

اتجاهات العاملين في قطاع العدالة نحو التدريب على التكنولوجيات الحديثة وتأثيرها على الأداء

الوظيفي لديهم

أ. حجاب خيرة أ.د. مزياي فتيحة

جامعة الجزائر 2

[Hadjab.kh@gmail.com](mailto:Hadjab.kh@gmail.com) / [fatziani2013@gmail.com](mailto:fatziani2013@gmail.com)

الملخص: هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على اتجاهات العاملين في قطاع العدالة نحو التدريب على التكنولوجيات الحديثة وتأثيرها على الأداء الوظيفي لديهم، كما هدفت الدراسة إلى الإجابة على التساؤلات التالية:

1. ما طبيعة اتجاهات العاملين في قطاع العدالة نحو التدريب على التكنولوجيات الحديثة؟
2. ما مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في قطاع العدالة؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية بين اتجاهات العاملين في قطاع العدالة نحو التدريب على التكنولوجيات الحديثة والأداء الوظيفي لديهم؟

وللإجابة على هذه التساؤلات تم اختيار عينة قوامها 177 عامل في قطاع العدالة بولاية المسيلة بطريقة طبقية طبق عليهم استبيان اتجاهات العاملين نحو التدريب على التكنولوجيات الحديثة، ومقياس الأداء الوظيفي من إعداد الباحثين، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج الهامة، كما تم اقتراح بعض التوصيات في ضوء هذه النتائج.

الكلمات المفتاحية: اتجاهات العاملين، التدريب المهني، التكنولوجيات الحديثة، الأداء الوظيفي، قطاع العدالة.

**Trends of workers in the justice sector towards training in modern technologies and their impact on their job performance**

Pr : hadjab kheira Pr. Dr : Meziani Fatiha

University of Algeria02

[Hadjab.kh@gmail.com](mailto:Hadjab.kh@gmail.com) / [fatziani2013@gmail.com](mailto:fatziani2013@gmail.com)

**Abstract:** The present study aimed to identify the attitudes of workers in the justice sector towards training in modern technologies and their impact on their job performance. The study also aimed to answer the following questions:

- 1-What are the attitudes of workers in the justice sector towards training in modern technologies?
- 2 -What is the level of performance of workers in the justice sector?

3 - Is there a correlation between the attitudes of workers in the justice sector towards training in modern technologies and their job performance?

In order to answer these questions, a sample of 177 workers was selected in the justice sector in the state of Mseila in a systematic manner. The questionnaire examined the attitudes of the workers towards training in modern technologies and the performance measure. The study found a number of important results. Some recommendations were suggested in the light of these results.

**Keywords:** employee attitudes, vocational training, modern technologies, job performance, justice sector.

#### إشكالية الدراسة:

تمر المجتمعات المعاصرة بتغيرات تقنية واجتماعية كبيرة مردها حدوث ما يسمى بالثورة المعلوماتية أو الانفجار المعلوماتي، والذي انعكس على مختلف الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمعات الحديثة ونتيجة لذلك، فقد تغير نمط وأسلوب تفكير الأفراد وتغيرت معه طبيعة وأسلوب حياتهم نتيجة للتطور السريع في التكنولوجيات الحديثة "المعلومات والاتصال". والتي تحولت من خلالها المجتمعات إلى مجتمعات تعتمد اعتمادا كليا على المعلوماتية.

وفي محيط اقتصادي واجتماعي يعرف تحولات عميقة، وجدت المؤسسات نفسها تواجه تحديات كبرى وطرق مختلفة في التسيير، تستدعي منها إيجاد سبل جديدة تمكنها من استيعاب هذه المستجدات، ورفع التحديات. خاصة مع انتشار التكنولوجيات الحديثة، التي جعلتها مُطلبة بتقديم الجديد والأفضل، عن طريق الخبرة لتحقيق النوعية في الخدمات.

وأمام هذا الوضع بات التدريب المهني من المهام الجوهرية في عملية إعداد وتأهيل وتنمية الموارد البشرية فمن خلاله يكتسب العاملون الخبرات العلمية، والمهارات اللازمة، وتحقيق أهداف المؤسسة، كما تؤكد ذلك معظم الدراسات، حيث يرى (هودجيتز HODGETTS و التمن ALTMAN، 1979) أن التدريب يؤدي إلى تنمية وتحسين مهارات الموظفين ويرتقي بمستوى الأداء الوظيفي، ويعمل على تغيير اتجاهاتهم، وسلوكهم بشكل إيجابي نحو وظائفهم. فقد بينت الدراسات أن الأفراد داخل المؤسسات يميلون إلى إيجاد نوع من التكامل في اتجاهاتهم؛ ويعني هذا ضمنا أن العاملين يسعون إلى التوفيق بين اتجاهاتهم نحو وظائفهم، وبين ما تمنحهم بيئة العمل وكذا ما توصل إليه (كمال نسيم، 2002) في دراسته إلى أن هناك علاقة جوهرية بين التدريب على التكنولوجيا الحديثة، وتنمية مهارات وقدرات المتدربين.

أهداف الدراسة: تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق مجموعة الأهداف التالية:

- التعرف على طبيعة اتجاهات العاملين في قطاع العدالة نحو التدريب على التكنولوجيات الحديثة.
- التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في قطاع العدالة.
- التعرف على العلاقة بين اتجاهات العاملين في قطاع العدالة نحو التدريب على التكنولوجيات الحديثة والأداء الوظيفي.
- أسئلة الدراسة:

- 1- ما طبيعة اتجاهات العاملين في قطاع العدالة نحو التدريب على التكنولوجيات الحديثة؟
- 2- ما مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في قطاع العدالة؟
- 3- هل توجد علاقة ارتباطية بين اتجاهات العاملين في قطاع العدالة نحو التدريب على التكنولوجيات الحديثة والأداء الوظيفي؟

حدود الدراسة: تتحدد نتائج هذه الدراسة بما يلي:

- العينة التي أجريت عليها وهم العاملين في قطاع العدالة.
- أدوات القياس المستخدمة والمتمثلة في استبيان اتجاهات العاملين نحو التدريب على التكنولوجيات الحديثة ومقياس الأداء الوظيفي من إعداد الباحثين.
- الطرق الإحصائية المستخدمة في تحليل بياناتها.
- أجريت الدراسة الميدانية خلال الفترة الزمنية الممتدة بين شهر فيفري إلى شهر ماي 2017.
- مصطلحات الدراسة:

- الاتجاه: هو عبارة عن استجابة مكتسبة من الفرد نحو موضوع ما، قد تكون هذه الاستجابة موجبة أو سالبة وذلك في ضوء خبراته السابقة، ويتم حسابه بالدرجة التي يتحصل عليها العامل في المقياس (الدرجة الكلية).

- التدريب الممي: هو العملية التي تساعد العاملين على اكتساب الخبرات والمعارف والمهارات لإحداث تغييرات إيجابية نحو استعمال التكنولوجيات الحديثة.

- التكنولوجيات الحديثة: هي التكنولوجيات الناتجة عن التعاضد التكنولوجي بين تكنولوجيا المعلومات (تكنولوجيا معالجة المعلومات)، وتكنولوجيا الاتصال (تكنولوجيا نقل المعلومات)، عن طريق شبكات الاتصال الحديثة المتمثلة في "الانترنت، الانترانت، الإكسترانت".

