

أثر استخدام الأنترنت على تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية
من وجهة نظر عينة من مسيري مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية المسيلة

د: سامية خراش

جامعة محمد بوضياف -المسيلة - الجزائر

samia.28000@yahoo.fr

Abstract:

The study aimed to demonstrate the impact of Internet use on human resource development in the economic institutions . In order to control the development of human resources efficiently.To achieve this objective, a questionnaire has been designed and distributed to a random sample to 128 managers of 15 active economic institutions in M'sila district. The most important results of the study showed that the degree of Internet use in the development of human resources in the institutions in the study were high.

And that there was no statistically significant differences over the use of the Internet in the development of human resources is due to the general differences variables.

The study also showed that the use of the Internet has a positive effect on the development of human resources in economic institutions under study.

Keywords: Internet, development of human resources, economic institutions.

المخلص :

هدفت الدراسة إلى تبيان أثر استخدام الأنترنت على تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية ،من أجل التحكم في تنمية الموارد البشرية بكفاءة. ولتحقيق هذا الهدف، فقد تم تصميم استبيان وزع على عينة عشوائية بلغت 128 مسيررا من 15 مؤسسة اقتصادية ناشطة بولاية المسيلة ،أظهرت أهم نتائج الدراسة أن درجة استخدام الأنترنت في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة عالية، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لمدى استخدام الأنترنت في تنمية الموارد البشرية تعزى للمتغيرات العامة.

كما أظهرت الدراسة أن استخدام الأنترنت له تأثير ايجابي على تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية : الأنترنت - تنمية الموارد البشرية - المؤسسات الاقتصادية.

مقدمة

يعتبر البشر الثروة الحقيقية لأي مؤسسة اقتصادية ،لذا فإن قدرات أي مؤسسة تكمن فيما تمتلكه من طاقات بشرية مؤهلة ومدربة وقادرة على التكيف والتعامل مع أي جديد بكفاءة وفاعلية، حيث أخذت المؤسسات الاقتصادية تعتمد وبصورة أكبر على المورد البشري في بيئة أعمالها ،لتحسين قدرتها التنافسية وتحقيق أهدافها وهذا ما أدى إلى الاهتمام بالجانب البشري بصورة أكثر في محاولة لفهم الآليات التي تزيد من قدرته وفاعليته ومن ثم تنميته ؛كما يدرك العديد من أصحاب الاعمال أن تنمية أو تطوير مواردهم البشرية بعد أمر ضروري وأساسي لنجاح عملية التنافسية.

تنمية الموارد البشرية الفعالة والمستدامة التي تخدم المؤسسة الاقتصادية لا تتأتى إلا عن طريق استخدام وسائل التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال خاصة منها الأنترنت، هذه الأخيرة التي غزت العالم في جميع الميادين، حيث أصبح استخدام الأنترنت في المؤسسات الاقتصادية أمر ضروري لمواكبة المؤسسات الاقتصادية العالمية. لفرض بقائها في السوق ،نظرا لما تتميز به الأنترنت من تسهيلات في تطبيقاتها واقتصاد للوقت والجهد والمال وغير ذلك.

مما سبق سوف نتناول في هذا المقال النقاط التالية :

1- إشكالية البحث

تنمية الموارد البشرية في عصرنا الحالي ضرورة حتمية على المؤسسات الاقتصادية من أجل تحقيق أهدافها ،و لذا وجب استخدام وسائل تقنية وتكنولوجية حديثة كالأنترنت بشكل يؤدي إلى تحقيق فاعلية وكفاءة الموارد البشرية ومنه يمكن طرح الإشكالية التالية :

هل استخدام الأنترنت له تأثير ايجابي على تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية ؟

2- فرضيات البحث

للإجابة على هذه الإشكالية نقترح الفرضيات التالية :

الفرضية الأولى : تستخدم الأنترنت بدرجة متوسطة في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر مسيري مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية المسيلة.

الفرضية الثانية : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء مفردات العينة حول مدى استخدام الأنترنت في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة تعزى للمتغيرات العامة .

الفرضية الثالثة : استخدام الأنترنت له تأثير ايجابي على تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة.

3- أهداف البحث

- في ضوء إشكالية البحث وفرضياته يمكن أن نورد الأهداف الأساسية التالية :
- التعرف على آراء واتجاهات مسيري مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية المسيلة. حول تنمية الموارد البشرية باستخدام الأنترنت.
 - التعرف على كيفية استخدام الأنترنت في تنمية الموارد البشرية وأهم تطبيقاتها الفعالة في ذلك.
 - إعادة اكتشاف طرق ووسائل وأساليب جديدة لتنمية الموارد البشرية.
 - التوصل إلى التحكم في استخدام الوسائل الحديثة مثل الأنترنت بالشكل الذي يؤدي بالمؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية المسيلة إلى تحقيق تنمية كافية ومستدامة للموارد البشرية.

4- منهجية البحث

- أ- **الدراسة النظرية :** اعتمدنا في هذه المقالة على الأسلوب الوصفي التحليلي، من خلال تطلعا على أهم الدراسات التي تناولت موضوع تنمية الموارد البشرية باستخدام أهم تطبيقات الأنترنت.
- ب- **الدراسة الميدانية :** اقتصرنا الدراسة الميدانية على عينة من مسيري مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية المسيلة والتي استجابت وتعاونت معنا من أجل القيام بهذه الدراسة .

5- هيكل البحث

بناء على ما تقدم سوف نستعرض في هذا المقال في شقه النظري لماهية تنمية الموارد البشرية وماهية الأنترنت ثم نتطرق لأهم خدمات شبكة الأنترنت لتنمية الموارد البشرية، أما شقه التطبيقي سنتناول أولا منهجية البحث وإجراءات الدراسة الميدانية، ثم عرض وتحليل نتائج الاستبيان المستخدم على عينة من مسيري مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية المسيلة لنخلص في الخاتمة بأهم النتائج والاقتراحات التي توصلنا إليها.

أولاً: ماهية تنمية الموارد البشرية

سنتناول أهم مفاهيم التنمية البشرية ومكونات التنمية المرتكزة على تحليل المورد البشري بالإضافة إلى وسائل تنمية الموارد البشرية ثم نتناول أهم مقاييس تنمية الموارد البشرية ونخلص لتوضيح دور التكوين في تنمية الموارد البشرية.

1- مفهوم تنمية الموارد البشرية

تعددت الآراء حول مفهوم التنمية البشرية كل حسب منظوره الخاص، لكن سنورد أهمها:

يعرف برنامج الأمم المتحدة للتنمية البشرية في تقريره العالمي الصادر سنة 1990 التنمية البشرية المستدامة على أنها "عملية توسيع لخيارات الأفراد، ومن حيث المبدأ، هذه الخيارات يمكن أن تكون مطلقة ويمكن أن تتغير بمرور الوقت، ولكن الخيارات الأساسية الثلاثة، على جميع مستويات التنمية البشرية، هي أن يعيش الأفراد حياة مديدة وصحية، وأن يكتسبوا معرفة وأن يحصلوا على الموارد اللازمة لمستوى معيشة لائقة، ولكن التنمية البشرية لا تنتهي عند ذلك ... فالخيارات الإضافية تتراوح من الحرية السياسية والاقتصادية والاجتماعية إلى التمتع بفرص الإبداع والإنتاج والتمتع بالاحترام الذاتي الشخصي وبحقوق الإنسان المكفولة"، وبالتالي فههدف التنمية يرتكز على تكوين بيئة ملائمة لحياة مديدة وصحية وقائمة على الإبداع.

- تشمل تنمية الموارد البشرية على مفاهيم أساسية في التدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم وتقييم البرامج التدريبية. [1]

- كما أن التنمية البشرية هي : إعداد العنصر البشري إعداد صحيحا بما يتفق واحتياجات المجتمع، على أساس أنه بزيادة معرفة وقدرة الإنسان يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعية، فضلا عن زيادة طاقاته وجهوده. [2]

- كما يمكن تعريف تنمية الموارد البشرية على أنها مجموعة النشاطات التي تهدف الى تأهيل وتطوير الافراد بطريقة عقلانية تساهم في تحسين أدائهم. ويمكن النظر إلى تنمية الموارد البشرية كنظام يتكون من عناصر "نشاطات" مرتبطة ببعضها مع بعض بعلاقة اعتمادية، بحيث أن أي خلل في أحد هذه العناصر يؤدي على عدم التوازن النظام ككل، و على كل منظمة أن تشكل "نظام تنمية الموارد البشرية" الخاص بها، يتلاءم مع بيئتها الداخلية والخارجية. [3]

- التنمية الشاملة للموارد البيئية والتي تعمل على تحسين مستوى الجماعة صحياً وتعليمياً واجتماعياً ونفسياً بهدف تحقيق النمو الكامل للإنسان من خلال تجبير الطاقات الكامنة وتوظيفها لكي يكون عنصراً نافعاً منتجاً يساهم في خطط التنمية في الدولة ويكون قادراً على مواجهة التحديات والتعامل مع مفردات العصر. [4]

- تكون تنمية وتطوير الموارد البشرية مهمة رئيسية من الناحيتين الفنية والسلوكية ، وذلك بهدف زيادة درجة اتقان العاملين لأعمالهم ، حتى يعتادوا تحمل المسؤولية والتصرف الذاتي.^[5]

مما سبق نخلص إلى أن تنمية الموارد البشرية أو تطويرها يعني اكتساب المعرفة والمهارات والسلوكيات التي تحسن من قدرة العاملين لمواجهة أنواعا مختلفة من التحديات في المؤسسات الاقتصادية ، أي هي عملية مخططة ومنظمة تهدف إلى الارتقاء بالعاملين من خلال تزويدهم بالمهارات والمعارف والسلوكيات بهدف مواجهة التحديات الآنية والمستقبلية واستثمارهم بالوظائف الحالية أو المستقبلية.

