعداد الطالبة باعتماد على برنامج Spss.v20

الفصل الثالث: اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف بالمديرية الفرعية للموارد البشرية بجامعة بسكرة

شكل رقم(05): اعمد تكرارية توضح توزيع العينة حسب الجنس.



المصدر: من إعداد الطالبة باعتماد على برنامج Spss.v20

نلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة الذكور في العينة بلغت حوالي 27,5% بينما نسبة الإناث 72,5% وهي نسبة تدل على أن الإناث أكثر من الذكور.

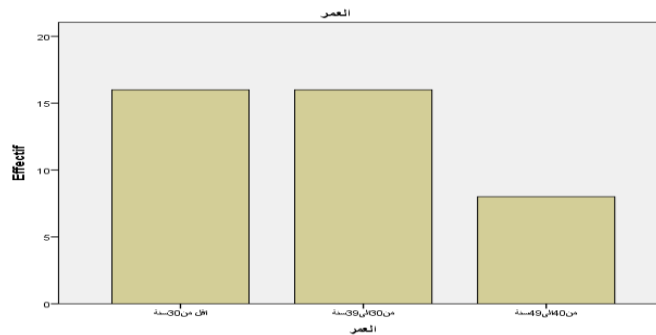
■ توزيع العينة حسب السن:

الجدول رقم (03) : توزيع العينة حسب السن:

النسبة المئوية	التكرار	السن
40	16	اقل من 30 سنة
40	16	من 30 الى 39 سنة
20	8	من 40 الى 49 سنة
0	0	أكثر من 50 سنة
100	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة باعتماد على برنامج Spss.v20

الشكل رقم (06): اعمد تكرارية توضح توزيع العينة حسب السن.



المصدر: من اعداد الطالبة باعتماد على برنامج Spss.v20

### الفصل الثالث: اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف بالمديرية الفرعية للموارد البشرية بجامعة بسكرة

إذن من خلال هذه القراءة الإحصائية للجدول يمكن الوصول إلى أن أكبر قيمة تشكل من الفئتين العمريتين (أقل من 30 سنة) و (من 30 إلى أقل من 39 سنة) مما يدل على أن الأغلبية من الموظفين هم من فئة الشباب وبلغت أكثر من 40%، تليها فئة (من 40 إلى أقل من 49 سنة) بنسبة 20%، أما بالنسبة لفئة (من 50 سنة فأكثر) فهي الأخيرة وكانت معدومة، وهذا ما يبرهن أن المؤسسة فتية وتشجع الفئة الشبابية .

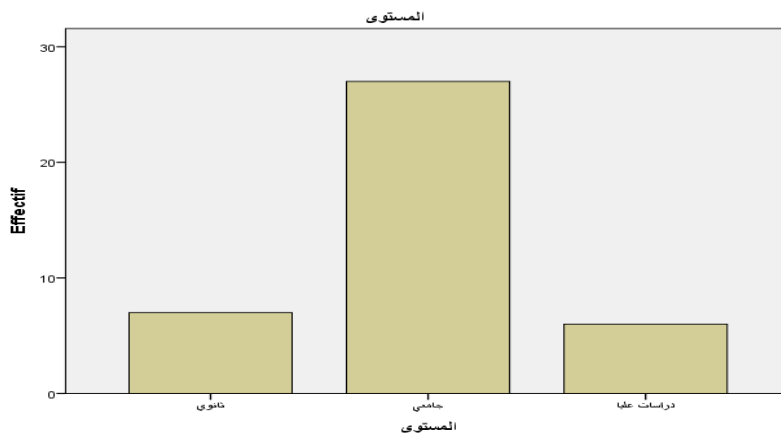
#### توزيع العينة حسب المؤهل العلمي:

جدول رقم (04): توزيع العينة حسب المؤهل العلمي:

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي	7	17,5
جامعي	27	67,5
دراسات عليا	6	16
المجموع	40	100

المصدر: من اعداد الطلبة باعتماد على برنامج Spss.v20

رسم بياني رقم (07): اعمد تكرارية توضح توزيع العينة حسب المؤهل العلمي.



المصدر: من اعداد الطلبة باعتماد على برنامج Spss.v20

يوضح الجدول السابق أن أغلب الموظفين الذين تم استجوابهم حاصلين على شهادات جامعية حيث بلغت نسبتهم 67,5%، تليهم الموظفين بالمستوى الثانوي بنسبة 17,5%، يأتي في الأخير الموظفين بمستوى دراسات العليا فأقل فقد مثلوا نسبة 16%.

#### • توزيع العينة حسب سنوات الخبرة:

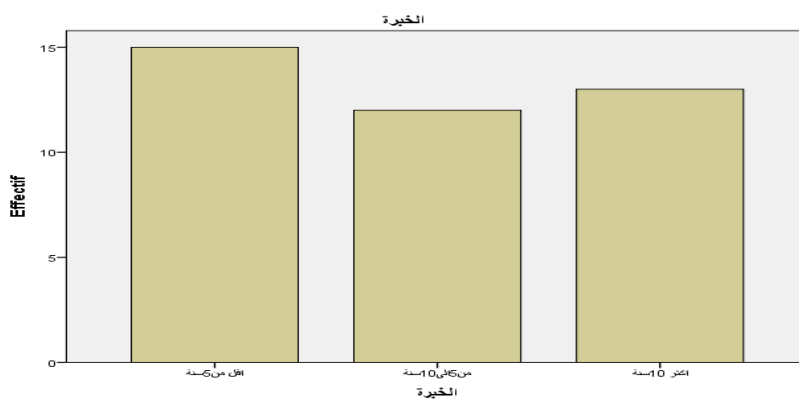
الفصل الثالث: اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف بالمديرية الفرعية للموارد البشرية بجامعة بسكرة

جدول رقم (05) : توزيع العينة حسب سنوات الخبرة:

النسبة المئوية	التكرار	الخبرة
37,5	15	اقل من 5 سنوات
30	12	من 5 الى 10 سنوات
32.5	13	اكثر من 10 سنوات
100	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة باعتماد على برنامج Spss.v20

الشكل رقم (08): اعمد تكرارية توضح توزيع العينة حسب سنوات الخبرة.



المصدر: من إعداد الطالبة باعتماد على برنامج Spss.v20

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة الموظفين الذين تتراوح سنوات خبرتهم في العمل أقل من 5 سنوات كانت أكبر نسبة حيث بلغت حوالي 37,5%، تليها الذين خبرتهم أكثر من 10 سنوات بنسبة 32,5%، أما الذين خبرتهم من 5 الى 10 سنوات فنسبتهم 30%. وهذا يؤكد أن العينة المأخوذة نسبهم متقاربة.

توزيع العينة حسب اسم الوظيفة:

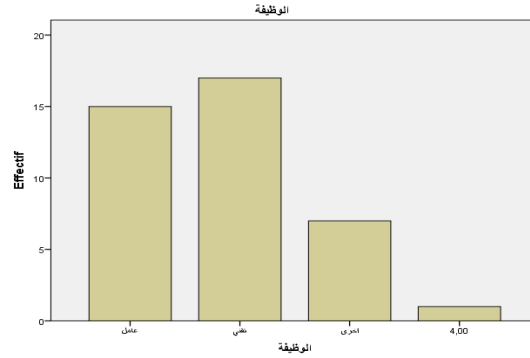
الجدول رقم (06) : توزيع العينة حسب اسم الوظيفة:

النسبة المئوية	التكرار	
37,5	15	عامل
42,5	7	تقني
17,5	6	اخرى
2.5	1	
100	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة باعتماد على برنامج Spss.v20

## الفصل الثالث: اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف بالمديرية الفرعية للموارد البشرية بجامعة بسكرة

الشكل رقم (09): اعمد تكرارية توضح توزيع العينة حسب اسم الوظيفة



المصدر: من اعداد الطالبة باعتماد على برنامج Spss.v20

من خلال الجدول اعلاه والرسم البياني نلاحظ أن اغلب الموظفين المختارين في العينة يشغلون وظيفة تقنية أو عامل والأقلية من الإطارات وموظفي الإدماج وغيرها.

### المبحث الثاني : أداة الدراسة والأساليب الإحصائية:

سيتم التطرق في هذا المبحث إلى التعريف بأداة الدراسة من خلال تحديد مكوناتها، تصميمها وقياس درجة ثباتها وصدقها. بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في جمع و عرض النتائج .

### المطلب الأول: مكونات وتصميم أداة الدراسة:

الفرع الأول: مكونات أداة الدراسة.

وفقا لطبيعة الدراسة فقد تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات اللازمة، إذ تعرف على أنها وسيلة أو أداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق استمارة معينة تحتوي على عدد من الأسئلة المرتبة بأسلوب منطقي مناسب، يجرى توزيعها على أشخاص معينين لتعبئتها وقد تم تقسيمها إلى :

القسم الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية وهي الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة، اسم الوظيفة.

القسم الثاني: وشمل عبارات متغيري الدراسة من خلال تقسيمه إلى محورين:

● **المحور الأول:** للمتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات والاتصال وضم اثنان وعشرون مؤشر لقياس خمس أبعاد، وهي قاعدة البيانات (أربع مؤشرات)، الشبكات (ست مؤشرات)، الأجهزة والمعدات (أربع مؤشرات) البرمجيات (أربع مؤشرات) الموارد البشرية (أربع مؤشرات).

● **المحور الثاني:** فتعلق بالمتغير التابع وهو التوظيف في المؤسسة محل الدراسة وإحتوى على إحدى عشر مؤشراً.

لقد تم تصميم الاستمارة باستخدام سلم ليكرت الخماسي

الجدول رقم (07) درجات مقياس ليكرت الخماسي:

الدرجة	الاجابة	المتوسط المرجح
1	غير موافق بشدة	من 1 الى 1.79
2	غير موافق	من 1.80 الى 2.59
3	محايد	من 2.60 الى 3.39
4	موافق	من 3.40 الى 4.19
5	موافق بشدة	من 4.20 الى 5

المصدر: من إعداد الطالبة.

تم تصميم الاستبيان على أساس مقياس ليكرت خماسي الأبعاد، حيث يستخدم مقياس ليكرت بدرجة كبيرة في مجال قياس الاتجاهات لأنه يبين درجة موافقة المستجيب على فقرة تعبر عن اتجاه لقضية ما، حيث تضمنت بدائل الإجابة سلم ليكرت الخماسي، أين تم ترميز رقم 1 لغير موافق تمامًا، 2 غير موافق، 3 محايد، 4 موافق و5 موافق تمامًا. والمتوسطات المرجحة لها.

**المطلب الثاني: صدق الأداة:** (قنديلجي، الصفحات 273-275)

**الفرع الاول: انواع الصدق في مجال البحث العلمي:**

رأى العديد من الكتاب في مجال البحث العلمي، وخاصة البحث النوعي منه، أن هنالك خمسة أنواع من الصدق، هي الصدق الوصفي، والصدق التفسيري، والصدق النظري، والصدق التعميمي، والصدق التقييمي أو التقويمي.

**1. الصدق الوصفي Descriptive Credibility.** ومن أهم معالم هذا النوع من الصدق هي:

أ. يهتم هذا النوع من الصدق بالمراحل الأولى، أي في مرحلة جمع البيانات.

ب. يتعلق بالمعنى الحقيقي والدقة الحقيقية للعبارات التي تصف ما يلاحظه ويتفحصه الباحث. أي اختياره اللغة للتعبير عن المعلومات.