- الأداء الوظيفي: هو قيام العامل بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، وهو الدرجة التي يتحصل عليها العامل في مقياس الأداء الوظيفي. وفي مايلي تفصيل لهذه المتغيرات.

يعرف (مداسي، 2003، ص.22) الاتجاه بأنه "الاستعداد أو الميل المكتسب الذي يظهر في سلوك الفرد أو الجماعة عندما تكون بصدد تقييم شيء أو موضوع بطريقة متناسقة و متميزة".

أما ميكتنروكتش MIKTNROUKTICH عن (عدس، 1995، ص. 224). فيرى أن الاتجاهات هي "استعدادات فطرية نحو تقبل أو رفض الفرد للمنبهات المحيطة به".

بينما يرى (ماهر، 2000، ص. 227) أن الاتجاهات هي: "تكوينات ثابتة نسبياً من المعتقدات والمشاعر والنوايا السلوكية حول أشياء موجودة في البيئة ويركز التعريف على أنها ثابتة نسبياً، حيث أن تكوينها يحتاج إلى فترة ومجهود وبعد تكوين الاتجاه يصبح جزءاً من شخصية الفرد ويظهر بشكل ثابت وتبقى لفترة من الزمن وأن تغيير هذا الاتجاه يحتاج لمجهود كبير وواضح ومنظم".

ويعرفه جيبسون Gibson عن (حمادات، 2008، ص. 231) بأن الاتجاه: "شعور أو حالة استعداد ذهني إيجابية أو سلبية مكتسبة ومنظمة من خلال الخبرة والتجربة، والذي يحدث تأثيراً محدداً في استجابة الفرد نحو الناس والأشياء والمواقف".

أما أبو النيل عن (وحيد، 2001، ص. 41) فقد عرفه بأنه: "استعداد نفسي تظهر محصلته في وجهة نظر الشخص حول موضوع من الموضوعات سواء كان اجتماعياً أو اقتصادياً أو سياسياً أو حول قيمة من القيم كالقيم الدينية أو الجمالية أو الاجتماعية وحول جماعة من الجماعات ويعبر هذا الاتجاه تعبيراً لفظياً بالموافقة أو عدم الموافقة". ويؤكد أبو النيل على أن الاتجاه يبدأ كاستعداد نفسي ثم ينتهي بتعبير لفظي بالموافقة أو الرفض لموضوع أو قيمة أو جماعة مختلفة.

وتتكون الاتجاهات كما جاء عن (عوض، 2008، ص. 83) من:

- الاحتكاك بالبيئة وكل مكوناتها.

- الخبرات والتجارب الشخصية ومثلتها لدى الغير.

- القدرات والميول والرغبات الشخصية.

وذكر (وحيد، 2001، ص. 47) أن للاتجاه مكونات ثلاثة أساسية.

أ- **العنصر المعرفي (المعلومات):** إن ما يتوفر لدى الفرد من معلومات وتعليم وخبرة وثقافة يساعد على تكوين معارف ومعتقدات الفرد تجاه موضوع معين، كالمعتقدات التقييمية فتظهر في صورة انطباعات إيجابية، أو سلبية لدى الفرد اتجاه الشيء أو الشخص.

ب- **العنصر العاطفي (المشاعر) أو الانفعالي:** بناء على معرفة ومعتقدات الفرد تتكون المشاعر (أي عواطفه) والتي تظهر في شكل تفضيل أو عدم تفضيل، ما نريد أو ما لا نريد وحب أو كراهية، وإعجاب أو عدم إعجاب وهذا الجانب حظي باهتمام كبير في السلوك التنظيمي فيما يتعلق بالرضا الوظيفي والجانب العاطفي يتعلمه الفرد ويكتسبه من الأئوين، المدرسين والزملاء في الجماعات التي ينتمي إليها الفرد.

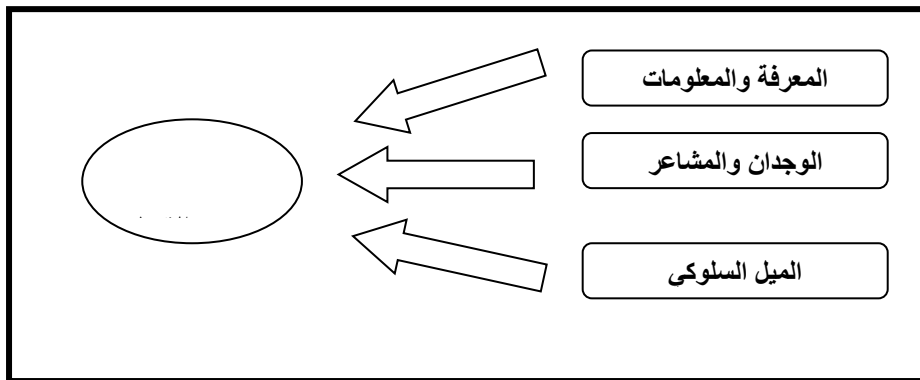
ج- **العنصر السلوكي (الميل السلوكي):** هو الاستجابة العملية نحو موضوع الاتجاه فالفرد الذي يحمل معتقدات سلبية نحو موضوع ما (جماعة من الجماعات مثلاً) فإنه إما أن يتحاشى اللقاء بهم أو يوقع

عليهم العقاب وبعكس ذلك لديه معتقدات ايجابية نحوهم فانه يكون مستعدا لتقديم المساعدة لهم أو التفاعل معهم.

ويرى (حمادات، 2008، ص. 233) أن من الطرق التي تؤدي إلى تكوين الاتجاهات:

- تتكون الاتجاهات أثناء محاولة الفرد إشباع حاجاته، فالإنسان كائن يسعى دوما لإشباع حاجات معينة ويصادف في سعيه لتحقيق ذلك العديد من الخبرات السارة وغير السارة، والإيجابية المحققة لبعض تلك الحاجات وغير الإيجابية أيضا، ويكون للإنسان اتجاهات إيجابية حيال الخبرات أو الأشخاص الذين ساعدوه في إشباع حاجاته أو أخرى سلبية اتجاه العوائق والناس الذين اعترضوا إشباع الحاجات وتلعب تلك الاتجاهات بعد ذلك دورا ومؤشرا في توجيه سلوكه المستقبلي.

- تتكون الاتجاهات عند الفرد حسب المعلومات المتوفرة له، فالمعلومات أساس تكوين الاتجاهات وبدونها يصعب تكوين اتجاهات، ولا يتعلق ذلك بصحة أو زيف المعلومات، لأن مجرد توفرها يشكل الاتجاهات بالشكل الذي تعرضه المعلومات.