2- مكونات التنمية المرتكزة على تحليل المورد البشري

إن أهم مكونات التنمية المرتكزة على تحليل المورد البشري تتمثل في الآتي :^[6]
الاستقطاب؛ الاختيار؛ الإعداد والتهيئة؛ الإشراف والتوجيه؛ التعويض؛ تقييم الأداء؛ المساءلة؛ الترقية؛ تدوير العمل؛ تخطيط الحركة الوظيفية؛ التكوين؛ التنمية الذاتية؛ التعويض؛ التمكين ، حيث تهدف هذه المكونات إلى تكوين استراتيجية شاملة تتعامل مع كل ابعاد الأداء الإنساني وضمان الإجراءات المناسبة كتوفير المورد البشري المناسب لطبيعة ومتطلبات العمل ، و تحقيق التوافق المستمر بين مواصفات الإنسان ومتطلبات العمل ، و بذلك تصبح تنمية المورد البشري بهذا المعنى عملية مستمرة لا تتوقف وتعزى كل مرحلة منها باقي المراحل وتتأثر بها ، هذا يؤكد أن التكوين إنما هو حلقة سلسلة متكاملة من العمليات لا يجوز التعامل معه منعزلا عنها.

3- وسائل تنمية الموارد البشرية

لا شك أن وسائل تنمية الموارد البشرية عديدة ومتنوعة ولعل أبرزها التعليم والتدريب ، وقد اختلف بعض المؤلفين في تحديد عدد ونوع هذه الوسائل، إلا أننا سوف نحاول التعرض لمختلف هذه الوسائل:^[7]

- توفير الغذاء

- توفير الخدمات الصحية

- توفير سياسات التعليم الجيدة

- توفير التدريب لتنمية القدرات والمهارات الفنية والسلوكية للأفراد العاملين

- توفير الإعلام الذي يطرح قضايا تنموية واقعية

- توفير المؤسسات الثقافية والفكرية

4- مقاييس تنمية الموارد البشرية

يتم قياس تنمية الموارد البشرية من خلال ثلاثة مؤشرات وهي:^[8]

- العمر المتوقع عند الولادة : ومعناه عدد السنوات التي من المتوقع أن يحيها طفل حديث الولادة، في حالة استمرار أنماط الوفاة السائدة وقت ولادته على ما هي عليه طوال حياته.

- معدل القراءة والكتابة بين الكبار: ويقصد به النسبة المئوية للأشخاص الذين تبلغ أعمارهم 15 سنة أو أكثر ، والذين يستطيعون أن يقرأوا وأن يكتبوا بفهم فقرة بسيطة عن الحياة اليومية.

- نصيب الفرد من الناتج القومي الإجمالي: هو عبارة عن حاصل قسمة الناتج القومي الإجمالي على عدد السكان وغالبا ما يعبر عن هذا النصيب بالدولار. وقد يتم استخدام مقاييس أخرى إضافية تشمل على معدل وفيات الأطفال ، نسبة السكان الذين يحصلون على مياه مأمونة ، عدد السرعات الحرارية يوميا. وهذا ما قد يؤدي إلى بعض التدخل بين مقاييس تنمية الموارد البشرية والمقاييس المتعلقة بنوعية الحياة.

أما في المؤسسات الاقتصادية فترتكز مقاييس تنمية الموارد البشرية على قياس الشروط والمهارات اللازمة لتطوير قدرات الأفراد ، والتي تؤدي دورا في التنمية الاقتصادية في المجتمع.

5 - دور التكوين في تنمية الموارد البشرية

تشكل مؤسسات الأعمال وغيرها من المؤسسات الحكومية حجر الأساس في مختلف ميادين الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، و تمارس تلك المؤسسات وظائف مهمة في تشكيل وتنمية الموارد البشرية بما يناسب احتياجات المجتمع ويواكب حركة الإنتاج والتنمية. حيث أن تحسين الأداء وتطويره باستمرار يحقق مستويات الإنجاز، و يتوافق مع المتغيرات ذات التأثير على عمل المؤسسات ، ويحتاج تحقيقه إلى تكامل وتفاعل مجموعة مختلفة من العناصر والعوامل ذات التأثير على الأداء.

إن اللجوء إلى التكوين كأحد وسائل تحسين وتطوير الأداء الفردي أو الفريق ومجموعة الأفراد ، ينبغي أن ينطلق من رؤية واضحة ومعرفة دقيقة بأهداف وخطط الأداء المستهدف ونتائج تحليل وتقييم الأداء الفعلي وتحديد أسباب الفجوة التي قد تفصل بين المستويات الفعلية والمستهدفة. حيث أن التخطيط المتميز والتنفيذ الدقيق لفعاليات التكوين لن يحقق الأثار المستهدفة منه إذ لم يصاحب التكوين أو يلحقه تعديلات متناسبة في ظروف العمل وتقنياته أو في الأوضاع التنظيمية السائدة.

كما أن التكوين لا يقتصر في مفاهيم إدارة الأداء على التكوين الرسمي الذي يتم في قاعات التكوين، بل يشمل أيضا كل أشكال التوجه والمساندة والإشراف الفعال الذي يحصل عليه الفرد من رؤسائه في العمل.

يضم نظام إدارة الأداء مجموعة مهمة من العمليات ذات العلاقة بالتكوين، حيث تمثل الأسس التي يستمد منها نظام التكوين المعلومات اللازمة لتحديد الاحتياجات المختلفة المناسبة لسد فجوة الأداء والوصول إلى مستويات وتشمل تلك العمليات أعمال: [9]

- تخطيط الأداء هو نقطة البداية في إدارة الأداء، و من ثم أساس نشاط التكوين بما تتضمنه من معلومات مهمة يحتاجها مخطط التكوين ولا يمكن تجاهلها من أهمها:

- وصف العمل المطلوب وأسلوب تنفيذه ومدى ارتباطه بغيره من الأعمال.
- حجم وسرعة ومستوى جودة الأداء المستهدف
- توقيت العمل وحدود التكلفة المقبولة.

- عملية توجيه الأداء نشاطا تكوينيا حقيقيا ومستمر على أرض الواقع في محل الأداء ذاته ويعتبرها الكثيرون الأكثر فعالية وتأثير في بناء قدرات الفرد وتنمية مهاراته، وفي هذا الصدد يستخدم أرباب الأعمال والأفراد بصفة دائمة بعض الأنواع الرسمية أو يناقشون حول كيفية أداء الآخرين لمسؤولياتهم وكذلك بالنسبة للهيئة الإدارية.

وتشمل عمليات توجيه الأداء المتابعة المستمرة لعناصر الأداء المختلفة، الفرد القائم بالعمل، ظروف الأداء المحيطة، إمكانيات ومستلزمات الأداء، وما قد يطرأ على المناخ المحيط من متغيرات.

كذلك تتضمن عملية توجيه الأداء تزويد العاملين بالمعلومات المتجددة التي تساعدهم في السيطرة على ظروف الأداء والتغلب على ما قد يصادفهم من مشكلات، وتكتمل جهود توجيه الأداء بتمكين الفرد بمعنى منحه الصلاحيات اللازمة وتزويده بالآليات التي تسمح له بالسيطرة على ظروف ومعدلات الأداء، الأمر الذي يضمن بدرجة أكبر تحقق أهداف ومستويات الأداء وفق الخطة المعتمدة.

وبذلك فإن توجيه الأداء هو عملية اتصال مستمرة بين الرئيس المشرف على العمل وبين الفرد.