ج. وإن اختيار البيانات ذات العلاقة هي جوهر هذا المفهوم لهذا النوع من الصدق

د. وإن تحيزات الباحث في تفسيره الأولى للبيانات تشكل تهديداً للصدق الوصفي

هـ. وإذا ما كان هنالك أكثر من ملاحظ واحد، أو أكثر من طريقة تؤدي إلى بيانات وصفية مختلفة، وتفسيرات مختلفة، لنفس

الحدث فإن ذلك يثير علامات استفهام كبيرة حول مفهوم الصدق الوصفي لتلك الدراسة

**2 الصدق التفسيري Interpretative Credibility:** وأما الصدق التفسيري فمن أهم معالمه:

أ. يتم تفسير الموقف من خلال تفاعل الباحث بذلك الموقف الذي جمعت فيه البيانات

ب. التفسير الصحيح هو الذي يأخذ في الاعتبار معاني الأشياء كما يدركها المشاركون



## الفصل الثالث: اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف بالمديرية الفرعية للموارد البشرية بجامعة بسكرة

ج. يكون التفسير صادقاً وصحيحاً اذا لقي التأييد من قبل المشاركين أنفسهم

### 3. الصدق النظري Theoretical Credibility: وبالنسبة للصدق النظري فإنه يتعلق بالأطر المفاهيمية التي يطورها

الباحث قبل وأثناء إجراء بحثه . كما ويرتبط هذا الصدق بالتفسيرات النظرية المسبقة

### 4. الصدق التعميمي أو القابلية للتعميم Generalisability: أما الصدق التعميمي فإننا نستطيع تسليط الضوء عليه من

خلال حقيقتين هما:

أ. إن إمكانية تعميم نتائج الدراسة إلى إطار أكبر، أو ظروف أوسع، هي التي تشكل أهم جوانب مفهوم الصدق الخارجي، في البحث الكمي.

ب .ولكن الأمر يشكل أهمية قليلة للباحث، إذ أن التركيز هو على الصدق الداخلي، الذي يهتم بشكل رئيسي بالمعاني والخبرات في الموقف أو الظاهرة قيد الدراسة أكثر بكثير من اهتمامه بمفهوم التعميم المطلق.

### 5. الصدق التقييمي أو التقويمي Evaluative Credibility: وبالنسبة إلى هذا النوع من الصدق فإنه:

أ . يقصد به عملية البحث والاستنتاجات التي تم التوصل إليها وفق معايير ضمن إطار تقويمي محدد.

ب. وإنه يتشابه البحث النوعي في هذا المجال مع البحث الكمي، فعادة ما يتناول الصدق التقويمي كل جانب من جوانب عملية البحث.

ت . وإن أهم المعايير المستخدمة في لتوصل إلى صدق تقويمي للبحث العلمي، وخاصة البحث النوعي، هي: الشفافية، والتناغم والتجانس، والتواصل.

الجدول رقم (08): تحليل الصدق لكل متغيري: تكنولوجيا المعلومات والاتصال ، والتوظيف.

أبعاد الاستبانة	عدد العبارات	معامل الصدق
تكنولوجيا المعلومات والاتصال	22	0.964
التوظيف	11	0.909
الاستمارة	33	0.965

المصدر: من اعداد الطالبة باعتماد على برنامج Spss.v20

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل الصدق لمتغير تكنولوجيا المعلومات والاتصال يقدر بـ 0,964 و معامل الصدق

لمتغير التوظيف 0,909 ومعامل الصدق الكلي للاستمارة بلغ 0,965 وهو معامل صدق جيد ومناسب لأغراض الدراسة

### الفرع الثاني: الصدق الذاتي:

تم حساب معامل الارتباط Pearson بين كل فقرة من فقرات الاستبيان والبعد الذي تنتمي اليه، والجداول الموالية تبين معاملات الارتباط عند مستوى الدلالة 0.01، حيث يقترح الإحصائيين انه إذا كانت للارتباط دلالة إحصائية فالفقرة تحقق الصدق الذاتي، بينما يرى اخرون ان تحقق الدلالة لا يكفي بل يجب ان يفوق معامل الارتباط نسبة 50% وآخرون يقدرن النسبة بـ 70%.

وأي شرط تحقق بالنسبة لمؤشرات الاستبيان في هذه الدراسة سيتم قبوله. وسيتم توضيح نتائج في الجداول التالية:

الفصل الثالث: اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف بالمديرية الفرعية للموارد البشرية بجامعة بسكرة

الجدول رقم (09): الصدق الذاتي لمؤشرات بعد قواعد البيانات.

الإحصائيات		فقرات بعد قواعد البيانات
0,746**	معامل بيرسون	الفقرة 01
0,000	مستوى الدلالة	
40	N	
0,824**	معامل بيرسون	الفقرة 02
0,000	مستوى الدلالة	
40	N	
0,835**	معامل بيرسون	الفقرة 03
0,000	مستوى الدلالة	
40	N	
0,618**	معامل بيرسون	الفقرة 04
0,000	مستوى الدلالة	
40	N	

\*\*مستوى الدلالة 1% / \*مستوى الدلالة 5%

المصدر: من اعداد الطالبة باعتماد على برنامج Spss.v20

يتضح من الجدول اعلاه ان معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعد تراوحت بين 61% و 83% وهي اكبر من 50% عند مستوى دلالة 1% حيث كانت مستويات الدلالة 0.000 وهي أقل من 0.01، وهذا م يؤكد الصدق الذاتي لفقرات بعد قواعد البيانات.

الجدول رقم (10) : الصدق الذاتي لمؤشرات بعد الشبكات.

الإحصائيات		فقرات بعد الشبكات
0,596	معامل بيرسون	الفقرة 01
0,000	مستوى الدلالة	
40	N	
0,530	معامل بيرسون	الفقرة 02
0,000	مستوى الدلالة	
40	N	
0,312	معامل بيرسون	الفقرة 03
0,050	مستوى الدلالة	
40	N	
0,436	معامل بيرسون	الفقرة 04
0,005	مستوى الدلالة	
40	N	
0,539	معامل بيرسون	الفقرة 05
0,000	مستوى الدلالة	
40	N	
1	معامل بيرسون	الفقرة 06
0,000	مستوى الدلالة	
40	N	

\*\*مستوى الدلالة 1% / \*مستوى الدلالة 5%

المصدر: من اعداد الطالبة باعتماد على برنامج Spss.v20

الفصل الثالث: اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف بالمديرية الفرعية للموارد البشرية بجامعة بسكرة

يتضح من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعد تراوحت بين 31% و 100% وهي أكبر من 50% عند مستوى دلالة 1% حيث كانت مستويات الدلالة 0,005 و 0.000 وهي أقل من 0.01، وهذا ما يؤكد الصدق الذاتي لفقرات بعد الشبكات.

الجدول رقم (11) : الصدق الذاتي لمؤشرات بعد الأجهزة والمعدات .

الاحصائيات		
0,766	معامل بيرسون	الفقرة 01
0,000	مستوى الدلالة	
40	N	
0,738	معامل بيرسون	الفقرة 02
0,000	مستوى الدلالة	
40	N	
0,740	معامل بيرسون	الفقرة 03
0,000	مستوى الدلالة	
40	N	
0,815	معامل بيرسون	الفقرة 04
0,000	مستوى الدلالة	
40	N	

\*\* مستوى الدلالة 1% / \* مستوى الدلالة 5%

المصدر: من اعداد الطالبة باعتماد على برنامج Spss.v20

يتضح من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعد تراوحت بين 31% و 100% وهي أكبر من 50% عند مستوى دلالة 1% حيث كانت مستويات الدلالة 0,005 و 0.000 وهي أقل من 0.01، وهذا ما يؤكد الصدق الذاتي لفقرات بعد الاجهزة والمعدات.

الجدول رقم (12) : الصدق الذاتي لمؤشرات بعد البرمجيات.

الاحصائيات		فقرات بعد البرمجيات
0,923	معامل بيرسون	الفقرة 01
0,000	مستوى الدلالة	
40	N	
0,824	معامل بيرسون	الفقرة 02
0,000	مستوى الدلالة	
40	N	
0,847	معامل بيرسون	الفقرة 03
0,000	مستوى الدلالة	
40	N	
0,805	معامل بيرسون	الفقرة 04
0,000	مستوى الدلالة	
40	N	

\*\* مستوى الدلالة 1% / \* مستوى الدلالة 5%

المصدر: من اعداد الطالبة باعتماد على برنامج Spss.v20

الفصل الثالث: اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف بالمديرية الفرعية للموارد البشرية بجامعة بسكرة

يتضح من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعد تراوحت بين 80% و 92% وهي أكبر من 50% عند مستوى دلالة 1 % حيث كانت مستويات الدلالة 0.000 وهي أقل من 0.01، وهذا ما يؤكد الصدق الذاتي ل فقرات بعد البرمجيات.

الجدول رقم ( 13 ):الصدق الذاتي لمؤشرات بعد الموارد البشرية

الاحصائيات		فقرات بعد الموارد البشرية
0,549	معامل بيرسون	الفقرة 01
0,000	مستوى الدلالة	
40	N	
0,860	معامل بيرسون	الفقرة 02
0,000	مستوى الدلالة	
40	N	
0,798	معامل بيرسون	الفقرة 03
0,000	مستوى الدلالة	
40	N	
0,697	معامل بيرسون	الفقرة 04
0,000	مستوى الدلالة	

\*\*مستوى الدلالة 1% / \*مستوى الدلالة 5%

المصدر: من اعداد الطالبة باعتماد على برنامج Spss.v20

يتضح من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعد تراوحت بين 54% و 86% وهي أكبر من 50% عند مستوى دلالة 1 % حيث كانت مستويات الدلالة 0.000 وهي أقل من 0.01، وهذا ما يؤكد الصدق الذاتي ل فقرات بعد الموارد البشرية.

الفصل الثالث: اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف بالمديرية الفرعية للموارد البشرية بجامعة بسكرة

الجدول رقم (14) :الصدق الذاتي لمؤشرات متغير التوظيف:

الإحصائيات		فقرات بعد التوظيف
0,392	معامل بيرسون	الفقرة 01
0,012	مستوى الدلالة	
40	N	
0,680	معامل بيرسون	الفقرة 02
0,000	مستوى الدلالة	
40	N	
0,558	معامل بيرسون	الفقرة 03
0,000	مستوى الدلالة	
40	N	
0,706	معامل بيرسون	الفقرة 04
0,000	مستوى الدلالة	
40	N	
0,521	معامل بيرسون	الفقرة 05
0,001	مستوى الدلالة	
40	N	
0,709	معامل بيرسون	الفقرة 06
0,000	مستوى الدلالة	
40	N	
0,667	معامل بيرسون	الفقرة 07
0,000	مستوى الدلالة	
40	N	
0,706	معامل بيرسون	الفقرة 08
0,000	مستوى الدلالة	
40	N	
0,483	معامل بيرسون	الفقرة 09
0,002	مستوى الدلالة	
40	N	
0,656	معامل بيرسون	الفقرة 10
0,000	مستوى الدلالة	
40	N	
0,597	معامل بيرسون	الفقرة 11
0,000	مستوى الدلالة	
40	N	

\*\*مستوى الدلالة 1% / \*مستوى الدلالة 5%

المصدر: من اعداد الطالبة باعتماد على برنامج Spss.v20

يتضح من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعد تراوحت بين 39% و 70% وهي أكبر من 50% عند مستوى دلالة 1% حيث كانت مستويات الدلالة بين 0,012 و 0,000 وهي أقل من 0,01، وهذا ما يؤكد الصدق الذاتي لفقرات متغير التوظيف.