الشكل رقم (01): يوضح مكونات الاتجاهات حسب (ماهر، 2000، ص.117)

ويعد موضوع الاتجاهات من المواضيع التي يتم تناولها في العديد من التخصصات والمجالات ومنها المجال المهني والتنظيمي، فمهمة إدارة الأفراد لم تعد تقتصر في وظيفة الاختيار والتعيين وتقييم الأعمال وغيرها، بل تعدت إلى رفع الكفاءة الإنتاجية للأفراد العاملين، من خلال التعرف على اتجاهاتهم وتنمية معارفهم وتزويدهم بأساليب جديدة، لأداء أعمالهم عن طريق التدريب. والذي بدوره يمد الطريق نحو نمو المنظمة وازدهارها ومواجهة التغيرات على مستوى البيئة الداخلية والخارجية، وما يلاحظ أن الكثير من المؤسسات تقوم بإعادة النظر في العملية التدريبية في ظل متغيرات المحيط، كإدخال التكنولوجيات الحديثة لغرض التطور وتقديم أفضل الخدمات وخلق الميزة التنافسية.

ويعرف (جعفر، 2006، ص.207) التدريب بأنه "تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الفرد العامل بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارات وخبرات باتجاه زيادة كفاءة الفرد العامل الحالية والمستقبلية". وينظر (السلبي، 1970، ص. 6) للتدريب على أنه: "محاولة لتغيير سلوك الأفراد يجعلهم يستخدمون طرقا وأساليب مختلفة في أداء العمل، بشكل يختلف بعد التدريب عما كانوا يتبعونه قبل التدريب". في حين يرى (العزاوي، 2006، ص. 14) على أنه: "عملية منظمة مستمرة لتنمية مجالات واتجاهات الفرد أو المجموعة لتحسين الأداء وإكسابهم الخبرة المنظمة، وخلق الفرص المناسبة للتغيير في السلوك من خلال توسيع معرفتهم وصقل مهاراتهم وقدراتهم عن طريق التحفيز المستمر على تعلم واستخدام الأساليب الحديثة لتتفق مع طموحهم الشخصي، وذلك ضمن برنامج تخططه الإدارة مراعية حاجاتهم وحاجات المنظمة وحاجات الدولة في المستقبل من الأعمال".

والتدريب في الوقت الحالي أصبح أكثر من ضرورة خاصة مع تطور التكنولوجيا، حيث أصبحت تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة قوة مؤثرة تتحكم في مختلف الحياة بما فيها المؤسسات، وباتت مختلف عمليات ونشاطات المؤسسة تعتمد إلى حد كبير على حجم ونوعية هذه الأخيرة المتوفرة لها ولا تستطيع أي مؤسسة جمع المعلومات وتخزينها وتحليلها ونشرها والاستفادة منها دون توفر أساليب وتقنيات حديثة ومتطورة وهكذا تبرز أهميتها كجزء في مختلف الأنشطة ووظائف المؤسسة.

وفي قطاع العدالة لم يكن إدخال التكنولوجيا هدفا في حد ذاته بل وسيلة للوصول إلى عدالة في تناول المواطن بأكثر فعالية وسرعة وتمنح للقاضي الوسائل التقنية لإتمام مهامه على أحسن وجه. إن إدخال هذه التكنولوجيات وخاصة الإعلام الآلي ليس فقط من أجل إدخال الآلية في الأعمال والإجراءات والملفات القضائية، بل يفترض بالضرورة أن تصاحبه جهود منظمة لمراجعة وإعادة النظر في الهيكلة والمناهج الحالية، لتتمكن فعلا من إعطاء أكثر فعالية لهذه التعزيزات التكنولوجية الحديثة وتفترض وتشترط على الخصوص في نفس الوقت بروز عقلية جديدة لتتناسب مع هذا التزاوج بين المعرفة والإعلام الآلي وذلك في ظل الشفافية وحسن سير المرفق العام ويضاف هذا التوجه إلى الجهود المبذولة من قبل.

4-1- الإنجازات: انطلاقا من تصور لمخطط عام وشامل للقطاع، تم تركيز مجهود العصرية في بداية الأمر على:

- إنجاز أرضية للأنترنيت (ISP): منذ نوفمبر 2003 تم تزويد قطاع العدالة بممول للدخول إلى عالم الأنترنيت ذات نوعية رفيعة خاصة بالقطاع، تلي الأهداف الخاصة بالإدارة والهيئات القضائية وكل مؤسسة معنية، وتسمح له بإنشاء وتسيير ذاتي لاتصالاته الإلكترونية وتعميم الوصول إلى المعلومة لكل موظفي العدالة.

- استحداث موقع إلكتروني: تم إنشاؤه في أواخر نوفمبر 2003 (على أرضية الأنترنت ISP) يرمي إلى إعطاء معلومات قانونية لعامة الناس، المحتوى الحالي لهذا الموقع يتضمن معلومات متنوعة حول تنظيم القطاع ومهامه، برامجه ونشاطاته وكذا الخدمات التي يقدمها لعامة الناس. كما يحتوي على معلومات قانونية عامة وبالأخص من خلال منتدى الحوار.

- تطوير الأنترنت (INTRANET) في قطاع العدالة والموجه بالخصوص إلى الاتصال الداخلي بين موظفي العدالة ويساعد في العمل المشترك بين مختلف المصالح. هذه الوسيلة (INTRANET) سيبدأ العمل بها كمرحلة أولى في الإدارة المركزية، قبل أن يعمم إلى كل الجهات القضائية في 2005.

- إنجاز بوابة للقانون:

تم إنشاؤها في أواخر نوفمبر 2003، تضع تحت تصرف المتخصصين في القانون، كل الوثائق المتعلقة بالتشريع والتنظيم، الاجتهاد القضائي، الاتفاقيات والمعاهدات الدولية.

يعمل هذا الموقع على تنمية المجموعة التشريعية والتنظيمية للجريدة الرسمية (JORA)

الصادرة منذ سنة 1962، مزود بمحرك حسب الموضوع وإمكانية النسخ على قرص مضغوط.

- إنشاء مركز وطني للسوابق العدلية: تم استلام هذا المركز في 06 فيفري 2004 (وذلك قبل 03 أشهر من التاريخ المحدد للاستلام نهاية أفريل 2004)، هذا المشروع يشكل مرجعية حقيقية لمفهوم الإصلاح وعصرنة العدالة في نظر المواطنين. هدفه الرئيسي أداء خدمة عمومية هامة، إعداد ومنح البطاقة رقم 03 لصحيفة السوابق العدلية في ظروف تتسم بالسرعة والفعالية، كما يرمي إلى تحقيق عدة أهداف في آن واحد:

- للمواطن: حيث يسهل عليه عملية الطلب ويمكنه من سحب صحيفة السوابق العدلية في بضع ساعات وفي أي نقطة من الوطن.

- للجهات المتعاونة: خاصة المؤسسات المعنية حيث يمكنها من الحصول على المعلومة مباشرة من المحكمة.

- للجهات القضائية: حيث يساعد على المعالجة السريعة والفعالة للملفات المساجين من طرف قاضي التحقيق أو وكيل الجمهورية خاصة في الأوضاع الحساسة كحالة اتخاذ قرار الإفراج المؤقت والحجز تحت النظر.

- إنجاز جدول تحليلي: تم الشروع في إعداده في ديسمبر 2003 واستلمت الطبعة الأولى منه في فيفري 2004. يعتبر بالنسبة للمسيرين وسيلة لتنظيم القطاع حيث يوفر في آن واحد قراءة حقيقية شاملة (الخريطة القضائية الحالية، توزيع الهيئات القضائية، الموارد البشرية والمادية، حجم النشاط....) ومؤشرات تحليلية للتطور في نفس الوقت.