- تعتبر عملية تشخيص الأداء مرحلة أساسية في إدارة الأداء غايتها البحث في أساليب "الفجوة" التي تفصل مستوى الأداء الفعلي عن مستواه المخطط أو المستهدف، وبالتالي فتح الطريق نحو العلاج، ومن ثم يكون تشخيص الأداء هو المدخل نحو علاج قصور الأداء بما يتناسب والأساليب الحقيقية التي تم الكشف عنها، ويلعب الكشف المبكر عن عيوب الأداء دورا مهما في فعالية التشخيص، وتعتمد فيه الإدارة على المعلومات الناتجة من المتابعة والملاحظة باستخدام نظم التقارير الفورية، والاسترشاد بملاحظات العملاء وشكاويهم، والمقارنة مع مستويات الأداء في فترات زمنية مختلفة أو في قطاعات مختلفة داخل المنظمة أو بمنظمات خارجية.

وتنتهي عملية تشخيص الأداء بتحديد مصادر القهر، وأسبابها، ويمكن رصد أربع مجموعات أساسية من العوامل المؤثرة في الأداء والتي تمثل أسبابا محتملة للقصور فيه، وهي العوامل البشرية، المادية، التقنية والتنظيمية.

تبدو الأسباب البشرية أكثرها تأثيرا واحتمالا في وجود فجوات الأداء، حيث تتباعد اهتمامات الأفراد أو رغباتهم عن العمل المطلوب، أو تختلف مكونات قدراتهم ومهاراتهم في المستويات المطلوبة، وتضم مجموعة الأسباب المادية لفجوة الأداء كل ما يستعين به العامل من أدوات وتجهيزات ومواد وغيرها، وكذلك الموارد المالية، وما قد يعتبرها من نقص أم تقادم أو عيوب في التشغيل.

الميزة الأساسية لعمليات تشخيص الأداء هو تأكيد حقيقة مهمة بالنسبة لدور التكوين في تحسين الأداء، وهي معارف الفرد، بل قد يكون سبب فجوة الأداء أمور مادية، تنظيمية، تقنية أو حتى بشرية تصل بالميول والدوافع، وجميع تلك الأسباب لا يمكن علاجها بالتكوين، ولعل هذا المنطق يكون العلاج الحقيقي لكثير من عيوب الممارسات التكوينية الشائعة حين تبدأ الأنشطة التكوينية دون معرفة واضحة بطبيعة الأعمال التي يقوم بها المتكفون ومن غير دراسة لمستويات الإجابة في الأداء وما قد يصادفهم من عقبات، أو ما قد يبدو في أداءهم من عيوب، وبذلك تتحول كثير من جهود التكوين إلى نمط أي يتحكم فيه مقدم الخدمة التكوينية بدلا أن يكون، أي ينشأ ويتم بناء على طلب وحاجة يستشعرها القائمون بالعمل.

- تقييم الأداء حيث أن تطوير الأداء هو الغاية النهائية التي تسعى إليها نظم إدارة الأداء، إذ تتعامل مع ظاهرة القصور التي كشفت عنها عمليات تشخيص وتحليل وتقييم الأداء بالمقارنة بأهداف وخطط الأداء، والهدف إذن من التطوير هو تحقيق التعادل أو التماثل بين مستويات الأداء الفعلي وبين المستويات المستهدفة في خطة الأداء. [10]

ثانيا : ماهية الانترنت

سنورد في الآتي نشأة شبكة الانترنت وأهم خصائصها

1 - نشأة شبكة الانترنت

تأسست شبكة الانترنت في أواخر الستينات بالولايات المتحدة الأمريكية كمشروع تشرف عليه وكالة مشاريع البحوث المتقدمة (ARPA) التابعة لوزارة الدفاع الأمريكية. وقد كان يطلق على هذه الشبكة في بداية أمرها (ARPANET). وكانت تربط فقط بين

مجموعة قليلة من الحواسيب في عدد قليل من المناطق في الولايات المتحدة الأمريكية وفي منتصف الثمانينات أنشأت المؤسسة الوطنية للعلوم للولايات المتحدة الأمريكية (USNSF) شبكة سميت بـ (NSF). اعتمدت التكنولوجيا المستعملة في (ARPANET) واتسعت لتربط الشبكات الصغرى في جميع أنحاء الولايات المتحدة الأمريكية ويتمويل من المؤسسة الوطنية للعلوم ومشاركتها بدأت شبكة (NSF) بالاتساع بشكل كبير لتربط بين آلاف الحواسيب في مؤسسات البحث والجامعات والمعاهد والدوائر الحكومية والصناعات الخاصة التي تعنى بالبحث.

إن شبكة الأنترنت كانت في بداية عهدها حكرا على المؤسسات الكبيرة، إلا أن هذا الوضع قد تغير في الوقت الحاضر، وأصبحت المؤسسات الصغيرة والمصالح التجارية والأفراد على اختلافهم مرتبطين بها. وأصبحت الشركات التجارية فعلا تمثل القطاع الأوسع، والأسرع تطورا في شبكة الأنترنت.

وتتضمن الأنترنت ما يلي: [11]

- الحواسيب الحكومية في أرجاء مختلفة من العالم؛
- الحواسيب التي تدار من قبل آلاف الجامعات والمدارس؛
- الحواسيب الخاصة بالمؤسسات الكبيرة مثل: IBM, Microsoft ؛
- الحواسيب التي تعود ملكيتها إلى المؤسسات غير التجارية؛
- الحواسيب الخاصة بالمؤسسات التجارية، التي تجني الأرباح عن طريق إتاحة المجال للجمهور للوصول إلى هذه المنظومة الهائلة؛
- الحواسيب الخاصة بالعائلات والأفراد.

الأنترنت ليست شبكة تتمتع بالاستقلال الإداري. وإنما مجموعة من آلاف الشبكات التي يتم إدارة كل منها بطريقة مستقلة. وتعتمد الشبكات المكونة لها بالأساس على ما يسمى بروتوكولات نقل الملفات (FTP) وهو مختصر (File transfert protocole) وهو اللغة المتداولة في الأنترنت التي تمكن الحواسيب من الاتصال بعضها ببعض.

2- خصائص شبكة الأنترنت

قامت العديد من المؤسسات الاقتصادية بتطوير خدمات الأنترنت لديها، وذلك للمميزات والخصائص التالية لها: [12]

1-2- التفاعلية : Interactivité

يقصد بالتفاعلية العملية التي يتوافر فيها التحكم في وسيلة الاتصال العملية، من خلال قدرة أمتلّقي على إدارة عملية الاتصال عن بعد، كما عرفت بأنها أحد القنوات التي يمكنها نقل رد فعل الجمهور إلى المرسل ووصفها بالاستجابة. وقد ساعدت التفاعلية على تخصيص المواقع الإلكترونية صفحات للاهتمامات الخاصة للمستخدمين؛ بحيث يمكن لأصحاب الاهتمامات المشتركة من خلال الصفحات تبادل الخبرات والأنشطة، كما يمكن من خلال التفاعلية الإفادة من آراء الجمهور في إعداد المواد الصحفية للصحف المطبوعة، أو البرامج التلفزيونية، أو الإذاعة التقليدية، إلى جانب تلك التي تتوفر عند الأنترنت.

2-2- سهولة الاستخدام : Accessibilité

تعد خاصية سهولة الاستخدام أحد أهم عوامل تفضيل مستخدمي الأنترنت وزيادة إقبال الجماهير لهذه الشبكة؛ حيث لا تتطلب الإفادة من الشبكة بذل جهد جسدي وعقلي كبير لفهم أو استيعاب ما تتوافر من مواد خاصة مع استخدام بعض البرمجيات التي تسهم في تسهيل الموضوعات المعقدة، مثل الوسائط المتعددة وغيرها.

وتشمل سهولة الاستخدام جوانب كثيرة، من أهمها سهولة الحصول على المعلومات، إلى جانب تفعيل الشبكة لعملية الاتصال الشخصي بين الجماهير؛ الأمر الذي هيأ الاتصال بين عدد كبير من الأشخاص، وتبادل الرسائل فيما بينهم في وقت كان من الصعب حدوث ذلك قبل ظهور هذه التقنية. ولتدعيم هذه السمة، فقد عملت بعض مؤسسات البرمجيات على إنتاج برامج تمكن من استخدام الأنترنت بسهولة، حتى لذوي الاحتياجات الخاصة، بحيث بات من السهل أمام الفئات المختلفة الدخول إلى البريد الإلكتروني والمواقع المختلفة على الشبكة، والاستفادة من معطياتها الحديثة ومتابعة الأخبار والتطورات الأخيرة.

ومن سهولة الاستخدام للشبكة تعرض مستخدميها للمواقع المتاحة، والحصول على أعداد كبيرة من مصادر المعلومات، مع إمكانية ربط القصص الإخبارية بسياقاتها المختلفة وبالأرشيف الخاص بهذه المواقع. وكذلك من خلال الاستفادة من تقنية النص الشعبي التي تتيح الوصول إلى مواقع أخرى عبر الشبكة. ولا تقتصر تقنية النص الشعبي على النصوص والكلمات فقط، بل على الصور والرسوم التوضيحية، هذا بالإضافة إلى التفاعلية أُمسرة بسهولة للمستخدمين، والكم الجمعي الذي يتوافق مع سهولة الاستخدام؛ حيث يمكن للمرسل إرسال رسالته إلى ملايين المستقبلين في وقت واحد دون عناء.