## الفصل الثالث: اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف بالمديرية الفرعية للموارد البشرية بجامعة بسكرة

### المطلب الثالث: ثبات الأداة:

يعنى الثبات مدى الوثوق من النتائج التي يحصل عليها من تطبيق الاختبار، حيث تم الاعتماد على معامل الفاكرونباخ بوصفه الأكثر شيوعاً لتقدير التناسق الداخلي للمقياس، كما حدد مستوى قبول أداة القياس بمستوى 0.6 فما فوق.

الجدول رقم(15): تحليل الثبات لمتغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال و التوظيف:

أبعاد الإستبانة	عدد العبارات	معامل الثبات
تكنولوجيا المعلومات والاتصال	22	0.93
التوظيف	11	0.826
الاستمارة	33	0.932

المصدر: من إعداد الطالبة باعتماد على برنامج Spss.v20

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الثبات لمتغير تكنولوجيا المعلومات والاتصال 0,93 ومعامل الثبات لمتغير التوظيف 0,826 ومعامل الثبات الكلي لأداة البحث قد بلغ 0.932 ، وهو معامل ثبات جيد ومناسب لأغراض الدراسة، كما يعتبر معامل الثبات لمحوري الدراسة مرتفع ومناسب لأغراض الدراسة. وبهذا نكون قد تأكدنا من ثبات أداة الدراسة مما يجعلنا على ثقة كاملة بصحتها وصلاحيتها.

### المطلب الرابع: الأساليب الإحصائية:

**الانحراف المعياري:** وهو عبارة عن الانحراف المعياري للأخطاء أو الفروق بين القيم الأصلية للمتغير التابع والقيم المناظرة لها والمحسوبة من معتدلو الانحدار، وبناء على ذلك يمكن اتخاذ حجم الخطأ المعياري دليلاً على درجة العلاقة التي تربط بين المتغيرين أو الظاهرتين ، حيث تكون قيمته صفراً في حالة العلاقة التامة بينهما ، وتأخذ في الزيادة عن ذلك كلما ضعفت العلاقة.(عليان، الصفحات 217-218)

**معامل الارتباط:** وهو عبارة عن المقياس الرقمي لدرجة الارتباط أو العلاقة الموجودة بين متغيرين، فإذا كان الارتباط تاماً كانت قيمتا معاملته (-1) أو (+1) وذلك في حالتي كون الارتباط طردياً أو عكسياً على التوالي. إذا كان الارتباط غير تام كانت قيمة معاملته محصورة بين قيمتين السابقتين .(عليان، صفحة 218)

تم استخدام البرنامج الإحصائي (V20.Spss) لأغراض إنجاز التحليل الإحصائي في هذا البحث لغرض الوصول إلى نتائج العلاقات بين المتغيرات والتحقق من صحة الفرضيات البحثية وذلك باستخدام أساليب.

الإحصاء الوصفي والاستدلالي التي يوفرها البرنامج والمتمثلة في:

- جدول التوزيعات التكرارية مع النسب المئوية لكل فئة لتمثيل الخصائص الشخصية والوظيفية لمبحوثي الدراسة والتي تبين لنا تكرار كل فئة ونسبتها إلى اموع الكلي لأفراد عينة البحث.
- المتوسط الحسابي حيث تم تحديد قيمته لكل عبارة من عبارات المحاور بالإضافة إلى المتوسط الحسابي لكل محور الذي تم على أساسه تحديد اتجاهات ودرجة أهمية المبحوثين اتجاه عبارات والمحاور حسب سلم ليكارت.

## الفصل الثالث: اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف بالمديرية الفرعية للموارد البشرية بجامعة بسكرة

- الانحراف المعياري وذلك بغية التعرف على مدى انحراف وتشتت الإجابات أفراد العينة نحو كل فقرة أو بعد، فكلما اقتربت قيمته من الصفر فهذا يعني تركيز الإجابات وعدم تشتتها، كما إنه يفيد في ترتيب العبارات أو

الفقرات لصالح الأقل تشتتا عند التساوي المتوسط الحسابي المرشح بينهما.

- معامل الثبات ألفا كرونباخ (Gronbach Alpha) لقياس عبارات الاستمارة.
- الجذر التربيعي لألفا كرونباخ (Gronbach Alpha) لقياس مدى صدق العبارات. معامل بيرسون لمعرفة طبيعة الارتباط بين متغيرات الدراسة وأبعادها.
- اختبار معامل تضخم التباين (factor Inflation Variance) (VIF) واختبار التباين المسموح (Tolerance)

لاختبار مدى الارتباط بين المتغير المستقل.

- اختبار معامل الالتواء (Skewness) ومعامل التفلطح (Kurtosis) لأجل التحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات.
- تحليل التباين الانحدار (variance of Analysis) وذلك لاختبار مدى صلاحية النموذج واختبار

الفرضيات.

- تحليل الانحدار البسيط لاختبار اثر المتغير المستقل وأبعاده على المتغير التابع.
- تحليل الانحدار المتدرج لتحديد أفضل معادلة انحدار.

### المبحث الثالث : النتائج والمناقشة:

سيتم التطرق في هذا المبحث الى الإحصاءات الوصفية لمتغيري الدراسة واختبار الفرضيات من خلال الاختبارات القبلية التي تسمح باختبار اثر المتغير المستقل على المتغير التابع لنصل في الأخير إلى مناقشة النتائج.

#### المطلب الأول : الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة.

سيتم على مستوى هذا المطلب تشخيص متغيري الدراسة من خلال عرض المؤشرات الأولية لإجابات أفراد العينة بالاعتماد على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

#### الفرع الأول: متغير تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

يوضح الجدول التالي إجابات الباحثين في المديرية الفرعية للموارد البشرية بجامعة محمد خيضر - بسكرة- على أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال، بالإضافة إلى تبين مستوى أهمية الفقرات والأبعاد من وجهة نظر الباحثين.

الفصل الثالث: اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف بالمديرية الفرعية للموارد البشرية بجامعة بسكرة

الجدول رقم (16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات

عينة البحث عن عبارات المتغير الأول تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

الرقم	أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال	المتوسط	الانحراف	الأهمية	اتجاهات
	<b>قاعدة البيانات</b>	<b>3,1187</b>	<b>0,91810</b>		محايد
1	تمتلك المؤسسة على قاعدة بيانات كافية وشاملة ومتاحة لمختلف الأقسام.	3,3250	1,04728	1	محايد
2	تتصف قاعدة البيانات الموجودة في المؤسسة بقدرتها العالية على تخزين البيانات	3,1250	1,34331	4	محايد
3	تحرص المؤسسة على حماية قاعدة بياناتها بكفاءة	3,0250	1,25038	3	محايد
4	تعمل المؤسسة على تحديث قواعد بياناتها باستمرار	3,0000	1,19829	2	محايد
	<b>الشبكات</b>	<b>3,2292</b>	<b>0,99621</b>		محايد
5	تتوفر المؤسسة على شبكة اتصال تربط بين مختلف الأقسام والمصالح.	3,3250	1,16327	1	محايد
6	يوفر نظام المعلومات المؤسسة كل البيانات والمعلومات التفصيلية الضرورية.	3,1000	1,17233	2	محايد
7	تعمل الشبكات على النقل السريع والاقتصادي للمستندات.	3,1250	1,36227	5	محايد
8	تلعب شبكة الاتصالات دورا حيويا في عمل النظام	3,3500	1,38767	6	محايد
9	تستخدم المؤسسة البريد الإلكتروني كوسيلة اتصال ميسرة لإرسال الرسائل	3,4000	1,27702	4	محايد
10	توجد شبكة اتصالات حديثة وفعالة لخدمة النظام في الشركة	3,0750	1,18511	3	محايد
	<b>الأجهزة والمعدات</b>	<b>3,0875</b>	<b>0,91384</b>		محايد
11	الأجهزة المتوفرة بالمؤسسة تساعد في المعالجة السريعة والدقيقة للبيانات .	2,9250	1,22762	4	محايد
12	تساهم الأجهزة والوسائل في تسهيل ظروف العمل	3,4000	1,17233	2	محايد
13	تتوفر المؤسسة على الأجهزة والحواسيب بشكل جاف	3,2000	1,15913	1	محايد
14	جميع فروع الجامعة مجهزة بأجهزة حاسوب مبروطة بقاعدة بيانات واحدة توفر	2,8250	1,21713	3	محايد
	<b>البرمجيات</b>	<b>3,0500</b>	<b>1,03497</b>		
15	تستخدم المؤسسة برمجيات متعددة لغرض تنظيم وظائفها	3,1000	1,23621	3	محايد
16	تساعد البرمجيات الحاسوبية المستخدمة في المؤسسة على اتخاذ القرار	3,0250	1,2088	2	محايد
17	تعمل البرمجيات المستخدمة في العمل على جمع البيانات ومعالجتها بسرعة	3,0750	1,26871	4	محايد
18	تحقق البرمجيات المستخدمة في المؤسسة مساهمة فعلية في نظام تكنولوجيا	3,0000	1,15470	1	محايد
	<b>الموارد البشرية</b>	<b>3,0437</b>	<b>0,88955</b>		محايد
19	هناك عدد كاف من الموارد البشرية المؤهلة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات.	3,0000	1,03775	2	محايد
20	توظف المؤسسة أفراد مؤهلين علميا و عمليا في استخدام تكنولوجيا المعلومات	3,1750	1,19588	3	محايد
21	يوجد في المؤسسة فنيون قادرين على صيانة عتاد الحاسوب.	2,9750	1,31046	1	محايد
22	توفر المؤسسة برامج تدريبية للعاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال.	3,0250	1,31046	4	محايد
	<b>تكنولوجيا المعلومات والاتصال.</b>	<b>3,1170</b>	<b>0,78073</b>		محايد

المصدر: من اعداد الطالبة باعتماد على برنامج spss.v20



## الفصل الثالث: اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف بالمديرية الفرعية للموارد البشرية بجامعة بسكرة

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لإجابات الأفراد اتجاه تطبيق ابعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال بلغ 3,1170 بانحراف معياري بلغ 0,78073 ووفقا لمقياس الدراسة فإن اتجاهات الآراء تشير إلى "محايد"، ما يدل على أن هناك عدم وضوح الجامعة في تطبيق مكونات ومعدات وكلما يلزم لتطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال واضحة. وقد جاء: كما يلي:

✓ **قاعدة البيانات:** يظهر الجدول أن المتوسط الحسابي لإجابات هذا البعد بلغ 3,1187 بانحراف معياري

قدره 0,91810 ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى أن اتجاهات إجابات المستجوبين كانت حيادية ، كما أن الاتجاه نحو عباراته اتسمت كلها بالموافقة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 3,0000 الى 3,3250 مما يدل على سعي البنك لوضع الشخص المناسب في المكان المناسب .وبتحليل عبارات هذا البعد يتضح لنا:

- الجامعة تسعى لتعميم قاعدة بيانات موحدة بين موظفي الجامعة في جميع الكليات.
- سعي الإدارة في توضيح المهام والاتجاهات التي يجب أن يقوم الأفراد وتوفير المعلومات التي تساعد في إنجاز المهام .
- مراعاة الجامعة بأهمية وضع قاعدة بيانات موحدة وسهلة الوصول .