ولعل هذا ما عجل بضرورة تدريب الموارد البشرية في قطاع العدالة، حيث يستفيد مستخدمو أمانات الضبط من تكوين متخصص وتكوين مستمر لتحسين مداركهم العلمية وكفاءتهم المهنية بالإضافة إلى تكوين تخصصي لتلبية حاجيات مرفق العدالة وفقا لما يأتي:

1-8- التكوين المتخصص (القاعدي): في إطار تكوين مستخدمي أمانات الضبط الذي تم توظيفهم في ظل المرسوم التنفيذي 90-231 المؤرخ في 28 يوليو سنة 1990 المتضمن القانون الأساسي الخاص الذي يطبق على موظفي كتابات الضبط للجهات القضائية.

- يتابع 628 مستخدم أمانة الضبط تكوينهم دفعة 2015.03.22 (منهم 148 أمين قسم ضبط و210 أمين ضبط و270 معاون أمين ضبط).

مع الإشارة أن هذا التكوين شرع فيه فعليا ابتداء من سنة 2005 بعد صدور القرارين الوزاريين المشتركين مؤرخين في 27 جمادى الأولى عام 1424 الموافق لـ 27 يوليو سنة 2003 والمتضمنين إطار وبرنامج التكوين المتخصص للالتحاق بالأسلاك الخاصة لموظفي كتابات الضبط للجهات القضائية، وتوفير الوسائل البيداغوجية والمادية خاصة تلك المتعلقة بمراكز التكوين المهني.

وتبعا لصدور المرسوم التنفيذي رقم 08-409 مؤرخ في 24 ديسمبر سنة 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية، تولت المدرسة الوطنية لمستخدمي أمانات الضبط ابتداء من سنة 2013 التكوين القاعدي لمستخدمي أمانات الضبط. وجاء المرسوم بأنماط جديدة للتكوين، كما اشترط لإدماج بعض الفئات من مستخدمي أمانات الضبط في الرتبة الجديدة تكوين تكميلي مسبق قبل الإدماج.

2-8- التكوين التكميلي المسبق للإدماج: تم تكوين، من سنة 2011 إلى 2014، حوالي 2319 أمين ضبط بشكل تناوبي على أساس أسبوع في الشهر لمدة 03 أشهر في مختلف المراكز التكوينية.

للإشارة فإن عملية تكوين أمناء الضبط في إطار الإدماج هي عملية مؤقتة ستنتهي بتكوين جميع أمناء الضبط الذين أجلو تكوينهم لأسباب موضوعية.

- التكوين قبل الترقية:

أ- التكوين قبل الترقية على أساس الامتحان المهني:

- يهدف هذا النوع من التكوين إلى تحضير الموظف لرتبة أعلى،

- يتم التكوين بشكل تناوبي على أساس أسبوع في الشهر بمختلف مراكز التكوين، لمدة تتراوح ما بين ستة (06) أشهر بالنسبة لرتبة أمين ضبط وسنة (01) واحدة بالنسبة لرتبة أمين قسم ضبط،

- تم من سنة 2011 إلى 2015، تكوين 1694 مستخدم أمانة الضبط.



ب- التكوين قبل الترقية على أساس الشهادة: تم تكوين 85 أمين ضبط رئيسي للترقية إلى رتبة أمين قسم ضبط لمدة سنة واحدة دفعة 1 جوان 2014، ويتم حاليا تكوين 491 معاون أمين ضبط للترقية إلى رتبة أمين ضبط لمدة سنتين (دفعة 1 جوان 2014).

#### ج- التكوين التحضيري لشغل المنصب:

- يهدف هذا النوع من التكوين إلى تحضير الموظف لشغل منصب جديد.  
- يتم التكوين بشكل تناوبي على أساس أسبوع في الشهر بمختلف مراكز التكوين، لمدة ثلاثة (03) أشهر.  
- تم من سنة 2011 إلى 2014، تكوين 10 أمناء أقسام ضبط رئيسي و1241 عون أمانة الضبط.  
3-8- التكوين المستمر: يهدف إلى تحسين مستوى الموظفين وتجديد معلوماتهم للتحكم في الإجراءات القانونية وتحسين الأداء، يتم التكوين في شكل دورات تكوينية لمدة 05 أيام في الأسبوع، سواء بالمدرسة الوطنية لمستخدمي أمنات الضبط أو المراكز التكوينية، في مواضيع متنوعة ذات علاقة بعمل أمانة الضبط، استفاد من هذا التكوين 14945 مستخدم أمانة الضبط ابتداء من سنة 2000 مفصلة كما يلي:

#### 4-8- التكوين التخصصي:

- يهدف إلى تنمية قدرات وخبرات مستخدمي أمنات الضبط في مجال تخصصهم.  
- يتم التكوين في شكل دورات تكوينية متخصصة لمدة تتراوح ما بين أسبوع وستة أشهر واستفاد من هذا التكوين 2155 عاملا ابتداء من سنة 2002 مفصلة كما يلي:  
أ- في إطار التعاون الدولي: في إطار تنفيذ اتفاقيات التعاون المبرمة بين الجزائر والدول الأجنبية، أبرمت وزارة العدل الاتفاقيات التالية:

#### 1- فرنسا:

- اتفاق التعاون الإداري المؤرخ في 14 ديسمبر 2004،  
- اتفاق التعاون القضائي العقابي المؤرخ في 16 ماي 2004.  
- اتفاقية التوأمة المبرمة بين المدرسة الوطنية لمستخدمي أمنات الضبط الجزائرية مع نظيرتها الفرنسية في 14 ديسمبر 2005.

#### 2- بلجيكا:

- اتفاق التعاون المؤرخ في 24 جوان 2004.

#### 3- الاتحاد الأوروبي:

- اتفاقية تعاون تجسدت في برنامج دعم إصلاح العدالة مؤرخة في 04 أكتوبر 2004، يهدف هذا النوع من التكوين إلى تعميق معارف الموظفين، إكسابهم مهارات مهنية والاطلاع على التجربة الأجنبية، يتم

التكوين في شكل دورات تكوينية ورحلات دراسية وأيام دراسية أو ملتقيات سواء داخل البلاد أو خارجها، استفاد من هذا التكوين 842 مستخدم أمانات الضبط ابتداء من سنة 2005 مفصلة كما يلي:

- في إطار التوأمة بين المدرسة الوطنية لمستخدمي أمانات الضبط الجزائرية ونظيرتها الفرنسية: استفاد 365 موظف وإطار من دورات تكوينية ورحلات دراسية داخل وخارج الوطن في مواضيع مختلفة مفصلة كما يلي:

- خارج الوطن: استفاد من هذا النوع من التكوين 77 عاملا.

- داخل الوطن: استفاد من هذا النوع من التكوين 173 عاملا موزعين كالاتي:

تم تنظيم أيام دراسية لفائدة 128 عاملا موزعين كالاتي:

ب- في إطار مشروع دعم إصلاح العدالة: استفاد من التكوين في هذا الإطار 423 مستخدم أمانات الضبط داخل الوطن وخارجه.