3-2- الوسائط المتعددة : MultiMedia

تستهدف الوسائط المتعددة المساعدة في إيضاح المعاني وتقوم على دمج النصوص والرسوم والصور الثابتة والمتحركة بالأصوات والتأثيرات المختلفة، لتوصيل الأفكار والمعاني. ويرى Gibbs « أنه يمكن للوسائط المتعددة، وبفضل ما تتوافر عليه من سمات، تحسين الاتصال، وإثراء المواد المقدمة عبرها » [13]

وتساهم الوسائط المتعددة بتوفير بيئة متميزة تساعد مستخدمي الإنترنت على اكتساب المهارات والخبرات والمعرفة، كما تساعد الجمهور للتفاعل مع النصوص الجامدة، من خلال تضمين النصوص لقطات مسموعة ومرئية، وصورًا ورسومًا كاريكاتورية. وبالطبع، فإن الوسائط المتعددة الآن هي سمة غالبية المواقع الإخبارية، التي استفادت من مزاياها لنقل الصورة والصوت والكلمة في أي واحد.

2-4- سرعة الحصول على المعلومات:

توصف الإنترنت بالطريق الإلكتروني السريع للمعلومات، أو طريق المعلومات فائقة السرعة نتيجة التقنيات المتوفرة فيها والتي مكّنت العالم أجمع من الوصول إلى المعلومات المتاحة على الشبكة في الوقت نفسه. وفي كل يوم تظهر من البرامج والنظم الاتصالية ما يزيد من سرعة تناول المعلومات عبر الشبكة، مثل تقنية حزمة الأنترنت فائقة السرعة. [14]

ثالثاً : خدمات شبكة الأنترنت لتنمية الموارد البشرية

تتميز شبكة الأنترنت بخدمات أساسية عديدة تساهم في تنمية الموارد البشرية نذكر أهمها :

1- البريد الإلكتروني

يمثل البريد الإلكتروني إحدى المميزات الرئيسية للأنترنت، وأكثر خدماتها انتشاراً في جميع الشبكات المرتبطة بها. حيث يعرف البريد الإلكتروني ببساطة "إرسال الرسائل من حاسوب إلى آخر عبر الشبكة وإلى أي مستخدم في أي مكان" [15] يتمتع البريد الإلكتروني بعدة مزايا أهمها : [16]

- تكلفة منخفضة للإرسال؛
- يتم الإرسال خلال مدة وجيزة من الزمن؛
- يتم استلام الرد خلال زمن قياسي؛
- يستطيع المستفيد أن يستلم رسائله في أي مكان في العالم؛ مما يفيد رجال الأعمال الذين يسافرون كثيراً بحكم عملهم، كما يفيد الناس جميعاً؛ حيث يمكنهم أثناء إجازاتهم الإطلاع على الرسائل الواردة إليهم؛
- يستطيع المستفيد أن يحصل على رسائله في الوقت الذي يناسبه، فهو غير ملتزم بتلقي البريد في لحظة الإرسال نفسها؛
- يستطيع المستفيد إرسال عدة رسائل إلى جهات مختلفة في الوقت نفسه، وهذا ما يسهل عمل المؤسسة التي ترغب بدعوة جهات عديدة إلى ندوة أو مؤتمر أو معرض؛
- يمكن ربط ملفات إضافية بالبريد الإلكتروني؛
- تحقق من نصف مستخدمي البريد الإلكتروني يستجيبون للإعلان بالبريد الإلكتروني، ويقوم حوالي نصف هؤلاء بشراء المنتجات خدمة البريد الإلكتروني زيادة في معدل الاستجابة للإعلان مقدارها من 6 إلى 9% من النتائج المحققة باستخدام التسويق المباشر. فأكثر والخدمات المعروضة في الإعلان.

2- خدمة بروتوكول نقل الملفات

يمثل بروتوكول نقل الملفات بين موقعين في الأنترنت، ويوفر طريقة للولوج إلى حاسوب مزود في الأنترنت، بهدف جلب ملفات مخزنة فيه، أو إرسال ملفات إليه وتعد خدمة نقل الملفات من الخدمات المهمة في الأنترنت، إذ أن هناك الملايين من ملفات الحاسوب المتاحة للاستخدام العام من خلال الشبكة، كالصور والأصوات والكتب وغيرها. [17]

3- محركات البحث

هي برامج تتيح للمستخدمين البحث عن كلمات محددة ضمن مصادر الأنترنت المختلفة، وتتألف محركات البحث من عدد من البرمجيات التي تستخدم لإيجاد صفحات جديدة على الويب لإضافتها، ومن هذه البرامج، برنامج العنكبوت Spider Program الذي لا يقتصر على الوصول للصفحة الأولى من الموقع المستهدف، بل يتابع البرنامج الروابط Links الموجودة في أي موقع للوصول إلى صفحات أخرى، ومن أشهر محركات البحث الرئيسية على الأنترنت Alta ، Google ، Yahoo ، MSN ، Vista. [18]

4- غوفر

غوفر هو برنامج لتسهيل عمليات التخاطب والبحث عن المعلومات، طرحته جامعة "مينسوتا" عام 1991 م. يستخدم على نطاق واسع في الأنترنت، إذ يستطيع المستفيد من خلالها القيام باستعراض المعلومات، دون أن يتوجب عليه أن يحدد سلفاً أين توجد هذه المعلومات. [19]

5- خدمة التوظيف الإلكتروني

لقد أصبح من الممكن لكل إنسان البحث عن وظيفة تناسبه من خلال الدخول إلى الأنترنت التي أصبحت وكالة توظيف فعلية؛ حيث تقوم أعداد ضخمة من المشتركين بتصفح الشبكة بحثاً عن عمل، وتتزايد هذه الأعداد بصورة يومية. كما تقدم الأنترنت خدمات أخرى من بينها : [20]

- التعامل عن بعد :لقد شجعت الأنترنت عددًا كبيرًا من العاملين من إنجاز أعمالهم عن بعد وعن طريق الهاتف وهم في منازلهم؛
- إنشاء مؤسسات الخدمة الفورية في مجال خدمات المستهلك مقابل رسوم شهرية: وبوجه خاص في المجالات التالية:
-تقديم استثمارات الضرائب إلكترونياً؛
-البحث الإلكتروني؛
-متابعة الإعلان عن الوظائف الشاغرة؛
-المشاركة في الندوات والملققات العامة، مثل الندوات السياسية والتدريب... الخ؛
- إتاحة فرق بريد الكترونية، أي إمكانية إرسال البريد عبر الشبكة.
- التعلّم والتدريب عن بعد :Distant Learning من خلال شبكة المعلومات الدولية، أصبح من الممكن إلقاء المحاضرات على العديد من الطلبة والدارسين ومتابعة المؤتمرات في كل مكان من أطراف العالم في نفس الوقت، وبدون الحاجة إلى التواجد المكاني.

6- الإخباريات

تعد شبكة الإخباريات أحد أكثر استخدامات الإنترنت شعبية، وتستخدم هذه الشبكة بروتوكول نقل إخباريات الشبكة (Network News Transfer Protocol) الذي ينظم طريقة توزيع المقالات الإخبارية واسترجاعها وإرسالها والاستعلام عنها. لذلك فالإنترنت تعتبر من أهم مصادر المعلومات. [21]
كما أن شبكة الأنترنت تتميز بخدمات ثانوية عديدة تساهم كذلك في تنمية الموارد البشرية نذكر أهمها :

أ- الخدمات المباشرة

يفضل عدد كبير من مشتركي الأنترنت استخدام الخدمات المباشرة التجارية مثل خدمات America on Line أو Microsoft Network أو CompuServe أو Prodigy . وكثير من هذه المؤسسات تقدم نفاذاً محدوداً إلى الأنترنت، بالإضافة إلى خدمات مألوفة متاحة فقط عبر اتصالاتها التجارية الخاصة بها، وهناك ميزة واحدة جوهرية تتمتع بها هذه الخدمات هي التصنيف الواسع الدقيق للمعلومات عالية الدقة، والتحديث المستمر لهذه المعلومات.

ب - خدمة المستعرض

المستعرضات هي إحدى برمجيات المستفيد، تستخدم للبحث عن المعلومات في خادم معين أو نموذج خاص، وتساعد قائمة الاستعراض في رؤية المعلومات عبر الإنترنت. ونلاحظ اليوم أن أكثر القوائم شعبية هي Explorer و Netscape التي تعرض واجهات الرسوم البيانية لرابطة الشبكة العالمية (WWW).