✓ **الشبكات:** نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد بلغ 3,2292 بانحراف معياري قدره 0,99621. ووفقا لمقياس الدراسة فإن اتجاهات آراء المستجوبين تشير إلى "محايد"، أما على مستوى عباراته فقد تراوحت متوسطات الحسابية ما بين 3,0750 و3,4000، ما يدل على أن هناك تشتت كبير في اتجاهات أفراد العينة حول تزويد الجامعة موظفيها بالشبكات التي تساهم في إنجاز المهام.

✓ **الأجهزة والمعدات:** نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لإجابات هذا البعد بلغ 3,0875 بانحراف معياري قدره 0,91384 ووفقا لمقياس الدراسة فإن اتجاهات آراء المستجوبين تشير إلى الحيادية.

✓ **البرمجيات:** يظهر الجدول أن المتوسط الحسابي لإجابات هذا البعد بلغ 3,0500 بانحراف معياري قدره 1,03497 ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى أن اتجاهات إجابات المستجوبين كانت حيادية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 2,8250 و 3,4000

✓ **الموارد البشرية:** يظهر الجدول أن المتوسط الحسابي لإجابات هذا البعد بلغ 3,0437 بانحراف معياري قدره 0,88955 ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى أن اتجاهات إجابات المستجوبين كانت حيادية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 2,9750 و3,1750 .

## الفصل الثالث: اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف بالمديرية الفرعية للموارد البشرية بجامعة بسكرة

الجدول رقم (17): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية

لإجابات عينة البحث عن عبارات المتغير الثاني التوظيف.

الرقم	التوظيف	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	اتجاهات الاراء
1	ساهم استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تخفيض تكاليف عملية التوظيف.	2,6750	1,32795	11	محايد
2	تشتت المؤسسة المهارة والخبرة الكافية والتمكن من التكنولوجيا كشرط أساسي في التوظيف.	2,7000	1,28502	9	محايد
3	يساهم نظام المعلومات المطبق في تحسين عملية التوظيف.	2,8750	1,32409	10	محايد
4	تخصص المؤسسة ميزانية كافية للتوظيف في مجال تكنولوجيا الاتصال	2,8000	1,18105	4	محايد
5	تكنولوجيا المعلومات والاتصال قادرة على تلبية متطلبات التوظيف في المؤسسة.	2,7500	1,27601	8	محايد
6	تعتمد المؤسسة على مصادر الاستقطاب الخارجي وتقوم بالإعلان عن الوظائف الشاغرة.	2,8500	1,18862	5	محايد
7	أرى أن المؤسسة نجحت في وضع الرجل المناسب في المكان المناسب وفي الزمن المناسب.	3,1000	1,23621	7	محايد
8	تضع المؤسسة عند اختيار المتقدمين اختبارات مناسبة تتماشى ومواصفات شغل الوظيفة.	2,9000	1,21529	6	محايد
9	الإعلان عن الوظائف من خلال التكنولوجيا الجديدة ساهم في جذب المهارات.	3,0000	0,98710	1	محايد
10	تشجع المؤسسة فكرة تقديم طلبات التوظيف الكترونيا	3,0500	1,13114	3	محايد
11	تضع المؤسسة برنامج استقطاب فعال يهدف إلى جذب أكبر عدد ممكن من الكفاءات والمهارات	2,8750	1,06669	2	محايد
	التوظيف	2,8705	0,72840		محايد

المصدر: من اعداد الطالبة باعتماد على برنامج Spss.v20

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي للإجابات كان بين 2,6750 و 3,1000 بلغ بانحراف معياري كان بين 0,98710 و 1,32795 ووفقا لمقياس الدراسة فإن اتجاهات المبحوثين كانت نحو "الحيادية"، وهذا يدل على تشتت الموظفين حول تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عملية التوظيف وهذا يدل على أن المديرية محل الدراسة لا تضع نظام مفهوم ومحدد هذا ما أدى إلى تشتت أو عدم فهم العينة المستجوبة للتكنولوجيا المعلومات والاتصال المطبقة من طرف المديرية الفرعية للموارد البشرية بالجامعة.

## الفصل الثالث: اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف بالمديرية الفرعية للموارد البشرية بجامعة بسكرة

### المطلب الثاني: اختبار فرضيات الأثر

الفرع الأول: الاختبارات القبليّة: تتمثل في إجراء بعض الاختبارات لتطبيق تحليل انحدار الفرضيات وذلك من أجل ملائمة البيانات لافتراضات التحليل، وذلك على النحو التالي:

#### 1- طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة:

قبل دراسة الأثر بين متغيري الدراسة حاولنا معرفة طبيعة الارتباط بينهم من خلال الاعتماد على معامل الارتباط بيرسون، وذلك لغرض تقديم دعم أولي لفرضيات الدراسة. والجدول التالي يبين نتائج التحليل الإحصائي لهذه العلاقات.

الجدول رقم(18):معامل الارتباط لمتغيري الدراسة

		التوظيف
قاعدة البيانات	معامل الارتباط	0,532**
	مستوى الدلالة	0,000
الشبكات	معامل الارتباط	0,445**
	مستوى الدلالة	0,004
الأجهزة والمعدات	معامل الارتباط	0,384
	مستوى الدلالة	0,014
البرمجيات	معامل الارتباط	0,500
	مستوى الدلالة	0,001
الموارد البشرية	معامل الارتباط	0,369**
	مستوى الدلالة	0,019
تكنولوجيا المعلومات والاتصال	معامل الارتباط	0,547**
	مساوى الدلالة	0,00
N		40

\*\* مستوى الدلالة 1% / مستوى الدلالة 5%

المصدر: من اعداد الطالبة باعتماد على برنامج Spss.v20

يظهر من خلال الجدول أعلاه أن هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين متغيري الدراسة وكذا بعد من أبعادها، حيث :

- ❖ بلغ معامل الارتباط تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتوظيف  $0,547^{**}$  عند مستوى دلالة  $0,000$ ، وهذا يشير الى ارتباط موجب و مقبول بينهما.
- ❖ بلغ معامل الارتباط بين قاعدة البيانات والتوظيف  $0,532^{**}$  عند مستوى دلالة  $0,000$ ، وهذا يشير الى وجود ارتباط بينهما.
- ❖ بلغ معامل الارتباط بين الشبكات والتوظيف  $0,445^{**}$  عند مستوى دلالة  $0,004$ ، وهذا يشير الى ارتباط موجب و مقبول بينهما.

### الفصل الثالث: اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف بالمديرية الفرعية للموارد البشرية بجامعة بسكرة

- بلغ معامل الارتباط بين الاجهزة والمعدات والتوظيف  $0,384^{**}$  عند مستوى دلالة  $0,014$ ، وهذا يشير الى عدم وجود ارتباط بينهما.
- بلغ معامل الارتباط بين البرمجيات والتوظيف  $0,500^{**}$  عند مستوى دلالة  $0,001$ ، وهذا يشير الى ارتباط موجب وقوي بينهما.
- بلغ معامل الارتباط بين الموارد البشرية والتوظيف  $0,369^{**}$  عند مستوى دلالة  $0,019$ ، وهذا يشير الى عدم وجود ارتباط بينهما.

#### اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح:

للتأكد من عدم وجود ارتباط بين المتغيرات المستقلة قمنا باستخدام اختبار التضخم التباين (VIF) واختبار التباين المسموح (Tolerance)، مع مراعاة عدم تجاوز معامل تضخم التباين للقيمة (10)، وقيمة اختبار التباين المسموح اكبر من (0,05)، والجدول الموالي يوضح نتائج هذه الاختبارات.

الجدول رقم(19) : اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح.

VIF	Tolérance	المتغيرات
1,444	0,693	قاعدة البيانات
2,985	0,335	الشبكات
3,294	0,304	الأجهزة والمعدات
3,469	0,288	البرمجيات
1,420	0,704	الموارد البشرية

المصدر: من اعداد الطالبة باعتماد على برنامج Spss.v20

(VIF) لجميع المتغيرات تقل عن 10 بحيث تتراوح بين (1,420 و 3,469)، وان اختبار التباين المسموح (Tolerance) تراوحت بين (0,288 و 0,704) وهي اكبر من 0,05، ويعد مؤشرا على عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة.

#### اختبار التوزيع الطبيعي:

يستخدم اختبار التوزيع الطبيعي للتأكد من تمثيل العينة للمجتمع الاصلي بإتباع طريقة التوزيع الطبيعي. ومن اجل ذلك يجب ان تكون قيمة Kurtosis محصورة بين (10،-10) بينما قيمة Skewners تكون محصورة بين (3، -3) . وفيما يلي حساب قيمة الالتواء والتفلطح للإجابات حول الفقرات المكونة لكل متغير منمتغيرات الدراسة.

الفصل الثالث: اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف بالمديرية الفرعية للموارد البشرية بجامعة بسكرة

جدول رقم (20) : اختبار توزيع الطبيعي بمعاملَي Kurtosis و Skewness

Skewness		Kurtosis		الحد الأعلى	الحد الأدنى	المتغيرات وأبعادها
الخطأ المعياري	إحصائيا	الخطأ المعياري	إحصائيا	الإحصائيات	الإحصائيات	
0,374	-0,368	0,733	-1,047	4,75	1,25	قاعدة البيانات
0,374	-0,609	0,733	-0,251	4,65	1,00	الشبكات
0,374	-0,448	0,733	-0,313	4,75	1,00	الأجهزة والمعدات
0,374	-0,487	0,733	-0,919	4,75	1,00	البرمجيات
0,374	-0,011	0,733	-1,052	4,75	1,50	الموارد البشرية

المصدر: من اعداد الطالبة باعتماد على برنامج Spss.v20

من خلال الجدول نلاحظ ان معاملات الالتواء Skewness كانت محصورة بين (-0,906، -0,011) ومعاملات التفلطح Kurtosis التي كانت محصورة بين (-1,052، -0,251). وبالتالي فان بياناتنا تخضع لتوزيع طبيعي.

**اختبار صلاحية النموذج :**

تم استخدام تحليل تباين الانحدار Analysis of variance للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضيات، ونتائجها تظهر في الجدول التالي :

جدول رقم (21) : نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية:

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F محسوبة	مستوى الدلالة
الانحدار	6,199	1	6,199	16,254	0,000
الخطأ	14,493	38	0,381		
المجموع	20,692	39			

المصدر: ماعداد الطالبة باعتماد على برنامج Spss.v20

من خلال النتائج الواردة في الجدول يتبين ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية الاولى بلغت قيمة F المحسوبة 16,254 وبقية احتمالية 0.000 وهي اقل من مستوى الدلالة a=0,05

الفرع الثاني : اختبار الفرضية الرئيسية وفرضياتها الفرعية :

بناء على الاختبارات القبلية، يمكننا اختبار الفرضية الرئيسية وفرضياتها الفرعية الخمسة من خلال معرفة اثر كل بعد من أبعاد المتغير المستقل على نحو مستقل في مستوى المتغير التابع وهو التوظيف، لنصل بعد ذلك إلى بناء أفضل نموذج باستخدام طريقة الانحدار المتدرج.

الفصل الثالث: اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف بالمديرية الفرعية للموارد البشرية بجامعة بسكرة

جدول رقم (21) : نتائج تحليل اختبار الانحدار البسيط لأثر المتغير المستقل وأبعاده على التوظيف.