1- بالداخل: تم تنظيم دورات تكوينية في عدة مجالات منها: تكوين المكونين. هندسة التكوين. تقنيات تسيير أمانة الضبط (التسيير الإداري والمالي والموارد البشرية)، استفاد منها 302 مستخدم أمانة الضبط، مفصلة كما يلي:

تم تنظيم ملتقيات تكوينية حول موضوع مساعدة القاضي والإدارة القضائية والشبكات الموحد، الإعلام، الاستقبال والتوجيه بالجهات القضائية، استفاد منها 86 موظف.

ب- بالخارج: استفاد 35 موظف من رحلات دراسية وملتقيات تكوينية إلى كل من إسبانيا وفرنسا تمحورت حول مواضيع مختلفة أهمها: الأقطاب الجزائرية المتخصصة (فرنسا) والمهام الرئيسية المنوطة برئيس أمانة الضبط وسير مصالح كتابة الضبط في الجهات القضائية الأسبانية، مفصلة كما يلي:

- التعاون مع المملكة البلجيكية: استفاد 18 موظف من تريبص بالمملكة البلجيكية.

- التعاون مع الجمهورية العربية الإسلامية الموريطانية: استفاد 31 موظف كتابة ضبط موريطاني من تكوين بالجزائر سنة 2004 في موضوع تقنيات تسيير أمانات الضبط.

- التعاون مع الجمهورية التونسية: استفاد موظفين (02) من الجمهورية التونسية من تكوين بالجزائر سنة 2008 في موضوع تسيير مصلحة أدلة الإقناع.

الدراسات السابقة:

توصلت ندى جبوري (2009) في دراسته إلى أن هناك علاقة جوهرية بين التدريب على التكنولوجيا الحديثة، وتنمية مهارات وقدرات المتدربين، إذ اختيرت الشركة العامة للصناعات الكهربائية وعينة قوامها 53 عامل لتشخيص واقع استخدام التقنيات والحاسوب ومدى أثرهما في رفع الأداء وتميزه ومن ثم الخروج بجملة من التوصيات تساهم في نمو وتطوير الأداء للشركة المبحوثة، وقد أظهرت نتائج البحث وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتغير التفسيري الفرعي الأجهزة والمعدات مع الأداء التنظيمي، إذ

أشارت النتائج إلى قوة العلاقة بينهما مما يؤكد على أن الشركة تسعى وتحاول استثمار ما لديها من الأجهزة والمعدات من أجل تحسين أداء الشركة. ودلت النتائج أن متغير المهارة والخبرة ظهر بنتيجة سالبة وذلك يدعو الشركة المبحوثة للقيام بتفعيل هذا المتغير من خلال رفع مهارة العاملين وتدريبهم لإكسابهم الخبرة كي يكون هناك موائمة ما بين الأجهزة والمعدات وكيفية استخدامها بالشكل الأمثل، وكان اثر تكنولوجيا المعلومات في الأداء المنظمي قويا" وبذلك يكون هناك مسوغ منطقي لقبول فرضيات البحث الرئيسية.

دراسة ابراهيم بختي (2005)، صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعلاقتها بتنمية تطوير الأداء، 2005. حيث عمد الباحث في دراسته على تبين علاقة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بتنمية وتطوير الأداء في المؤسسات، وقد توصل إلى أن تكنولوجيا المعلومات تعد قاسما مشتركا في أغلب المؤسسات، فالتكنولوجيا لها العديد من المميزات التي تتمتع بها على رأسها تقليل نسبة التدخل البشري في العمليات المتكررة، وتحسين صورة مخرجات وأداء المؤسسات وتسريع عمليات تبادل المعلومات عبر الشبكات. ويحدث تطبيق تكنولوجيا المعلومات تغيرات أساسية في الإدارة ويساعد بشكل خاص في اتخاذ القرار المناسب والسريع المبني على الحقائق والمعلومات، كما يحدث تحولا تدريجيا من الإدارة المكتبية التقليدية إلى الإدارة الالكترونية.

دراسة مراد رايس (2006)، حول أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة، حيث عمدت هذه الدراسة إلى إبراز أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة، وقد توصلت إلى أن تكنولوجيا المعلومات ساعدت على رفع الأداء البشري وذلك بالسرعة والدقة في أداء الأعمال، والتقليل من التكاليف، والقضاء على ضغوطات العمل وتفادي بعض المشاكل والصعوبات المترتبة عن النظام الكلاسيكي ككثرة الورق والإجراءات البيروقراطية والغموض في تأدية بعض المهام وضيق المكان بسبب كثرة الرفوف. كما بين الباحث أن العمل عبر الشبكات أدى إلى تقليل حركة الأفراد داخل التنظيم وأداء أعمالهم في وقت قصير دون الحاجة إلى التنقل.

دراسة العربي عطية (2012) حول أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية وذلك من خلال البحث في حجم الأداء، ونوعية الأداء وكفاءة الأداء وسرعة الانجاز وتبسيط العمل، إذ اختيرت جامعة ورقلة لتشخيص واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات ومدى أثره على الأداء الوظيفي للعاملين وذلك من خلال اتجاهات وأراء موظفيها، أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي للعاملين مما يؤكد على أن جامعة ورقلة تدرك هذه الأهمية وتسير بخطوات إيجابية في الاستثمار والتطوير في هذه الأداة؛ حيث أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات و: (حجم الأداء، نوعية الأداء، كفاءة الأداء، تبسيط العمل)؛ كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وسرعة الإنجاز وهذا يدعو جامعة ورقلة للقيام

بتفعيل هذا المتغير من خلال رفع مهارات العاملين وتدريبهم لإكساب الخبرة كي يكون هناك موازنة ما بين تكنولوجيا المعلومات وكيفية استخدامها بالشكل الأمثل؛ حيث نتاجت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي تعزي للمتغيرات (الجنس، المستوى التعليمي)؛ كما أظهرت نتائج الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي تعزي للمتغيرات (السن، الأقدمية المهنية، الفئة الوظيفية

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة: اعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي وذلك لمناسبته طبيعة الدراسة وأهدافها.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع العاملين بقطاع العدالة بولاية المسيلة البالغ عددهم (358) عامل.

عينة الدراسة: تم الاعتماد على العينة الاحتمالية وعلى أسلوب المعاينة الطبقية، حيث أن مجتمع البحث مقسم حسب الرتب إلى ثلاث طبقات وهي: أمناء ضبط ورؤساء مصالح ورؤساء الفروع (الأقسام المدنية والجزائية) وهي العينة التي سوف يتم الاعتماد عليها للإجابة على فرضيات الدراسة. هذا ويتكون مجتمع البحث من (358) عاملا من بينهم (175) ذكور و(183) إناث تم أخذ 50 بالمائة أي 179 من المجموع الكلي لمجتمع البحث. ومنه فإن حجم عينة الدراسة الأساسية بلغ 179 وقد تم توزيع 179 استبيان، وتم استرجاعها كلها ما عدا اثنان فقط ليصبح بذلك عدد أفراد العينة إجماليا 177 عامل.