ج- خدمة التلنيت

تعرف خدمة التلنيت أيضاً بخدمة الربط عن بعد والتلنيت عبارة عن برنامج خاص يتيح للمستخدم أن يصل إلى جميع الحواسيب في جميع أنحاء العالم، وأن يرتبط بها. إن خدمة التلنيت تجعل من حاسوب المستخدم زبوناً (Client) للتلنيت، وذلك لكي يتمكن من الوصول إلى البيانات والبرمجيات الموجودة في إحدى خادمات تلنيت (Servers) الموجودة في أي مكان في العالم، هذه الخدمة أصبحت لا تستعمل حالياً وعوضت بخدمة W.W.W .

د- خدمة رابطة الشبكة العالمية

طرحت مؤسسة " سيرن " في عام 1992 م برنامج رابطة الشبكة العالمية (WWW) وهو، برنامج لخدمة البحث العلمي يستخدم النظم متعددة الوسائط في الأنترنت، ويعد فعلاً الجزء الأسرع نموًا في الشبكة العالمية. تتضمن رابطة الشبكة العالمية إظهار النص المكتوب وألواناً متعددة؛ كما يمكن أن تتضمن صفحات (WWW) مناظر مرسومة وملفات صوتية وملفات سينمائية .

هـ - عالم النقود والتسويق

مع تحول الأنترنت إلى قناة تسويقية بديلة قابلة للتطبيق، وقيام المؤسسات باستغلال قوة الشبكات الإلكترونية، شهد كثير من عناصر الخدمة ومكوناتها تحولاً إلى الخدمة الإلكترونية. فمثلاً في صناعة السيارات أصبح اليوم من الممكن شراء سيارة من خلال الأنترنت حصرياً، وتوصيلها مباشرة إلى مسكن المشتري. كما أن عناصر منتج الخدمة، كالضمان، التأمين والتمويل أصبحت سهلة المنال عبر الإنترنت.

رابعا : أثر الأنترنت على تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية

في العقد الأخير من القرن الماضي تنامي الوعي بقيمة الإنسان هدفاً ووسيلة في منظومة التنمية الشاملة، ومن أهمها التنمية البشرية التي تعتبر مفهوم معاصر وعملية حضارية تستلزم الانفتاح على التطورات التكنولوجية للإعلام والاتصال خصوصاً الأنترنت وتطبيقاتها، حيث تعد الموارد البشرية كنوزاً حقيقية في الاقتصاديات الحديثة نظراً لما تساهم به في تحقيق الأهداف والإستراتيجية ودورها في تثمين باقي الموارد، حيث يتحدد مستوى نشاط مختلف الوظائف داخل التنظيم بمدى كفاءة وفعالية المورد البشري، وعليه فالاهتمام بالمورد يشكل أحد أهم أهداف الإدارة الحديثة وأكثرها صعوبة. ولقد أخذت أهمية تنمية الموارد البشرية تتعاظم بدلالة تعاظم الدور الأساسي الذي أصبح يلعبه المورد البشري في تمكين المؤسسة الاقتصادية من مواجهة تحديات

البيئة والوصول بها إلى تجسيد مشاريعها التنافسية بما يحقق لها قدرة أكبر على تحقيق رضا الجميع، خاصة مع التطورات المتسارعة لتكنولوجيات الإعلام والاتصال خصوصاً الأنترنت وتطبيقاتها التي ستساهم بشكل سريع في تنمية الموارد البشرية عن طريق :

- رفع القدرة الإنتاجية في المؤسسة الاقتصادية لأقصى الدرجات الممكنة؛
 - العمل على التطوير الدائم المثمر للكفاءة البشرية لتنمية قدراتهم لأقصى حد وتوظيفها بشكل صحيح ؛
 - تقسيم وتنظيم العمل وفقاً لقدرات ومهارات الموظفين؛
 - العمل على تنمية قدرة الابتكار وتبني أفكار جديدة وتنفيذها لدفع عجلة الإنتاج في المؤسسة الاقتصادية إلى الأمام.
- خامساً : منهجية البحث وإجراءات الدراسة الميدانية**

تتمحور الدراسة الميدانية على دراسة استقصائية حول "أثر استخدام الأنترنت على تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية من وجهة نظر عينة من مسيري مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية المسيلة"، حيث استخدمنا استبيان (الملحق رقم 1) الذي تم تقسيمه إلى محورين : الأول مدى استخدام الأنترنت في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية، الثاني مدى تأثير استخدام الأنترنت على تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية، وفقاً للاستبيان المرفق بالملاحق، علماً أننا نتبعنا إجابات المسيرين بالشرح والتوضيح قصد فك الغموض الذي قد ينتاب المسير أثناء الإجابة. بالإضافة إلى المحورين الرئيسيين اعتمدنا محورا للبيانات العامة المرتبطة بالمستجوبين شمل: الجنس، السن، المستوى التعليمي والخبرة المهنية.

1- مقياس متغيرات الدراسة

تم استخدام مقياس ليكرات الخماسي لقياس درجة موافقة عينة من مسيري مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية المسيلة عن محتوى فقرات من الاستبيان حيث يوجد أمام كل عبارة خمس خيارات بحيث يمثل الخيار الخامس (5) درجات، وهو أعلى درجة للموافقة مع مضمون العبارة ويليه الخيار الرابع (4) درجات، ثم الخيار الثالث (3) درجات، والخيار الثاني (2) درجتين، والخيار الأول (1) درجة واحدة ويمثل عدم الموافقة إطلاقاً مع مضمون العبارة.

2- معيار القياس أو مسطرة القياس

لتفسير تقديرات مسيري مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية المسيلة لمدى استخدام الأنترنت في تنمية الموارد البشرية، تم استخدام معيار القياس التالي:

- الفقرات والمحاور التي حققت متوسطات حسابية بين [1، 2.25] تعبر عن موافقة بدرجة منخفضة لمدى استخدام الأنترنت في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة.

- الفقرات والأبعاد التي حققت متوسطات حسابية [2.25، 3.75] تعبر عن موافقة بدرجة متوسطة لمدى استخدام الأنترنت في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة.

- الفقرات والأبعاد التي حققت متوسطات حسابية 3.75 فأكثر تعبر عن موافقة بدرجة عالية لمدى استخدام الأنترنت في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة.

كما تم استخدام درجة معنوية (5%) فأقل للحكم على فرضيات الدراسة.

3- صدق أداة الدراسة

للتأكد من صدق أداة الدراسة والتي تمت عليها، تم عرض الاستبيان على 3 محكمين، حيث أخذت بعين الاعتبار الملاحظات والتعديلات المناسبة بشأن الصياغة اللغوية واستبدال بعض العبارات بعبارات أخرى، حتى أصبح مجموع الفقرات النهائية 33 فقرة.

4- ثبات أداة الدراسة

جدول رقم (1) : معامل Cronbach Alpha لقياس ثبات أداة الدراسة

المحور	عدد العبارات	Cronbach's Alpha
الاستبيان ككل	33	0.968

المصدر : من اعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات SPSS لبيانات الاستبيان

تم استخدام معامل Cronbach's Alpha لقياس ثبات مقياس الدراسة ويتضح من الجدول رقم (1) أن درجة الثبات لمدى استخدام الأنترنت في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة هي (0.968) لأداة الدراسة ككل وهي نسبة عالية حيث تشير نتائج هذا الاختبار إلى أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة ملائمة من الثبات ما يتناسب مع هذا النوع من الدراسات.

5- المعالجة الإحصائية

لغرض المعالجة الإحصائية للبيانات المحصل عليها من الاستبيان تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS (اصدار 19)، كما تم استخدام الأساليب التالية لمعالجة البيانات:

- اختبار الثبات (Reliability Test): الذي استخدم بهدف التأكد من مقدار الاتساق الداخلي لأداة القياس عن طريق احتساب معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) للأداة ككل.

- الأساليب الإحصائية الوصفية: استخدمت الأساليب الإحصائية الوصفية لوصف الخصائص الشخصية لعينة الدراسة حيث تضمنت الأساليب الإحصائية: التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار الرتب لتحديد مدى استخدام الأنترنت في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة. من وجهة نظر عينة الدراسة.

- اختبار one-way-Anova لاختبار الفروق في متوسطات إجابات أفراد العينة وفقاً لمتغيرات (السن، المستوى التعليمي، الخبرة).

6- صعوبات البحث

لا تخلو أي دراسة من عقبات، فحاولت الباحثة التغلب عليها قدر الإمكان أو على الأقل التقليل من أثارها على الدراسة بهدف التوصل إلى نتائج ذات دلالة، حيث واجهت الباحثة صعوبات منها: عدم استجابة أفراد العينة مباشرة، وتأخر الكثيرين منهم بل وامتنع البعض منهم عن الإجابة أحياناً، مما حدا بالباحثة للاتصال بهم أكثر من مرة، وإعادة توزيع استبيانات عليهم مرة أخرى بسبب ضياع الاستبيانات الموزعة سابقاً.