المتغير المستقل وأبعاده	R	R-DEUX	F	مستوى الدلالة	ثابت	B	T	مستوى الدلالة
قاعدة البيانات	0,532	0,284	39.,15	0,000	1,553	0,422	3,878	0,000
الشبكات	0,445	0,198	9,389	0,000	1,820	0,325	3,064	0,004
الاجهزة والمعدات	0,384	0,148	6,584	0,000	1,925	0,306	2,566	0,014
البرمجيات	0,500	0,250	12,645	0,000	1,798	0,352	3,556	0,001
الموارد البشرية	0,369	0,136	5,979	0,019	1,951	0,302	2,445	0,000
تكنولوجيا المعلومات والاتصال	0,547	0,300	16,254	0,03	1,279	0,511	4,032	0,000

المصدر: من إعداد الطالبة باعتماد على برنامج 20Spss.v

تعتبر النتائج الإحصائية الظاهرة في الجدول أعلاه على مايلي :

● يرتبط بعد قاعدة البيانات بالتوظيف بمقدار 0,532 كما انه يفسر 28.4 % من التغيير في التوظيف، ويعد ذلك مقبولا بالاعتماد على قيمة T البالغة 3,878 بمستوى دلالة 0,000 وهو اكبر من مستوى الدلالة 0,05، وهذا يثبت وجود اثر ذو دلالة احصائية بين قاعدة البيانات والتوظيف ، وبالتالي تقبل الفرضية الأولى.

ويمكن القول ان النموذج الممثل للظاهرة المعنوية بقيمة الاختبار F البالغة 15,039 بمستوى دلالة اقل من المستوى المعتمد، لذا يمكن عرض معالم النموذج في المعادلة التالية: **التوظيف = 0,422+1,553 قاعدة البيانات**

● يرتبط بعد الشبكات بالتوظيف بمقدار 0.445 كما انه يفسر % 19,8 من التغيير في التوظيف، ويعد ذلك مقبولا بالاعتماد على قيمة T البالغة 2,157 بمستوى دلالة 0,004 وهو اقل من مستوى الدلالة 0,05، وهذا يثبت وجود اثر ذو دلالة إحصائية بين التحفيز والاستغراق الوظيفي، وبالتالي نقبل الفرضية الثانية .

ويمكن القول ان النموذج الممثل للظاهرة المعنوية بقيمة الاختبار F البالغة 9,388 بمستوى دلالة اقل من المستوى المعتمد، لذا يمكن عرض معالم النموذج في المعادلة التالية: **التوظيف = 0,325+1,820 الشبكات**

### الفصل الثالث: اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف بالمديرية الفرعية للموارد البشرية بجامعة بسكرة

- يرتبط بعدالأجهزة والمعدات بالتوظيف بمقدار 0,384 كما انه يفسر % 14,8 من التغيير في التوظيف، ويعد ذلك مقبولا بالاعتماد على قيمة T البالغة 2,655 بمستوى دلالة 0,014 وهو اقل من مستوى الدلالة المعتمد. وهذا يثبت وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الأجهزة والمعدات والتوظيف، وبالتالي نقبل الفرضية الثالثة.

ويمكن القول ان النموذج الممثل للظاهرة المعنوية بقيمة الاختبار F البالغة 6,584 بمستوى دلالة اقل من المستوى المعتمد، لذا يمكن عرض معالم النموذج في المعادلة التالية: **التوظيف = 1,925 + 0,306 الأجهزة والمعدات.**

- يرتبط بعدالبرمجيات بالتوظيف بمقدار 0,384 كما انه يفسر % 14,8 من التغيير في التوظيف، ويعد ذلك مقبولا بالاعتماد على قيمة T البالغة 3,556 بمستوى دلالة 0,001 وهو اقل من مستوى الدلالة المعتمد. وهذا يثبت وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين البرمجيات والتوظيف، وبالتالي نقبل الفرضية الرابعة.

ويمكن القول ان النموذج الممثل للظاهرة المعنوية بقيمة الاختبار F البالغة 12,645 بمستوى دلالة اقل من المستوى المعتمد، لذا يمكن عرض معالم النموذج في المعادلة التالية : **التوظيف = 1,798 + 0,352 البرمجيات .**

- يرتبط بعد الموارد البشرية بالتوظيف بمقدار 0,369 كما انه يفسر % 13,6 من التغيير في التوظيف، ويعد ذلك مقبولا بالاعتماد على قيمة T البالغة 2,445 بمستوى دلالة 0,000 وهو اقل من مستوى الدلالة المعتمد. وهذا يثبت وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الموارد البشرية والتوظيف، وبالتالي نقبل الفرضية الخامسة.

ويمكن القول ان النموذج الممثل للظاهرة المعنوية بقيمة الاختبار F البالغة 5,979 بمستوى دلالة اقل من المستوى المعتمد، لذا يمكن عرض معالم النموذج في المعادلة التالية : **التوظيف = 1,951 + 0,302 الموارد البشرية**

- يرتبط بعد تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالتوظيف بمقدار 0,547 كما انه يفسر % 30 من التغيير في التوظيف، ويعد ذلك مرفوضا بالاعتماد على قيمة T البالغة 4,032 بمستوى دلالة 0,000 وهو اصغر من مستوى الدلالة 0,05 وهذا يثبت وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتوظيف، وبالتالي نقبل الفرضية الرئيسية . وما يؤكد ذلك أن النموذج الممثل للظاهرة المعنوية بقيمة الاختبار F البالغة 16,254 بمستوى دلالة اقل من المستوى المعتمد، لذا يمكن عرض معالم النموذج في المعادلة التالية : **التوظيف = 1,279 + 0,511 تكنولوجيا المعلومات والاتصال.**

بناء وتقييم أفضل نموذج ممثل لأثر المتغير المستقل على المتغير التابع:

يظهر الجدول التالي معالم النماذج المفسرة لأثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على التوظيف بالاعتماد على تحليل

الانحدار المتدرج كما يلي :

الفصل الثالث: اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف بالمديرية الفرعية للموارد البشرية بجامعة بسكرة

جدول رقم (22) تقدير معاملات النماذج المفسرة لأثر المتغير المستقل على المتغير التابع:

Modèle	Coefficients non Standardises		T	SIG	F	SIG	R	R_deux
	A	Erreur Standard						
(Constante) قاعدة البيانات	1,553	0,354	4,389	0,000	15,039	0,000	0,532	0,284
	0,301	1,109	3,878	0,000				
(Constante) البرمجيات	0,255	0,368	3,415	0,002	10,384	0,000	0,600	0,360
	0,222	0,106	2,095	0,043				

المصدر: من اعداد الطالبة باعتماد على برنامج 20Spss.v

تشير معطيات الجدول اعلاه، انه بتطبيق تحليل الانحدار المتدرج أدى الى خروج كل من الشبكات والأجهزة والمعدات والموارد البشرية والاحتفاظ بقاعدة البيانات والبرمجيات، لأن قاعدة البيانات تتضمن ارتباط خطي بنسبة 28,4% مع المتغير التابع حيث ان زيادة واحدة في مستوى الاهتمام بقاعدة البيانات تؤثر بمقدار 0,301 على التوظيف، اما باقي المتغيرات التي لم يؤخذ بها بالنموذج ستؤدي الى وجود التوظيف بمقدار 1,553، اي وجود حد أدنى من هذا الأخير في غياب المتغيرات المستقلة الأخرى، ويكون نموذج الانحدار المتعدد بالصيغة التالية :

$$\text{التوظيف} = 1,553 + 0,301 \text{ قاعدة بيانات}$$

اما البرمجيات تتضمن ارتباط خطي بنسبة 36% مع المتغير التابع حيثان زيادة واحدة في مستوى الاهتمام بالبرمجيات تؤثر بمقدار 0,222 على التوظيف، اما باقي المتغيرات التي لم يؤخذ بها بالنموذج ستؤدي إلى وجود التوظيف بمقدار 0,255، أي وجود حد أدنى من هذا الأخير في غياب المتغيرات المستقلة الأخرى، ويكون نموذج الانحدار المتعدد بالصيغة التالية :

$$\text{التوظيف} = 0,222 + 0,255 \text{ برمجيات.}$$

والاختبارات التي تقودنا إلى قبول النموذج كأفضل ممثل لأثر المتغير المستقل على بعد التوظيف تتمثل في التالي:

- مستوى معنوية النموذج: نلاحظ من خلال الجدول السابق ان F لقاعدة البيانات بلغت 15,039 بمستوى معنوية 0.000 وهو اقل من 0,05، كما ان القدرة التفسيرية لهذا النموذج جاءت ضعيفة وفقا للقيمة R البالغة 0,532 وهذا يشير الى ان 28,4% من التباينات الكلية يفسرها نموذج الانحدار الخطي المتعدد.

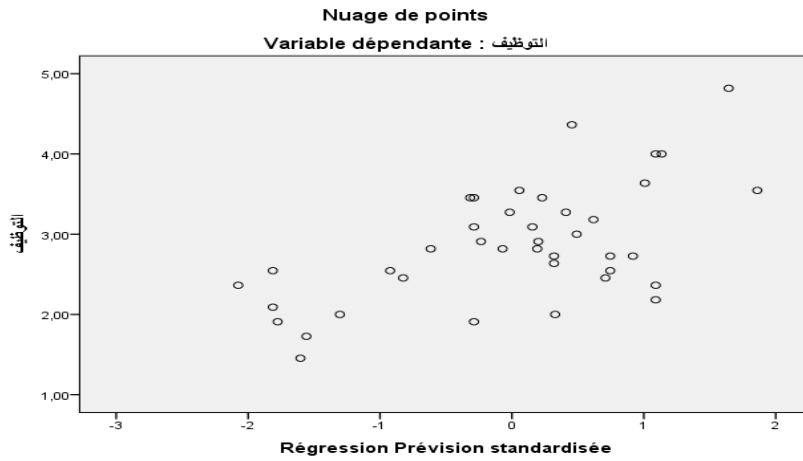


الفصل الثالث: اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف بالمديرية الفرعية للموارد البشرية بجامعة بسكرة

أما بالنسبة للبرمجيات نلاحظ من خلال الجدول السابق ان  $F$  بلغت 10,384 بمستوى معنوية 0.000 وهو اقل من 0,05، كما ان القدرة التفسيرية لهذا النموذج جاءت ضعيفة وفقا للقيمة  $R$  البالغة 0,600 وهذا يشير الى ان 36 % من التباينات الكلية يفسرها نموذج الانحدار الخطي المتعدد.

- اختبار تجانس الخطي العشوائي : نلاحظ من خلال الشكل الموالي ان النقاط تتوزع بشكل منتظم، اي ان شكل الانتشار له نمط معين مما يعني ان التوزيعات منتظمة .