2-2- خصائص عينة الدراسة:

أ- حسب متغير الجنس:

جدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغيري الجنس

النسبة %	التكرار	
50.8%	90	إناث
49.2%	87	ذكور
100%	177	المجموع

ب- حسب متغير نوع العمل:

جدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغيري نوع العمل

النسبة %	التكرار	
41.24%	73	أمناء الضبط
25.99%	46	رئيس قسم

## اتجاهات العاملين في قطاع العدالة نحو التدريب على التكنولوجيات الحديثة أ. حجاب خيرة أ.د. مزياني فتيحة

32.77%	58	رئيس مصلحة
%100	177	المجموع

أدوات الدراسة: اعتمدت الدراسة الحالية على:

- استبيان اتجاهات العاملين نحو التدريب على التكنولوجيات الحديثة إعداد الباحثين: تم الاعتماد على أداة الاستبيان، للكشف عن اتجاهات العاملين نحو التدريب على التكنولوجيات الحديثة حيث استمدت عباراته من الدراسات السابقة مثل: دراسة (سلم آخرون، 1995) وهي دراسة مقارنة بين اتجاهات العاملين نحو التكنولوجيات الحديثة وأثرها في كل من اليابان وأمريكا. ودراسة (عدنان رياض محمد رامي، 2008) حول اتجاهات العمال نحو التغيير التكنولوجي بإدارة الجامعة. وتم خلالها الحصول على 18 عبارة للاستبيان بعد استبعاد العبارات غير الصالحة، وللإستجابة على هذه الاستبانة، تم وضع سلم ليكرت الخماسي كالآتي: موافق جدا، موافق، دون رأي، غير موافق، غير موافق جدا) والدرجات 5، 4، 3، 2، 1 على الترتيب.

صدق الاستبيان: تم التأكد من صدق الاستبيان من خلال صدق المحتوى Content Validity للأداة؛ وذلك بعرضها على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص، وطلب منهم قراءة فقرات الاستبيان بدقة والنظر في صياغتها ومضمونها، واعتماداً على هذه الخطوة تم تعديل صياغة عدد من الفقرات في اتجاه مزيد من التوضيح والتبسيط ولم يتم استبعاد أي فقرة. كما تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة بحساب معامل ارتباط كل فقرة من فقرات الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبيان؛ حيث وجد أن هناك علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائياً بين فقرات الاستبانة والاستبيان ككل حيث أنها أكبر من القيمة المحدولة.

جدول رقم (03) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات استبيان الاتجاهات مع درجته الكلية

العبارات	الدرجة الكلية للاستبيان	العبارات	الدرجة الكلية للاستبيان
العبارة 1	0.426**	العبارة 10	0.403**
العبارة 2	0.545**	العبارة 11	0.551**
العبارة 3	0.494**	العبارة 12	0.551**
العبارة 4	0.648**	العبارة 13	0.396**
العبارة 5	0.563**	العبارة 14	0.455**
العبارة 6	0.289*	العبارة 15	0.406**
العبارة 7	0.499**	العبارة 16	0.617**
العبارة 8	0.489**	العبارة 17	0.539**

## اتجاهات العاملين في قطاع العدالة نحو التدريب على التكنولوجيات الحديثة أ. حجاب خيرة أ.د. مزباني فتيحة

العبارة 9	0.487**	العبارة 18	.337*0
0.01 الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا**			
0.05 الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا*			

ثبات الاستبيان: تم حساب ثبات هذا الاستبيان بطريقة التناسق الداخلي باستخدام ألفا كرونباخ والقائمة على أساس تقدير معدل ارتباطات العبارات فيما بينها ككل. وقد بلغ معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للمقياس ككل (0.79)، ومنه يمكن القول بأن هذا الاستبيان ثابت، كما هو موضح في الجدول التالي:

### جدول رقم (04) يوضح ثبات الاستبيان الاتجاهات عن طريق التناسق الداخلي

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	الاستبيان ككل
18	0.7990	

مقياس الأداء الوظيفي إعداد الباحثين: توجد مجموعة من المقاييس الأجنبية والعربية التي تقيس أو يفترض أن تقيس (الأداء والرضا الوظيفي) ولكن نظرا لاختلاف البيئات ومن ثم الثقافات فيما بينها فقد دعت الحاجة إلى تصميم مقياس يتماشى مع طبيعة الموضوع وميدان البحث وهذا لخصوصياته. وتم بنائه على مراحل هي:

#### أولا- المرحلة الأولى:

أ- الأدبيات السابقة: اعتمدت الباحثين على الإطار النظري وعلى الخلفيات النظرية حول موضوع الأداء الوظيفي في مجال قطاع العدالة وذلك من خلال الاطلاع على الكتب والرسائل الجامعية والأبحاث المتخصصة مثل: دراسة (علي أحمد ثاني بن عبود. 2009) قياس الأداء في القطاع الحكومي مؤتمري الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في الرياض.

ب- مقاييس سابقة في الرضا الوظيفي: تم الاطلاع على مجموعة مقاييس حول الرضا الوظيفي وهي: مقياس الأداء لعبد الله عبد الرحمن النيمان 2000. وكذا مقياس الأداء الوظيفي لسليم نعامة 2011.

#### ثانيا- المرحلة الثانية:

أ- صياغة بنود المقياس: تم صياغة بنود المقياس الذي تكون مبدئيا من 20 عبارة تشير إلى الأداء الوظيفي للعاملين في المجلس القضائي والمحاكم. وقد اختير لها تصميم ليكرت ذو خمس بدائل (موافق جدا، موافق، دون رأي، غير موافق، غير موافق جدا) وقد أعطت لهذه البدائل الاوزان التالية (5، 4، 3، 2، 1) كما هي على الترتيب.

#### ثالثا- المرحلة الثالثة:

أ- صدق المحكمين: تم تقديم مقياس الأداء الوظيفي بصورته الأولية على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بمختلف الجامعات الجزائرية المتخصصين في علم النفس العمل والتنظيم المتكونة من ثمانية

أساتذة للتحكيم، من أجل الوقوف على مدى صدق العبارات وملامتها لقياس ما وضعت لقياسه من حيث مدى مناسبة العبارة للسمة التي تقيسها. وكذا سلامة ووضوح الصياغة اللغوية للعبارات. وأسفرت نتائج المحكمين على مجموعة من الملاحظات حول العبارات وهي:

1- تغيير صياغة بعض العبارات: وهي مبينة في الجدول أدناه:

2- توحيد المصطلحات المستعملة في العبارات.

3- حذف بعض العبارات.

وبعد عملية التصحيح المقياس بناء على آراء المحكمين والتي مست العبارات حسب ملاحظات المحكمين حصلنا على النسخة المطبقة في الدراسة النهائية قصد تطبيقها على العينة الاستطلاعية، حيث قدرت عدد عبارته ب 16 عبارة.

ب- الدراسة الاستطلاعية: بعد عرضه على مجموعة من المحكمين تم تطبيق مقياس الأداء الوظيفي على عينة استطلاعية قوامها 50 عاملا وهذا للتحقق من مدى صلاحيته وهذا عن طريق تقدير صدقه وثباته، حيث طلب من العمال قراءة التعليمات وعبارات المقياس والإجابة بتأني وذلك بوضع علامة (×) في الإجابة المناسبة.