7- مجتمع وعينة البحث

مجتمع البحث: يتمثل مجتمع الدراسة في مسيري لـ 15 مؤسسة اقتصادية ناشطة بولاية المسيلة والمتعاونة معنا (الملحق رقم 2)

عينة البحث: اعتمدنا في تحديد حجم العينة على نظرية النهاية المركزية التي مفادها أنه " كلما زاد حجم العينة اقترب توزيع المعاينة للوسط الحسابي من التوزيع الطبيعي، بغض النظر عن توزيع المجتمع" [22]، حيث أن هذه الطريقة تطبق على معظم المجتمعات تقريباً، والتي تعتبر أن العينة تكون كبيرة إذا كانت أكبر أو تساوي 30. ولحساب عدد مفردات العينة نتبع ما يلي:

" عدد المحاور ضرب في القيمة ما بين (10- 5) يتم تحديدها تبعاً لتقدير الباحث" [23] ومنه يصبح عدد مفردات العينة كالآتي:

عدد المحاور 33 ضرب 5 يصبح لدينا 165 مفردة.

وفي هذا الإطار تم توزيع 165 استبيان وقد تم استرجاع 147 استمارة من بينها 19 غير قابل للمعالجة والتحليل لعدم اكتمال ملئها، وبالتالي استقر العدد على 128 استبيان.

سادساً: عرض وتحليل نتائج الاستبيان واختبار الفرضيات

بعدما تطرقنا لمنهجية الدراسة المتبعة في الجانب الميداني قمنا بتحليل محاور الاستبيان، بغرض التأكد من صحة الفرضيات التي تجيب في مجموعها على الإشكالية الرئيسية للبحث.

1 - وصف الخصائص الشخصية لعينة الدراسة

سنحاول تحليل معطيات البيانات العامة للعينة المدروسة، وذلك من خلال عرض النسب المئوية والتكرارات لتوزيع مفردات العينة، وهذا وفقاً للمتغيرات الموضوعية في هذا المحور والمتمثلة في الجنس، السن، المستوى التعليمي والخبرة.

جدول رقم (2): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات العامة

%النسبة المئوية	التكرار	المتغيرات	
		ذكر	أنثى
100	128	الجنس	
00	0		
100	128	المجموع	
39.84	51	أقل من 30 سنة	
48.44	62	من 30 إلى 50 سنة	
11.72	15	أكبر من 50 سنة	
100	128	المجموع	
19.53	25	ابتدائي وإكمالي	

30.47	39	ثانوي	المستوى التعليمي
50.00	64	جامعي	
100	128	المجموع	
36.72	47	أقل من 5 سنوات	الخبرة
57.03	73	من 5 إلى 15 سنة	
6.25	8	أكثر من 15 سنة	
100	128	المجموع	

المصدر : من اعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات SPSS لبيانات الاستبيان

يتبين من الجدول رقم (2) فيما يتعلق بمتغير الجنس أن أفراد العينة كلها من فئة الذكور وبلغت نسبتهم 100 % ، أي أن المسيرين في هذه المؤسسات محل الدراسة كلهم ذكور. أما متغير السن فإن أكبر نسبة من أفراد عينة الدراسة هي فئة من 30 إلى 50 سنة بنسبة قدرها 48.44 % ثم فئة أقل من 30 سنة بنسبة قدرها 39.84 % تليها فئة أكبر من 50 سنة بنسبة قدرها 11.72 % ، أي ان المؤسسة لا تعتمد في عملياتها الإنتاجية على فئة الشباب بل تحتفظ بعمالها معتمدة في ذلك على عامل الخبرة. في حين نجد متغير المستوى التعليمي فإن فئة المستوى الجامعي شكلت نصف العينة أي النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة حيث بلغت 50.00 % ، تليها فئة المستوى الثانوي حيث بلغت نسبتها 30.47 % ، بينما فئة المستوى الابتدائي والإكمالي بلغت نسبتها 19.53 % ، لأن حسب القوانين المناصب العليا أي المسيرين تتطلب مستوى تعليمي عالي (جامعي). أما فيما يخص متغير الخبرة فإن نسبة الأفراد الذين لهم سنوات خبرة من 5 إلى 15 سنة هي الفئة الغالبة وتقدر بـ 57.03 % ، بينما فئة أقل من 5 سنوات قدرت نسبتها بـ 36.72 % ، أما الفئة الضعيفة فهي فئة أكثر من 15 سنة حيث تقدر نسبتها بـ 6.25 % ، وهذا يدل على أن هذه المؤسسة تعتمد على الخبرة أكثر نظرا لان طبيعة عملياتها تتطلب ذلك، حيث قدر ما نسبته 63.28 % من المسيرين الذين تفوق خبرتهم 5 سنوات.

2- تحليل فرضيات الدراسة

بعدها قمنا بتحليل محاور الاستبيان ، سنحاول تحليل فرضيات الدراسة ومن ثم الاجابة عليها بالشكل التالي :

- الفرضية الأولى : تستخدم الانترنت بدرجة متوسطة في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر مسيري مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية المسيلة

جدول رقم(3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على كل أسئلة الاستبيان

الرقم	الفقرات	العي نة	المتوسط	درجة الاستخدام
1	يؤدي استخدام مؤسستنا للانترنت إلى تحسين الخدمات المقدمة لموظفيها.	128	4.05	عالية
2	تتسم الانترنت في مؤسستنا بالسهولة في الاستخدام.	128	4.25	عالية
3	يعزز استخدام الانترنت التكامل بين القطاعات الوظيفية المختلفة.	128	3.55	متوسطة
4	الشبكات المتوفرة حاليا في مؤسستنا كافية عمليا	128	3.65	متوسطة
5	توفر مؤسستنا قاعدة بيانات تمكن العامل الاطلاع عليها في أي وقت وفي أي مكان.	128	3.77	عالية
6	استخدام الانترنت في مؤسستنا أدى إلى سرعة وصول المعلومة .	128	4.01	عالية
7	تعمل مؤسستنا على عملية تحديث تطبيقات الانترنت بشكل مستمر.	128	3.70	متوسطة
8	تستخدم مؤسستنا الانترنت في التوظيف الالكتروني .	128	3.25	متوسطة
9	استخدام الانترنت يدعم الجانب الامني في مؤسستنا.	128	4.15	عالية
10	يشعر ك استخدام الانترنت في مؤسستك بالأمان .	128	4.32	عالية
11	تتوفر في مؤسستنا البرامج التدريبية أو التكوينية المناسبة والملائمة للانترنت المستخدمة.	128	3.69	متوسطة
12	تستخدم مؤسستنا المؤتمرات المرئية عبر الويب في تدريب الموظفين عن بعد.	128	3.63	متوسطة
13	يستخدم الفيديو عبر الانترنت لتدريب الموظفين عن بعد.	128	2.12	منخفضة
14	استخدام الانترنت في مؤسستنا حقق تكافؤ الفرص التدريبية والتكوينية بين الموظفين.	128	3.98	عالية
المحور الأول				
15	حصلت مؤسستنا على مخرجات جيدة بفضل التكوين باستخدام الانترنت.	128	3.98	عالية

16	الاستمرار في التدريب أو التكوين في الأنترنت أدى إلى ارتفاع مستوى الاداء في مؤسستنا.	128	3.99	عالية
17	استخدام نظم معلومات الالكترونية في مؤسستنا أدى إلى تخفيض الجهد .	128	4.12	عالية
18	استخدام الشبكات في مؤسستنا شجع التعاون بين أعضائها حيث تزداد الوظائف المنجزة جماعيا .	128	4.25	عالية
19	تنظم مؤسستنا دورات تدريبية أو تكوينية عن بعد للموظفين	128	3.54	متوسطة
20	تقوم مؤسستنا بتنظيم دورات التدريب او التكوين بصفة مستمرة.	128	4.00	عالية
21	استخدام مؤسستنا للأنترنت سمح بالتكوين أثناء العمل نفسه دون انقطاع.	128	3.66	متوسطة
22	يتم في مؤسستنا تحديد الاحتياجات التدريبية أو التكوينية باستخدام الأنترنت.	128	4.23	عالية
23	تحفز مؤسستنا الموظفين على استخدام الأنترنت لأداء مهامهم.	128	4.41	عالية
24	تتوفر لدى مؤسستنا نظم وقواعد بيانات خاصة بالموارد البشرية.	128	3.77	عالية
25	توفر مؤسستنا التدريب الكافي على نظم المعلومات المستخدمة فيها.	128	3.79	عالية
26	استخدام نظم معلومات سهل عملية ترقية الموظفين في مؤسستنا .	128	4.22	عالية
27	تساهم قاعدة البيانات المتاحة في مؤسستنا في تقليل تكاليف الاخطار وحوادث العمل.	128	3.61	متوسطة
28	يستعمل البريد الالكتروني كقناة اتصال مفتوحة باتجاهين بين كافة موظفي مؤسستنا.	128	4.17	عالية
29	يسهم استخدام الأنترنت في سرعة اتخاذ القرارات.	128	3.65	متوسطة
30	استخدام الأنترنت يساعد على الحصول على معومات صحيحة وخالية من الاخطاء.	128	4.38	عالية
31	استخدام الأنترنت يحمي مؤسستنا من التلاعب.	128	3.59	متوسطة
32	الأنترنت يدعم الجانب الامني في مؤسستنا.	128	3.71	متوسطة
33	استخدام الأنترنت يؤدي إلى التقليل من استنساخ الوثائق والارشيف وانخفاض تكاليف الارسال.	128	4.14	عالية
	المحور الثاني			
	الاستبيان ككل			
		128	4.02	عالية
		128	4.21	عالية