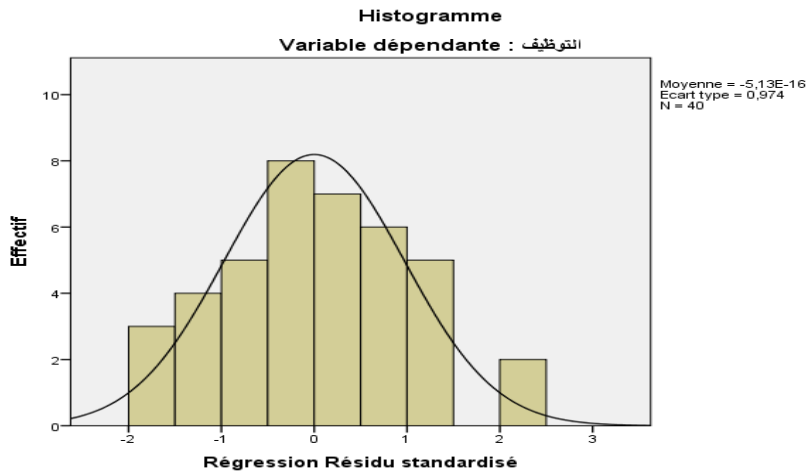
الشكل رقم (10): التمثيل البياني لاختبار تجانس الخطأ العشوائي:



المصدر : من اعداد الطالبة باعتماد على برنامج Spss.v20

- اختبار التوزيع الطبيعي للأخطاء العشوائية : يبين المدرج التكراري التالي ان اغلب النقاط تتوزع داخل مجال (-2 ، 3 ) مما يبين أن الأخطاء موزعة حسب التوزيع الطبيعي

الشكل رقم (11): التمثيل البياني لختبار التوزيع الطبيعي للأخطاء العشوائية



المصدر : من إعداد الطالبة باعتماد على برنامج Spss.v20

## الفصل الثالث: اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف بالمديرية الفرعية للموارد البشرية بجامعة بسكرة

### 1. لمطلب الثالث : مناقشة النتائج

#### الفرع الأول : مناقشة نتائج التحليل الوصفي

□ أشارت النتائج الى ان المتوسط الحسابي لتكنولوجيا المعلومات والاتصال مقبول حيث بلغ 3.1170 وهذا ما يدل على

أنالمديرية الفرعية للموارد البشرية في جامعة محمد خيضر محل الدراسة يمارسه بشكل مقبول، ويرجع ذلك إلأن:

- ✓ توفر قاعدة بيانات واضحة للموظفين يمكنهم استعمالها لانجاز مهامهم اليومية بكل سهولة وبدون تعقيد.
- ✓ وأيضاً توفر شبكات الاتصال التي من خلالها يمكن للموظفين التواصل داخل المؤسسة وخارجها.
- ✓ وتوفر جميع الأجهزة والمعدات التي يحتاجها العاملين وكل ما يلزم لانجاز المهام.
- ✓ وهناك أفراد مختصين لاستخدام هذه التكنولوجيات مدربين من طرف المؤسسة وتسهر على تطويرهم لمواكبة التطورات الحاصلة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

#### الفرع الأول : مناقشة اختبار الفرضيات:

من خلال تحليل نتائج الفرضيات تبين وجود اثر ذو دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال و التوظيف، وهذه النتيجة تتوافق مع ما جاء في الجانب النظري، باعتبار ان تكنولوجيا المعلومات والاتصال تسعى لتوفير جميع معداتها وبرامجها لاختراق جميع الميادين منها المؤسسات وبشكل خاص وظيفة أساسية في عمل المؤسسات وهي التوظيف.

➤ أشارت نتائج الفرضية الفرعية الأولى علوجود اثر ذو دلالة إحصائية بين قاعدة البيانات والتوظيف، وهي نتيجة تتوافق مع المدركات المرتفعة نحو بعد قاعدة البيانات الذي احتل المرتبة الأولى لابعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال، إذ نلاحظ أيضاً أن اغلب عباراته كانت قيمها مرتفعة بالاستناد على الانحراف المعياري.

➤ وأشارت الفرضية الفرعية الثانية على وجود اثر ذو دلالة إحصائية بين الشبكات والتوظيف، بمعامل تفسير ضعيف قدره 19,8% ، وهذه نتيجة تتوافق مع مدركات الباحثين ازاء بعد الشبكات، مايعنى أن مؤسسة محل الدراسة تعمل على توفير الشبكات لموظفيها ولكن بمستوى منخفض، وذلك من اجل استقطاب الكفاءات والاتصال بالجامعات والمعاهد لجذب اهتمام الأفراد ذو كفاءة وذوي المهارات للجامعة.

➤ ونصت الفرضية الفرعية الثالثة على وجود اثر ذو دلالة إحصائية بين الأجهزة والمعدات والتوظيف، بمعامل تفسير ضعيف قدره 14,8%، وهي نتيجة تتوافق مع مدركات الباحثين ازاء بعد الأجهزة والمعدات، وعلى رغم من مؤسسة محل الدراسة تمارس بعد الأجهزة والمعدات من خلال توفير الأجهزة واللوازم التي يحتاجها الموظفين لانجاز مهامهم على أفضل وجه.

➤ دلت نتائج الفرضية الفرعية الرابعة وجود اثر ذو دلالة إحصائية بين البرمجيات والتوظيف، وهي نتيجة تتوافق مع المدركات المرتفعة نحو بعد البرمجيات ، حيث أن المؤسسة محل الدراسة تحاول توفير البرمجيات اللازمة لخدمة عملية التوظيف ومراجها بالطريقة الصحيحة ودون استهلاك تكاليف عالية .

➤ دلت نتائج الفرضية الفرعية الخامسة على وجود اثر ذو دلالة إحصائية بين الموارد البشرية والتوظيف، وهي نتيجة تتوافق مع المدركات المرتفعة نحو بعد الموارد البشرية ، حيث أن المديرية الفرعية للموارد البشرية في جامعة محمد خيضر محل الدراسة تسعى إلى توفير الموارد البشرية اللازمة والمؤهلة لخدمة عملية التوظيف.

## الفصل الثالث: اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف بالمديرية الفرعية للموارد البشرية بجامعة بسكرة

### خلاصة الفصل:

من خلال دراستنا الميدانية حول موضوع اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف وكان محل الدراسة في المديرية الفرعية للموارد البشرية بجامعة محمد خيضر بسكرة وبالاعتماد على الاستمارة كأداة أساسية لجمع المعلومات تم التوصل إلى النتائج التالية:

وجود اثر لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف داخل المؤسسة محل الدراسة عند مستوى الدلالة 0,05

تم الاتفاق على أن جميع أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال تمارس في المديرية الفرعية للموارد البشرية بالجامعة.

## خاتمة:

إن العصر الذي نعيشه اليوم هو عصر المعلوماتية (عصر تكنولوجيا المعلومات والاتصال) وهذا ما تميز به عن باقي العصور الأخرى من كثرة و دقة المعلومات، فهذه الثورة الرقمية و المعلوماتية أساسها ظهور التكنولوجيات الحديثة من أجهزة حديثة وشبكات، واستخدامها في تنفيذ جميع الأعمال في المجتمع من أبسطها إلى أعقدها بالإضافة إلى ما تقدمه من كفاءة و سرعة في معالجة البيانات و إعطاء النتائج المراد الوصول إليها في وقت وجيز جدا.

تعتبر الموارد البشرية من الموارد المهمة التي تحتاجها المؤسسات في أداء مختلف أعمالها، ولكن نظراً للتطورات الحاصلة في ميدان تكنولوجيا المعلومات والاتصال، فقد برز دور المعلومات، وأصبحت هذه الأخيرة ضرورية جداً للقيام بالعمليات والأنشطة المختلفة داخل المؤسسة. هنا عملت المؤسسات على إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصال داخل إدارة الموارد البشرية والتي كان لها الفضل في تحسين وتحقيق كفاءة على مستوى هذه الأنشطة خاصة وظيفة التوظيف التي استفادت كثيرا من هذه التقنيات سواء من جهة المؤسسة أو من جهة الأشخاص الذي يبحثون عن وظائف حيث كانت هذه هي دراستنا المتمثلة في اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف.

لقد توصلت الدراسة إلى جملة من استنتاجات على الصعيدين النظري والميداني بالإضافة لمجموعة من التوصيات تم اقتراحها لمساعدة المؤسسة محل الدراسة على زيادة فعالية أنشطتها الخاصة بالتوظيف بالاستغلال الأمثل لتكنولوجيا المعلومات والاتصال، ومثلت أهم النتائج المتوصل إليها في:

النتائج النظرية :

- 1) إن المديرية الفرعية للجامعة تملك الإرادة الكاملة لتوفير جميع وسائل الاتصال الحديثة والمتعلقة بتكنولوجيا الاتصال، حيث نجد أن الجامعة لها إمكانية كبيرة وحقيقية لتوفير الأجهزة والحواسيب لجل المصالح والمكاتب التي لها حاجة بهذه الأجهزة وخدمة عملية التوظيف واستقطاب الكفاءات اللازمة.
- 2) إن الجامعة بها شبكات محلية بما نسبته ربط عالية، وأيضا ربط بخدمة الشبكات منذ نشأة المركز والخدمة متوفرة حاليا رغم الجهود المبذولة من الإدارة لتوفير كل ما سبق من أجهزة وشبكات والسعي لحمايتها من الأضرار إلا أن هذه الجهود غير كافية ما لم تكن هناك المهارة اللازمة لدى الموظفين لاستغلال وتشغيل الأجهزة والتعامل مع الشبكات.
- 3) المديرية الفرعية للجامعة بحاجة إلى توضيح المهام والبيانات التي على الموظفين استعمالها
- 4) لا بد من استخدام الأجهزة والشبكات بشكل فعال.
- 5) يمكن إعداد آليا قائمة رسمية بأسماء المرشحين الذين سيتم الاختيار من بينهم، كما ويمكن استغلال البرمجيات لإخضاع المرشحين لاختبارات أولية او لفرز طلبات التوظيف.
- 6) يعتبر تدخل العامل البشري في اختيار وتعيين الموارد البشرية أمر حاسم لا بد منه لإجراء الاختبارات النفسية، اختبارات الصدق، اختبارات الاتجاهات، وإدارة المقابلة بما يدفع للتقرب والاحتكاك بالمرشح والتأكد من مدى توفره على المتطلبات الوظيفية لشغل المنصب الشاغر وما قدرته على الانسجام مع فريق عمله.

## الفصل الثالث: اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف بالمديرية الفرعية للموارد البشرية بجامعة بسكرة

النتائج التطبيقية: من خلال دراستنا الميدانية في المديرية الفرعية للموارد البشرية في جامعة محمد خيضر تحصلنا على بعض النتائج نوجزها كما يلي:

- توفر المديرية قاعدة بيانات واضحة وغير معقدة والتي تسهل الأعمال اليومية للموظفين.
- توفر المديرية شبكات تواصل تساعد الإداريين والموظفين على التواصل داخل المؤسسة وخارجها
- تستخدم المديرية الموقع [univ-biskra.dz](http://univ-biskra.dz) لنشر إعلانات التوظيف
- تسعى المديرية إلى تجهيز كل مصالحها بالأجهزة والمعدات اللازمة.
- توفر المديرية البرمجيات التي تساهم في استقطاب الكفاءات.
- المديرية تسعى إلى توفير الموارد البشرية اللازمة والمؤهلة لخدمة عملية التوظيف.

### التوصيات:

- 1) على المؤسسة الاهتمام أكثر بمجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتعميمها على جل أنشطة المؤسسة.
- 2) على المؤسسة الاهتمام بتطوير مهارات العاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال لتوظيفها بشكل جيد في أنشطة المؤسسة، ومواكبة المؤسسات الكبرى.
- 3) ضرورة الاستثمار أكثر في أحدث التكنولوجيات والخاصة بتسيير الموارد البشرية، التي تعطيها إطار تكنولوجي محدد وضروري لارتقاء المؤسسة المورد البشري في آن واحد.
- 4) إعطاء أولوية وأهمية لتكنولوجيات المعلومات والاتصال وربطها بالإستراتيجية الكلية للمؤسسة حتى تلي حاجات عملية التوظيف والوظائف الأخرى.
- 5) التوظيف باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال يسرع الإجراءات ويوسع نطاق التحقيق المتعلق بالموظفين المرتقبين وكذلك يحسن من صورة الجامعة ويعتبر وسيلة فعالة في تطوير صورة الشركة.