نتائج الدراسة: سيتم عرض النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة في ضوء أسئلتها:

أولاً- النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول: الذي نصه: ما طبيعة اتجاهات العاملين في قطاع العدالة نحو التدريب على التكنولوجيات الحديثة؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات العاملين في قطاع العدالة والنتائج الخاصة بذلك موضحة في الجدول رقم (5).

جدول رقم (05): يوضح طبيعة اتجاهات العاملين نحو التدريب على التكنولوجيات الحديثة

المعالجة	أدنى درجة	أعلى درجة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نتائج الاستبيان إحصائيا	46.00	90.00	75.59	9.501
نتائج الاستبيان نظريا	18	90	54	//

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن استبيان الاتجاهات نحو التدريب على التكنولوجيات الحديثة يحتوي على 18 عبارة وبالتالي فإن أدنى درجة يمكن أن يحصل عليها أي فرد في هذا المقياس هي 18 وأعلىها هو 90، ومنه فإن متوسط الدرجات التي يمكن الحصول عليها هو 54. ومن نتائج الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي لاستجابات العاملين على هذا المقياس بلغ 75.59 وهذا المتوسط أعلى من المتوسط النظري للمقياس، ومنه يمكن القول بأن العاملين لديهم اتجاهات إيجابية نحو التدريب على استخدام التكنولوجيات الحديثة في قطاع العدالة وعليه يبدي العاملون اتجاهات إيجابية نحو التدريب على التكنولوجيات الحديثة في قطاع العدالة.

ثانيا- النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني: الذي نصه: ما مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في قطاع العدالة؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات العاملين في قطاع العدالة والنتائج الخاصة بذلك موضحة في الجدول رقم (6).

جدول رقم (06): يوضح مستوى الأداء الوظيفي للعاملين نحو التدريب على التكنولوجيات الحديثة

المتغير	الدرجة الدنيا	الدرجة العليا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي
الأداء الوظيفي	41	64	54.288	6.878	48

من خلال الجدول أعلاه رقم (06) نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأفراد عينة البحث حول مستوى أداء العاملين نحو التكنولوجيات الحديثة في قطاع العدالة والبالغ (54.28) أكبر من المتوسط الفرضي البالغ 48 مما يعني أن مستوى أداء أفراد العينة نحو التدريب على التكنولوجيات الحديثة عال ويمكن القول بان هناك مستوى عال لأداء العاملين نحو التدريب على استخدام التكنولوجيات الحديثة في قطاع العدالة.

ثالثا- النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث: هل توجد علاقة بين اتجاهات العاملين نحو التدريب على التكنولوجيات الحديثة والأداء الوظيفي في قطاع العدالة؟، وبعد المعالجة الإحصائية باستخدام معامل ارتباط بيرسون تم التوصل إلى النتيجة التالية:

جدول رقم (07): يوضح العلاقة بين درجات أفراد عينة البحث في الاتجاهات نحو التدريب

على التكنولوجيات الحديثة بالأداء الوظيفي.

الاتجاهات نحو التدريب على التكنولوجيات	الأداء
	**0.586

\*\* دالة عند  $\alpha=0.01$

من خلال الجدول رقم (07) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة البحث في اتجاهاتهم نحو التدريب على التكنولوجيات الحديثة ودرجاتهم في الأداء بلغ (0.58) وهو موجب، ويعني هذا أن الارتباط بين درجات (الاتجاهات) ودرجات (الأداء) لدى أفراد عينة البحث هو ارتباط طردي، أي أنه كلما كانت اتجاهاتهم ايجابية نحو التدريب على التكنولوجيات الحديثة، تقابله زيادة في درجاتهم في مقياس (الأداء) والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ )، ومنه يمكن القول أنه توجد علاقة ايجابية بين اتجاهات العاملين نحو التدريب على التكنولوجيا الحديثة والأداء الوظيفي في قطاع العدالة.



### مناقشة النتائج:

- يتضح من عرض نتائج التساؤل الأول وجود اتجاهات ايجابية للعاملين نحو التدريب على التكنولوجيات الحديثة في قطاع العدالة. وهذه النتيجة تؤكد أن التدريب على استخدام التكنولوجيات الحديثة مكن العاملين في قطاع العدالة من تخطي العوائق التي كانت تقف حائلا دون تقديم خدمات أفضل كما قللت من أعباء العمل (المعاملات الورقية) واستغلال الوقت.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (رياض، رامي، 2008) الذي توصل فيها إلى أن أغلبية العمال لديهم اتجاهات ايجابية نحو التكنولوجيات المعلومات والاتصال وأن سهولة استعمال هذه التكنولوجيات راجعة إلى تكوين اتجاهات ايجابية نحو هذه التكنولوجيات.

إلا أن هذه النتيجة جاءت مخالفة لنتائج دراسة (قحقوق، 2012) التي أكدت بأن هناك اتجاهات سلبية للعاملين نحو استعمال التكنولوجيات الحديثة بشكل عام على الرغم من اتجاهاتهم الايجابية نحو مدى السهولة في استعمال التكنولوجيات الحديثة في مؤسسة صناعة الأجر بالجلفة والذي بلغ عددهم 87 عاملا، وإيجابية كذلك نحو تأثيرها على الأداء والميزة التنافسية للمؤسسة.

وترى الباحثين أن هذه النتيجة هي انعكاس لحسن استثمار العنصر البشري في قطاع العدالة الذي مكن من تغيير الصورة النمطية التي طبعت بها إدارة قطاع العدالة تغييرا شاملا وأن التدريب على التكنولوجيات الحديثة سمح للعاملين في قطاع العدالة بالتعامل مع المهام التي تفرضها وظائفهم بسهولة أكبر وحسن أداء للعمل وسلاسة فيه وتقديم ما هو أفضل كخدمات للمواطن والسير بقطاع العدالة نحو التطور وإعطائه صورة ايجابية وتحقيق الهدف من تقرب الإدارة من المواطن.

- يتضح من عرض نتائج التساؤل الثاني أن مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال قطاع العدالة عال وقد سمحت هذه النتيجة بتحقيق إحدى الفروض الأساسية في علم لنفس العمل والتنظيم أن الرضا الوظيفي يؤدي إلى أداء عال.

وترى الباحثين أن هذه النتيجة تعكس درجة الارتياح لدى العاملين وتلبية لرغبات وحاجات شخصية من طرف إدارة قطاع العدالة وهذا يعطي صورة واضحة على استقرار قطاع العدالة وذلك لتحقيق أحد أهم مؤشرات الفاعلية في المؤسسات وهو تحقيق مستوى مقبول من الرضا.