المصدر : من اعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات SPSS لبيانات الاستبيان

الجدول رقم (3) يبين المتوسطات الحسابية لتقدير عينة الدراسة لمدى استخدام الأنترنت في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة ، ويتضح من هذا الجدول أن هناك درجة متوسطة من استخدام الأنترنت في المؤسسات محل الدراسة بالنسبة للمحور الأول ، بينما درجة الاستخدام الأنترنت بالنسبة للمحور الثاني كانت عالية ، أما فيما يخص الاستبيان ككل فكانت درجة استخدام الأنترنت في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة عالية ، كما تراوحت درجة استخدام الأنترنت للعبارة بين المتوسطة والعالية ما عدا العبارة 13 حيث كانت درجة الفاعلية منخفضة وذلك راجع إلى أنه فعلا المؤسسات محل الدراسة لا تستخدم الفيديو عبر الأنترنت لتدريب الموظفين عن بعد .

و عليه يتم رفض الفرضية الأولى التي تنص على أن : " تستخدم الأنترنت بدرجة متوسطة في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر مسيري مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية المسيلة" ، حيث تبين أن درجة الاستخدام عالية .

• الفرضية الثانية : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء مفردات العينة حول مدى استخدام الأنترنت في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة تعزى للمتغيرات العامة

لمعرفة فيما إذا كان هناك فروق دلالة إحصائية في تقدير عينة من مسيري مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية المسيلة حول مدى استخدام الأنترنت في تنمية الموارد البشرية تعزى للمتغيرات العامة ، فقد تم الاعتماد على تحليل التباين الأحادي باستخدام اختبار ANOVA ، كما تم تقسيم هذه الفرضية الثانية إلى ثلاث فرضيات فرعية .

1-الفرضية الفرعية الأولى : " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء مفردات العينة حول مدى استخدام الأنترنت في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة تعزى لمتغير السن"

جدول رقم(4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA تبعا لمتغير السن عند مستوى معنوية 5 %

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية
استخدام الأنترنت في	بين المجموعات	0.701	1	0.701	2.792	0.261

		0.251	126	31.656	داخل المجموعات	تنمية الموارد البشرية
			127	32.357	المجموع	

المصدر : من اعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات SPSS لبيانات الاستبيان

يوضح الجدول رقم (4) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير عينة الدراسة حول استخدام الانترنت في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة، حيث يظهر من خلال الجدول أن قيمة $F = 2.792$ وهي دالة إحصائية، كما أن مستوى المعنوية الذي يقدر بـ 0.261 أكبر من 5 %، مما يدل على انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير عينة الدراسة حول استخدام الانترنت في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير السن. أي أن جميع فئات الأعمار تؤكد على استخدام الانترنت في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة. وعليه يتم قبول الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أنه : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأراء مفردات العينة حول مدى استخدام الانترنت في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة تعزى لمتغير السن.

2- الفرضية الفرعية الثانية : " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأراء مفردات العينة حول مدى استخدام الانترنت في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي "

جدول رقم(5): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA تبعا لمتغير المستوى التعليمي عند مستوى معنوية 5 %.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية
استخدام الانترنت في تنمية الموارد البشرية	بين المجموعات	19.401	1	19.401	223	0.071
	داخل المجموعات	11.045	126	0.087		
	المجموع	30.446	127			

المصدر : من اعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات SPSS لبيانات الاستبيان

يوضح الجدول رقم (5) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير عينة الدراسة حول استخدام الانترنت في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة، حيث يظهر من خلال الجدول أن قيمة $F = 223$ وهي دالة إحصائية، كما أن مستوى المعنوية الذي يقدر بـ 0.071 أكبر من 5 %، مما يدل على انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير عينة الدراسة حول استخدام الانترنت في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي. أي أن جميع المستويات التعليمية تؤكد على استخدام الانترنت في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة. وعليه يتم قبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أن : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأراء مفردات العينة حول مدى استخدام الانترنت في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

3- الفرضية الفرعية الثالثة : " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأراء مفردات العينة حول مدى استخدام الانترنت في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة تعزى لمتغير الخبرة "

جدول رقم(6): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA تبعا لمتغير الخبرة عند مستوى معنوية 5 %.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية
استخدام الانترنت في تنمية الموارد البشرية	بين المجموعات	0.697	1	0.697	2.776	0.273
	داخل المجموعات	31.660	126	0.251		
	المجموع	32.357	127			

المصدر : من اعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات SPSS لبيانات الاستبيان

يوضح الجدول رقم (6) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير عينة الدراسة حول استخدام الأنترنت في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة، حيث يظهر من خلال الجدول أن قيمة $F = 2.776$ وهي دالة إحصائية، كما أن مستوى المعنوية الذي يقدر بـ 0.273 أكبر من 5 %، مما يدل على انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير عينة الدراسة حول استخدام الأنترنت في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير الخبرة. أي أن الخبرة ليست مقياس للحكم وجميع أفراد العينة تؤكد على استخدام الأنترنت في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة. وعليه يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على أن: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأراء مفردات العينة حول مدى استخدام الأنترنت في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة تعزى لمتغير الخبرة. مما سبق يتم قبول الفرضية الثانية التي تنص على أن: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأراء مفردات العينة حول مدى استخدام الأنترنت في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة تعزى للمتغيرات العامة (السن، الخبرة والمستوى التعليمي)"، حيث تم قبول جميع الفرضيات الفرعية.

الفرضية الثالثة: استخدام الأنترنت له تأثير إيجابي على تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة
لاختبار العلاقة بين الأنترنت وتنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية محل الدراسة، باعتبار ان الأنترنت تؤثر في تنمية الموارد البشرية، لا بد من ايجاد قوة الارتباط بين هذين المتغيرين ومن ثم ايجاد نموذج لمعادلة الانحدار البسيط يعبر عن هذه العلاقة، وقبل ذلك لا بد من تحديد المتغيرات ورموزها كالآتي:

المتغير التابع: تنمية الموارد البشرية DRH، المتغير المستقل: الأنترنت X، معامل الانحدار: β ، الثابت: α

ومنه الشكل العام لنموذج معادلة الانحدار الخطي البسيط يكون كالآتي: $DRH = \alpha + \beta X_i$
و بواسطة البرنامج الاحصائي SPSS يمكن استخراج قيم α و β .

لإيجاد نموذج معادلة الانحدار البسيط ينبغي تحديد معامل الارتباط بين DRH والأنترنت X وهذا ما يبينه الجدول رقم 7
جدول رقم (7): قيمة معامل الارتباط بين الأنترنت وتنمية الموارد البشرية

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	الخطأ المعياري للتقدير e i
1	0.821	0.674	0.2387

المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات SPSS لبيانات الاستبيان

يتضح من الجدول رقم (7) أن قوة الارتباط بين DRH والأنترنت X في المؤسسات محل الدراسة قوية جدا حيث قدرت قيمة معامل الارتباط بـ 0.821 وهي قيمة مرتفعة وقريبة من 1، مما يعني أن هذه العلاقة طردية وقوية. في حين كانت قيمة معامل التحديد 0.674 وهي قيمة قوية، وتدل على أن هناك تأثير إيجابي للأنترنت على تنمية الموارد البشرية بنسبة 67.4 % . أي كلما كان استخدام الأنترنت جيد كلما كان تأثير الأنترنت على تنمية الموارد البشرية كبير، وأن نموذج هذه العلاقة صالح للتنبؤ. ولتأكد من معنوية هذا النموذج نستخدم اختبار "ANOVA" تحليل التباين الاحادي من خلال الجدول رقم 8.

جدول رقم (8): اختبار "ANOVA" بين الأنترنت وتنمية الموارد البشرية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية
الانحدار	98.142	1	98.142	192.058	0.000
البواقي	64.439	126	0.511		
المجموع	162.581	127			

المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات SPSS لبيانات الاستبيان

نلاحظ من الجدول رقم (8) أعلاه أن قيمة مستوي الدلالة تساوي 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05، مما يدل على وجود قيم معنوية ودالة، وبالتالي يمكن ايجاد نموذج لمعادلة الانحدار البسيط بين DRH والأنترنت X ومن الجدول رقم 9 يمكن استخلاص هذه المعادلة.