## أفاق البحث:

كانت دراستنا لآثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال في وظيفة من أهم وظائف الموارد البشرية التي تزود المؤسسة بكل ما تحتاجه من كفاءات لسد العجز من هذا المورد المهم و الأساسي في المؤسسات لكن من الصعب دراسة المتغيرات بشكل مستقل لان وظائف الموارد البشرية تكمل بعضها، كما تكمل باقي الأنشطة الرئيسية داخل المؤسسة. من هذا المنطلق نقترح إجراء الدراسة على كيفية تبني هذه التكنولوجيات الخاصة بالمعلوماتية في بناء نظام فعال يساعد متخذي القرار في جميع المستويات الإدارية. كما لا ننسى دور المورد البشري في إنجاح هذه العملية داخل المؤسسة الجزائرية.

الصفحة	العنوان
	الواجهة
I	الشكر والتقدير
II	الإهداء
III	الملخص باللغة العربية
IV	الملخص باللغة الأجنبية
V	قائمة الجداول
VI	قائمة المخططات والرسوم البيانية
أ - د	المقدمة العامة
<b>01</b>	<b>الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيات المعلومات والاتصال.</b>
02	المبحث الأول: ماهية تكنولوجيات المعلومات والاتصال.
02	المطلب الأول: أهم المصطلحات لها علاقة بتكنولوجيات المعلومات والاتصال.
03	المطلب الثاني: مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصال
05	المطلب الثالث: أهمية تكنولوجيات المعلومات والاتصال في المؤسسة.
05	المبحث الثاني: خصائص وأبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال
05	المطلب الأول: خصائص تكنولوجيا المعلومات والاتصال.
06	المطلب الثاني: أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال
12	المبحث الثالث: الفوائد التي تقدمها تكنولوجيا المعلومات والاتصال واستعمالاتها في المؤسسة.
12	المطلب الأول: الفوائد التي تقدمها تكنولوجيا المعلومات والاتصال
13	المطلب الثاني: استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة
14	خاتمة الفصل:
<b>15</b>	<b>الفصل الثاني : الإطار النظري عملية التوظيف في المؤسسة .</b>
16	المبحث الأول: مفهوم إدارة الموارد البشرية وأهم وظائفها.
16	المطلب الأول: مفهوم إدارة الموارد البشرية.
18	المطلب الثاني: أهم وظائف إدارة الموارد البشرية.
19	المبحث الثاني : مفهوم التوظيف وأهدافه.
19	المطلب الأول: مفهوم عملية التوظيف وأهميته .
20	المطلب الثاني: أهداف عملية التوظيف.
20	المبحث الثالث: عملية التوظيف وعيوبه.
20	المطلب الأول: مراحل عملية التوظيف.
25	المطلب الثاني: عيوب التوظيف التقليدي.
26	المبحث الرابع: مساهمة تكنولوجيات المعلومات والاتصال على التوظيف.

26	المطلب الأول: علاقة نظام المعلومات بعملية التوظيف.
26	المطلب الثاني: أثر تكنولوجيا الاتصال على عملية التوظيف
27	المطلب الثالث: أثر قاعدة البيانات على عملية التوظيف
27	المطلب الرابع : أثر الشبكات على عملية التوظيف
27	المطلب الرابع: أثر الأجهزة والمعدات على عملية التوظيف
28	خاتمة الفصل
30	<b>الفصل الثالث: الدراسة الميدانية لأثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف بالمديرية الفرعية للموارد البشرية بجامعة بسكرة</b>
31	المبحث الأول : التعريف بالمؤسسة محل الدراسة
31	المطلب الأول:نشأة المؤسسة
32	المطلب الثاني:الهيكل التنظيمي
33	المطلب الثالث:مجتمع وعينة الدراسة
33	الفرع الأول :مجتمع الدراسة
33	الفرع الثاني : عينة الدراسة
38	المبحث الثاني :أداة الدراسة والأساليب الإحصائية
38	المطلب الأول: مكونات وتصميم أداة الدراسة
38	الفرع الأول : مكونات أداة الدراسة
39	الفرع الثاني : تصميم أداة الدراسة
39	المطلب الثاني :صدق الأداة
39	الفرع الأول:انواع الصدق في البحث العلمي
40	الفرع الثاني: الصدق الذاتي
44	المطلب ثالث: ثبات الأداة
45	المطلب الرابع الأساليب الإحصائية:
46	المبحث الثالث:النتائج والمناقشة
46	المطلب الأول :الإحصائيات الوصفية لمتغيرات الدراسة
46	الفرع الأول متغير تكنولوجيا المعلومات والاتصال.
49	الفرع الثاني: متغير التوظيف.
50	المطلب الثاني: اختبار فرضيات الأثر.
50	الفرع الأول: اختبارات القابلية.
52	الفرع الثاني: اختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية.
57	المطلب الثالث: مناقشة النتائج.
57	الفرع الأول: مناقشة نتائج التحليل الوصفي.
57	الفرع الثاني: مناقشة اختبار الفرضيات



58	خلاصة الفصل
59	الخاتمة:
62	فهرس المحتويات
65	قائمة المراجع
68	قائمة المحكمين
69	الملاحق

## قائمة المراجع:

### المراجع العربية:

#### 1-المقالات:

1. بوميلة سعاد و بوبكر فارس(2004 مارس )، اثر التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال في المؤسسة الاقتصادية ،مجلة الاقتصاد والمناجنت.
2. محمد تقروت،2009 أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تطوير الخدمات السياحية ،مجلة السياحة والتسويق السياحي في الجزائر – الامكانيات والتحديات التنافسية قالمة جامعة 8 ماي 1945.
3. الهام يجياوي ، بوحديد ليلي:اهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين جودة التعليم العالي بالجامعة الجزائرية، جامعة باتنة1، مجلة تاريخ العلوم ،العدد السادس، جامعة باتنة1، باتنة، الجزائر.

#### 2-الكتب:

4. باري كشواي(2006) إدارة الموارد البشرية ،دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
5. بسام عبد الرحمان المشاقبة (2015): نظريات الاتصال، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن.
6. رحيم يونس كرو العزاوي (2008) مقدمة في منهج البحث العلمي، دار الدجلة للنشر والطباعة، بغداد، العراق.
7. الشمايلة ماهر عودة، محمد عزت اللحام، الكافي مصطفى يوسف(2015) تكنولوجيا الاعلام والاتصال،دار الاعصار العلمي للطباعة والنشر ، عمان، الأردن.
8. صلاح مهدي محسن العماري و طاهر محسن منصور الغالي:(2008) الإدارة والأعمال،دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
9. عائض بن الشافي الاكلي، المبيضين ، صفوان محمد (2012) التوظيف والمحافظة على الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن.
10. علي السلمي (1997) ادارة الموارد البشرية، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
11. عمر ابراهيم قنديجي ، منهجية البحث العلمي، دار اليازوري للنشر، مصر.
12. فادن غالية 2015/2014 اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال في اتخاذ القرارات الإستراتيجية،جامعة محمد خيضر بسكرة ،الجزائر.
13. محمد محمد الهادي(2001): تكنولوجيا الاتصالات وشبكات المعلومات، المكتبة الأكاديمية، الطبعة الأولى، الدقي. مصر.

#### 3-المذكرات والأطروحات:

1. بشاخ نور الدين(2010/2009) ،دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحقيق الميزة التنافسية ،اطروحة ماجستير ،جامعة بسكرة ، الجزائر .
2. بن طاطا عتيقة، اثر تفاعل نظام المعلومات وإدارة المعرفة على تحقيق المزايا التنافسية،أطروحة دكتوراه، جامعة ابي بكر بلقايد تلسان 2017/2016.
3. بوحسان كتنز سارة (2012/2011) :الآثار الفعلية على تطبيقات تسيير الموارد البشرية في المؤسسة أطروحة ماجستير،
4. جابر يزيد (2019/2018) دور إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات في تحقيق الميزة التنافسية اطروحة دكتوراه جامعة محمد خيضر بسكرة.

5. حكيمة دلهوم (2011) استراتيجية الموارد البشرية لمواجهة تحديات العولمة الاقتصادية أطروحة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير و العلوم التجارية، جامعة الجزائر 03، الجزائر.
6. حنان بن ضياف (2014/2013) استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتأثيرها على وظائف ادارة الموارد البشرية ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة مسيلة، مسيلة، الجزائر.
7. حورية لعويدات (2008/2007):استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في المؤسسة الاقتصادية أطروحة ماجستير كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة منتوري، قسنطينة.
8. دريلمي أمال (2015/2014): دور الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في تعزيز ادارة المعرفة ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير و العلوم التجارية، جامعة ام البواقي، ام البواقي، الجزائر.
9. راضية بداع (2017) : اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء الوظيفي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير و العلوم التجارية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
10. سارة الهادي (2018/2017): اثر تكنولوجيا الاتصال على فعالية إدارة الموارد البشرية ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير و العلوم التجارية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
11. سميرة بوسقيعة (2016/2015) اتجاهات خرجي الجامعات نحو معايير التوظيف في المؤسسات الجزائرية ،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة محمد صديق بن يحيى، جيجل، الجزائر.
12. طويهري فاطمة (2015/2014) اثر التكنولوجيا المعلومات والاتصال على اداء الموارد البشرية ، اطروحة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير و العلوم التجارية، جامعة وهران02، وهران، الجزائر.
13. عبدواوي هناء(2016/2015): مساهمة في تحديد دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في اكتساب ميزة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير و العلوم التجارية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
14. عطية جميلة سالم(2014/2013): اثر المعلوماتية وإشكالية بناء وتداول الخطاب السمعي البصري، أطروحة ماجستير، كلية الإعلام والاتصال، جامعة الجزائر 03 ، الجزائر.
15. فريد بن زايد(2010/2009):واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال الصافة المكتوبة في الجزائر ،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة منتوري، قسنطينة.
16. قاسي أحلام(2012/2011): سيرورة عملية توظيف الموارد البشرية في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة ،العلوم الاجتماعية ،جامعة العقيد اكلي محمد اوحاج، البويرة ، الجزائر.
17. قري عبد الرحمان ،(2007)،اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير و العلوم التجارية،جامعة محمد بوضياف ، مسيلة، الجزائر.
18. قنبح احمد(2019/2018)دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية الإبداع المحاسبي أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير و العلوم التجارية، جامعة غرداية،الجزائر.
19. كاميليا يزغش(2009/2008 ) اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على التوجهات الإستراتيجية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة جامعة محمد خيضر بسكرة،الجزائر.
20. كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير و العلوم التجارية،جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
21. محمد بن احمد بن محمد الفزاري(2009)،اثر الثورة التكنولوجية المعاصرة على تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية ( أطروحة دكتوراه) ، كلية الاقتصاد جامعة تشرين، سوريا.