- يتضح من عرض نتائج التساؤل الثالث وجود علاقة ايجابية بين اتجاهات العاملين نحو التدريب على التكنولوجيات الحديثة والأداء الوظيفي في قطاع العدالة" وأن كل زيادة في درجات الأفراد في اتجاهاتهم نحو التدريب على التكنولوجيات الحديثة تقابله زيادة في درجات أدائهم الوظيفي.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (عطية، 2012) التي تؤكد على وجود علاقة ايجابية بين استخدام التكنولوجيات الحديثة والأداء الوظيفي المتمثل في (حجم الأداء، نوعية الأداء،

تبسيط العمل) وهذا يعني أن المنظمة تسيير بخطوات ايجابية في الاستثمار والتطوير في التكنولوجيات الحديثة.

وهو ما أيدته نتائج دراسة (سعد النويصر، 1997) الذي يؤكد وجود علاقة ايجابية بين استخدام التكنولوجيات الحديثة وبين مستوى كفاءة أداء الأفراد. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما أشار إليه (قضاة: جبوري، 2003) حيث تريان أن العلاقة بين استخدام تكنولوجيات الحديثة والأداء الوظيفي للعاملين كانت إيجابية وأن ارتفاع مستوى الأداء لدى العاملين كان واضحا.

لقد أصبحت التكنولوجيات الحديثة محفزا للمؤسسات الباحثة عن المنافسة والتميز في إنتاجها ومخرجاتها وعن الكفاءة والفعالية في أداءها. وساهمت التكنولوجيات الحديثة في تحسين الأداء الوظيفي وذلك من خلال تخطي الكثير من الأعمال الروتينية وما يترتب عليه من انجاز الأعمال بسرعة وكفاءة ودقة متناهية وتكلفة قليلة. كما ساهمت في تقليل الأعباء الوظيفية الملقاة على عاتق العاملين، مما يسهم في رفع كفاءة وفعالية الإدارة العليا.

إن اهتمام المنظمات بالتوجه نحو الميزة التنافسية يدفعها نحو استخدام التكنولوجيات الحديثة، مما يبرز زيادة الاهتمام بالبحث والتطوير، والتدريب الذي يسهم في بناء وتنمية القدرات الفردية.

دراسة (الجداية، 2008) التي توصلت نتائجها إلى وجود علاقة ايجابية بين مستوى استخدام أدوات التكنولوجيات والأداء الكلي للأعمال ووجود علاقة ارتباطية ايجابية بين مستوى استخدام الانترنت والعمل بروح الفريق الواحد.

في حين أكدت دراسة (كوش Cosh وآخرون، 2003) حول علاقة التدريب بالأداء، أن التدريب كان له أثر قوي وهام على تطوير المهارات عندما تم الاستعانة به بصورة منتظمة، بدلا من أن يكون على أساس مخصص، مما ينعكس على أداء العاملين ولاسيما بالنسبة للشركات الكبرى، وقد يحفز التدريب أيضا على الابتكار في مكان العمل.

ويمكن أن يكون للتدريب تأثير غير مباشر على الأداء إذ يزيد من الرضا الوظيفي، مما يجعل من السهل على العاملين أداء الوظائف ويعزز شعورهم بقدر أكبر من القيمة في المؤسسات فأصبح الموظف هو أساس كل عمل.

إن إنجاز أو تفهقر المؤسسات يعتمد على أداء العاملين فيها. وبالتالي أدركت المؤسسات أهمية الاستثمار في التدريب والتطوير من أجل تحسين أداء العاملين.

إلا أن هذه النتيجة جاءت مخالفة للدراسة التي قام بها كل من (الناقبة Elnaga؛ إمران Imran، 2013) بهدف معرفة أثر التدريب على أداء العاملين، من خلال إبراز أهمية التدريب في تعزيز أداء القوى

- العامة. وتقديم اقتراح حول كيفية تحسين أداء العاملين في المؤسسات من خلال برامج التدريب الفعالة. وخلصت نتائج الدراسة بمؤشرات غير كافية لربط التدريب بالأداء مباشرة.
- التوصيات: بالنظر للنتائج المتوصل إليها توصي الباحثين بما يلي:
- ضرورة تفعيل دور إدارة الموارد البشرية في المؤسسة وهذا مواكبة التطور الحاصل في نظام تسيير الموارد البشرية ويكون تسييرها من طرف مختصين في تسيير الموارد البشرية بتفعيل نظام التدريب.
  - ضرورة توعية المسؤولين في المؤسسة بأهمية التدريب المهني وأثره على العامل وعلى المؤسسة على حد سواء.
  - تشجيع البحث والدراسة في مجال التدريب على التكنولوجيات الحديثة.
  - الاهتمام بزيادة فعالية الأساليب التدريبية في الدورات التدريبية على استخدام الوسائل التدريبية الحديثة.
  - تشجيع وتكثيف التدريب في ميدان التكنولوجيات الحديثة بمختلف الوسائل المادية والبرمجية.
  - تشجيع نمط التدريب الذاتي من طرف العاملين عن طريق استخدام ما يسمى بالمحاضرات والدروس عن البعد من أجل تخفيض تكلفة التدريب.
  - الاهتمام بحسن اختيار المدربين في الدورات التكوينية من حيث مؤهلاتهم العلمية وخبراتهم العملية وتدريبهم إلى أعلى مستوى وبصفة مستمرة.

قائمة المراجع:

- الجداية، محمد. (2008). مستوى استخدام أدوات تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وأثره على الأداء التنظيمي في الشركات الصناعية الأردنية المساهمة العامة، رسالة ماجستير، جامعة الأردن.
- السلي، علي. (1970). التدريب الإداري، القاهرة، مصر: المنظمة العربية للعلوم الإدارية،
- العزاوي نجم. (2006). التدريب الإداري. عمان، الأردن: دار اليازوري.
- النويصر، سعد. (1997). أثر تقنية المعلومات في رفع كفاءة أداء الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
- بختي إبراهيم. (2005). صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعلاقتها بتنمية تطوير الأداء. المؤتمر العلمي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، 08، 09 مارس 2005، جامعة ورقلة.
- جعفر حسن الطائي. (2006). التطبيقات الاجتماعية لتكنولوجيا المعلومات، الطبعة الأولى، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- حمادات، محمد حسن محمد. (2008). السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، الطبعة الأولى، دار الحامد، القاهرة، مصر.
- رايس مراد. (2006). أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر.
- عدس، عبد الرحمن. (1995). مدخل الى علم النفس. عمان، الأردن: دار الفكر.
- عطية العربي (2012). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الاداء الوظيفي للعاملين في اجهزة الحكومية المحلية، دراسة ميدانية في جامعة ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، مجلة الباحث، العدد 10، الجزائر.
- عوض، عامر. (2008). السلوك التنظيمي "الإداري"، الطبعة الأولى. عمان، الأردن: دار أسامة.
- ماهر، أحمد (2000). السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات، الإسكندرية، مصر: دار الجامعية.
- مداسي، فاروق. (2003). قاموس مصطلحات علم الاجتماع. الجزائر. دار مدني للطباعة والنشر.
- نسيم، كمال. (2002). أثر تكنولوجيا المعلومات على العملية التدريبية، رسالة ماجستير علوم إدارية أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، القاهرة، مصر.
- وحيد، عبد اللطيف. (2001). علم النفس الاجتماعي، الطبعة الأولى. عمان، الأردن: دار الميسرة للطباعة والنشر والتوزيع.