22. مراد رايس (2006/2005): اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الموارد البشرية في المؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير و العلوم التجارية، جامعة الجزائر ، الجزائر.
23. مريم زلماط (2010/2009): دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة المعرفة داخل المؤسسة الجزائرية ماجستير كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير و العلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.
24. مفيدة بجاوي وسطحوي عبد العزيز دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في اتخاذ القرارات الإدارية في المؤسسات، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
25. مهيبيل وسام (2012/2011) تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ودورها في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية اطروحة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير و العلوم التجارية، جامعة الجزائر 03، الجزائر.
26. نوي طاه حسين (2011/2010) التطور التكنولوجي ودوره في تفعيل ادارة المعرفة ودراسة الحالة، المديرية العامة للاتصالات جامعة الجزائر 3، الجزائر.

القوانين والمناشير:

الجريدة الرسمية العدد: 62 لسنة 2004 المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 03 – 279 المؤرخ في 23 أوت 2003 .

المراجع الأجنبية:

1-المقالات:

1. Aldalayeen, Basman Omar; Alkhatatneh, Wahid Rath'n Moh'd; AL-Sukkar, Ahmad Saleh (2013), INFORMATION TECHNOLOGY AND ITS IMPACT ON THE
2. FINANCIAL PERFORMANCE: AN APPLIED STUDY IN INDUSTRIAL COMPANIES ,European scientific journal pages 234-244.
3. Taslim a (2017).parsonnal Management to Human resource Managment, Journal of modern Accounting.

2-موقع الكترونية:

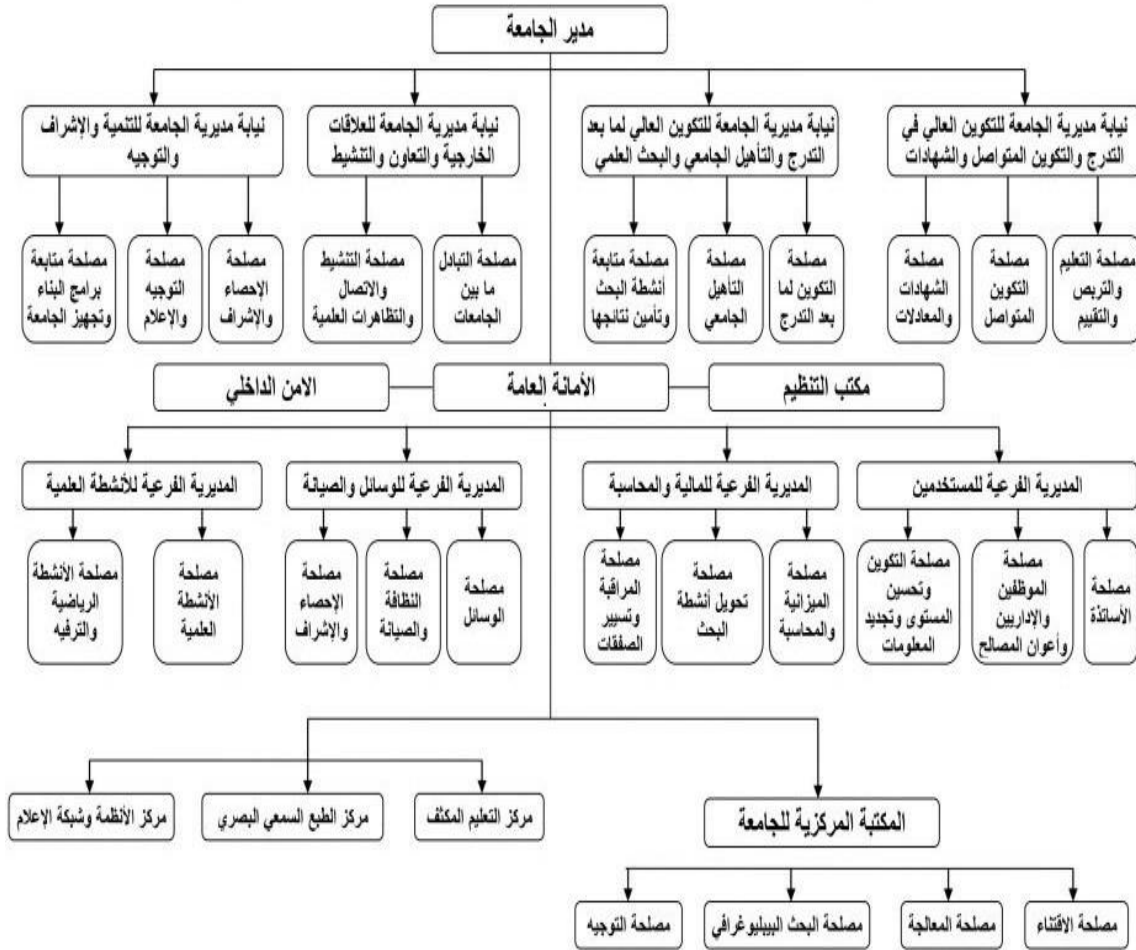
1. Rachedi Abdelkader(2006); Page wibe; l impact des tic sur l entrepris ;memoirOnline le date de consultation 2021.05.02
2. Memoire online –l impact des tic sur l entreprise-Abdelkade Rachedi

قائمة المحكمين للاستبانة:

الجامعة	الرتبة	قائمة المحكمين
قسم علوم التسيير - جامعة محمد خيضر - بسكرة-	أستاذ محاضر أ	خان أحلام
قسم علوم التسيير - جامعة محمد خيضر - بسكرة -	أستاذ محاضر أ	جبيرات سناء
قسم علوم التسيير - جامعة محمد خيضر بسكرة -	أستاذ مساعد أ	محمدي رشيد

قائمة الملاحق:

الملحق رقم (01) الهيكل التنظيمي لجامعة محمد خيضر - بسكرة-



الملحق رقم(02): الاستبيان .



كلية  
بسكرة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة محمد خيضر بسكرة

العلوم الاقتصادية و علوم التسيير والعلوم التجارية



## الاستبيان:

في إطار تحضير رسالة التخرج المدرجة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر

بعنوان أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف في جامعة بسكرة، دراسة آراء عينة من موظفي وإطارات

الجامعة من إعداد الطالبة: سايب عيبر وإشراف الأستاذ: محمدي رشيد.

تشرفني مساعدتكم لي في البحث العلمي من خلال مساهمتكم بالإجابة على الأسئلة الواردة في هذا الاستبيان بكل دقة و صراحة

و ذلك بوضع العلامة ( X ) في القوس المناسب. و نتعهد من جهتنا بسرية هذه المعلومات و استخدامها للغرض العلمي فقط.

و على أمل تعاونكم تفضلوا سيدي (ة) بتقبل أسمى معاني الاحترام و التقدير.

أولا : البيانات الشخصية:

<input type="checkbox"/>	الجنس: ذكر/أنثى
<input type="checkbox"/>	العمر: أقل من 30 سنة م <input type="checkbox"/> إلى 39 سنة من 40 إلى <input type="checkbox"/> 50 سنة فأكثر <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	المستوى التعليمي: أقل من متوسط <input type="checkbox"/> معي <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	سنوات الخبرة في العمل : أقل من 5 سنوات <input type="checkbox"/> 10 سنوات أكثر من 10 سن <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	اسم الوظيفة: إطار عامل تقني أ <input type="checkbox"/>

ثانيا: الأسئلة المتعلقة بأثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملية التوظيف:

رقم السؤال	السؤال	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
الأسئلة المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال:						
قاعدة البيانات						
01	تتوفر المؤسسة على قاعدة بيانات كافية وشاملة ومتاحة لمختلف الأقسام.					
02	تتصف قاعدة البيانات الموجودة في المؤسسة بقدرتها العالية على تخزين البيانات واسترجاعها.					

					03	تحرص المؤسسة على حماية قاعدة بياناتها بكفاءة
					04	تعمل المؤسسة على تحديث قواعد بياناتها باستمرار
<b>الشبكات</b>						
					06	تتوفر المؤسسة على شبكة اتصال تربط بين مختلف الأقسام والمصالح.
					07	يوفر نظام المعلومات المؤسسة كل البيانات والمعلومات التفصيلية الضرورية.
					08	تعمل الشبكات على النقل السريع والاقتصادي للمستندات.
					09	تتوفر المؤسسة على شبكة داخلية ( انترنت )
					10	. تلعب شبكة الاتصالات دورا حيويا في عمل النظام
					11	تستخدم المؤسسة البريد الالكتروني كوسيلة اتصال ميسرة لإرسال الرسائل
					12	توجد شبكة اتصالات حديثة وفعالة لخدمة النظام في الشركة
<b>الأجهزة والمعدات:</b>						
					13	الأجهزة المتوفرة بالمؤسسة تساعد في المعالجة السريعة والدقيقة للبيانات .
					14	تساهم الأجهزة والوسائل في تسهيل ظروف العمل .
					15	يتوفر بالمؤسسة مختصين في صيانة الأجهزة والوسائل.
					16	تتوفر المؤسسة على الأجهزة والحواسيب بشكل جاف.
<b>البرمجيات:</b>						
					17	تستخدم المؤسسة برمجيات متعددة لغرض تنظيم وظائفها
					18	تساعد البرمجيات الحاسوبية المستخدمة في المؤسسة على اتخاذ القرار بكفاءة وفعالية.
					19	تعمل البرمجيات المستخدمة في العمل على جمع البيانات ومعالجتها بسرعة ويسر.
					20	تحقق البرمجيات المستخدمة في المؤسسة مساهمة فعالية في نظام تكنولوجيا المعلومات.
					21	تمتلك الشركة عدد كافي من المعدات الخاصة بالاتصالات (هواتف، فاكس،....)
					22	جميع فروع الشركة مجهزة بأجهزة حاسوب مبروطة بقاعدة بيانات واحدة توفر الوقت اللازم لتقديم الخدمة للمشاركين



الموارد البشرية:					
				هناك عدد كاف من الموارد البشرية المؤهلة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات.	23
				توظف المؤسسة أفراد مؤهلين علميا و عمليا في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال.	24
				يوجد في المؤسسة فيون قادرون على صيانة عتاد الحاسوب	25
				توفر المؤسسة برامج تدريبية للعاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال	26
الأسئلة المتعلقة بتوظيف الموارد البشرية في المؤسسة:					
				ساهم استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تخفيض تكاليف عملية التوظيف.	01
				تتطلب المؤسسة المهارة والخبرة الكافية والتمكن من التكنولوجيا كشرط أساسي في التوظيف.	02
				يساهم نظام المعلومات المطبق في تحسين عملية التوظيف.	03
				تخصص المؤسسة ميزانية كافية للتوظيف في مجال تكنولوجيا الاتصال.	04
				هل تعتقد أن تكنولوجيا المعلومات والاتصال قادرة على تلبية متطلبات التوظيف في المؤسسة.	05
				تعتمد المؤسسة على مصادر الاستقطاب الخارجي وتقوم بالإعلان عنالوظائف الشاغرة.	06
				أرى أن المؤسسة نجحت في وضع الرجل المناسب في المكان المناسب وفي الزمن المناسب.	07
				تضع المؤسسة عند اختيار المتقدمين اختبارات مناسبة تتماشى ومواصفات شغل الوظيفة.	08
				الإعلان عن الوظائف من خلال التكنولوجيا الجديدة ساهم في جذب المهارات.	09
				تشجع المؤسسة فكرة تقلص طلبات التوظيف الكترونيا	10
				تضع المؤسسة برنامج استقطاب فعال يهدف إلى جذب أكبر عدد ممكن من الكفاءات والمهارات	11

تفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام...