جدول رقم (9) : قيمة معالم الانحدار للمحور الثاني والبعد الاول

النموذج	معامل الانحدار	t	مستوى المعنوية
1	الثابت α	23.568	0.000
	معامل البعد الأول β	23.561	0.000

المصدر : من اعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات SPSS لبيانات الاستبيان

يمكن استخلاص نموذج لمعادلة الانحدار الخطي البسيط بالشكل التالي : $DRH = 1.216 + 0.657x$ نلاحظ من خلال الجدول رقم (9) أن معاملات النموذج المقدر α ، β معنوية، كما أن قيمة معامل الانحدار تساوي 0.672 وهي قيمة موجبة ومعنوية، حيث قدرت الاحصاءة t بـ 23.568، وهي أعلى من 2، مما يدل على أن معامل الانحدار معنوي، وهو ما أثبتته قيمة المعنوية في الجدول والتي بلغت 0.000 (أقل من 0.05)، مما يعني وجود علاقة طردية معنوية بين DRH والانترنت X، كما يوضح هذا النموذج لمعادلة للانحدار الخطي البسيط أن الانترنت تؤثر بنسبة 67.2 % في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة وهي نسبة عالية، وأن النسبة الباقية تعود لعوامل أخرى. مما سبق نستنتج أن الانترنت لها تأثير ايجابي تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة. وعليه يتم قبول الفرضية الثالثة التي تنص على أن : " استخدام الانترنت له تأثير ايجابي على تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة " ، حيث تبين وجود قوة ارتباط قوية بين الانترنت وتنمية الموارد البشرية.

الخاتمة

تعتبر الانترنت من أهم وسائل التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال، حيث تلعب دورا جوهريا في ادارة المؤسسات الاقتصادية خاصة ادارة الموارد البشرية، وقد عالجتنا في هذا البحث قضية أثر استخدام الانترنت في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية، فالانترنت تساهم في تنمية قدرات الموارد البشرية ومهاراتهم، نظرا لما توفره من تسهيلات في مجال التعلم عن بعد، التكوين والتدريب عن بعد لتعليم العمال وتأهيلهم للتطبيق الميداني و...

كما أن تنمية الموارد البشرية تشمل القدرة على تمكين الفرد من تطوير فكره، ذاته، قدراته وسلوكياته، ولإنجاح هذه التنمية لا بد من استخدام أفضل الوسائل أو الطرق وبصورة فاعلة ومؤثرة مثل الانترنت، التي وحدت العالم بأسره واصبح قرية صغيرة؛ حيث أن استخدام الانترنت في المؤسسة الاقتصادية خاصة في تنمية الموارد البشرية أدى إلى تطوير ونجاح ادارة الموارد البشرية، وبالتالي تطوير العامل وتأهيله للأفضل، و من هذا المنطلق جاءت هذه المقالة لتبرز ذلك حيث أسفرت على النتائج التالية :

أولا : النتائج

مما سبق توصلنا إلى النتائج التالية :

- رفض الفرضية الأولى التي تنص : " تستخدم الانترنت بدرجة متوسطة في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر مسيري مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية المسيلة " ، حيث تبين أن درجة الاستخدام عالية .
- قبول الفرضية الثانية التي تنص على أن: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء مفردات العينة حول مدى استخدام الانترنت في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة تعزى للمتغيرات العامة (السن، الخبرة والمستوى التعليمي) "
- قبول الفرضية الثالثة التي تنص على أن: " استخدام الانترنت له تأثير ايجابي على تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة " حيث تبين وجود قوة ارتباط قوية بين الانترنت وتنمية الموارد البشرية.

ثانيا : الاقتراحات

- من أهم الاقتراحات التي توصلنا إليها سنورد ما يلي :
- ضرورة دعم ادارة الموارد البشرية بوسائل التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال اللازمة من الاجهزة والبرمجيات وقواعد البيانات والشبكات ومواكبة التطورات العالمية بالشكل الذي يساعدها على التميز؛
- ضرورة اخضاع الموارد البشرية لدورات تدريبية اللازمة في مجال التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال لزيادة قدراتها، مهارتها وكفاءتها؛

- ضرورة تنمية الموارد البشرية من خلال اقامة البرامج التدريبية لزيادة مهارة العاملين وحصولهم على الخبرة المطلوبة لمواكبة التطورات العالمية السريعة؛
- ضرورة استخدام التوظيف الالكتروني، لضمان وضع الرجل المناسب في المكان المناسب؛
- ضرورة تشجيع العاملين على استخدام الانترنت، عن طريق توفيرها في المؤسسة؛
- ضرورة المتابعة والتصحيح من طرف المسؤولين، عن طريق معرفة جوانب التميز وكيفية تطويرها وجوانب الإخفاق وكيفية علاجها.

الهوامش

- [1]- عثمان محمد عثمان، قياس التنمية البشرية:مراجعة نقدية في ندوة التنمية البشرية في الوطن العربي،مركز دراسات الوحدة العربية،بيروت،1995، ص110.
- [2]- يوسف أبو الحجاج،إدارة وتنمية الموارد البشرية،الطبعة الأولى دار الوليد ، سوريا، 2010 ،ص10 .
- [3]- سليمان خليل فارس ، عيسى شحادة ملر عون ويسرى مباركة،،إدارة الموارد البشرية"الأفراد"،منشورات جامعة دمشق،سوريا ،2003،ص178.
- [4]- محمد حسين العجمي،الاتجاهات الحديثة في القيادة الادارية والتنمية البشرية،الطبعة الثانية،دار المسيرة للتوزيع والنشر،عمان،2010،ص217.
- [5]- محمد عبد العال التعييمي وآخرون ،إدارة الجودة المعاصرة ،دار الباروري،ط1،عمان،2009، ص 79 .
- [6]- محمد عبد الكريم ،إدارة ومهام ومسؤوليات ،دار النشر الدولية ،القاهرة،مصر،1995، ص50.
- [7]- أحمد سيد مصطفى،المدير وتحديات العولمة: إدارة جديدة لعالم جديد،دار النهضة،الإسكندرية،مصر،2001،ص81.
- [8]- مجد الدين خيرى،مؤشرات التنمية العربية وتطوراتها،مؤتة للبحوث والدراسات،جامعة مؤتة،مجلد(8)،العدد 3،الأردن، 1993 ،ص13.
- [9]- عبد الغفار حنفي،السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد ،الدار الجامعية،الإسكندرية،مصر،1997،ص349.
- [10]-المرجع السابق،ص353 .
- [11]- ربحي عليان،محمد عبد الدبس،وسائل الاتصال وتكنولوجيا التعليم،دار الصفاء،الأردن،1999،ص123.
- [12]- مجدي محمد أبو العطا،المرجع الأساسي لمستخدمي الانترنت،المكتبة العربية لعلوم الحاسب،القاهرة،2000،ص147.
- [13]- عبد الحميد بسيوني،الوسائط المتعددة،دار النشر للجامعات،القاهرة،مصر،2004،ص11.
- [14]- سعد غالب ياسين،أساسيات نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات،دار وائل للنشر،ط1،عمان،الأردن،2006،ص38.
- [15]- Stève Sleight, Internet et l'entreprise, MANGO Pratique édition, France,2001,p55.
- [16]-Stève Sleight ,Ibid,p57.
- [17]-Stève Sleight , Op, Cit, p55.
- [18]- محمد جلال سيد غندور،استخدام التدريسيين للإنترنت :دراسة تحليلية للاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات،جامعة القاهرة،مصر، 1999،ص121.
- [19]- فارس حسن شكري المهداوي،صحافة الإنترنت :دراسة تحليلية للصحف الإلكترونية المرتبطة بالفضائيات الإخبارية نت نموذجاً،رسالة ماجستير،الأكاديمية العربية المفتوحة الدنمارك،2007،ص35.
- [20]- منى محمد إبراهيم البطل،تكنولوجيا الاتصالات المعاصرة الشخصية والإدارية ونظم المعلومات،مصر،بدون سنة،ص213 .
- [21]- زياد محمد الشрман،مقدمة في نظم المعلومات الإدارية،دار الصفاء للنشر والتوزيع،عمان،الأردن،2004 ،ص17.
- [22]- جورج كانافوس ودون ميلر،الإحصاء للتجاربيين :مدخل حديث،ترجمة سلطان محمد عبد الحميد،دار المريخ،الرياض،السعودية،2004،ص283 .
- [23]- Patrice ROUSSEL et Frédéric WACHEUX, Management des ressources humaines : Méthodes de recherche en sciences humaines et sociales ,UQAM- EDUCATION,Canada,2006,p256.

الملاحق

الملحق رقم(1) : استبيان الدراسة
 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
 جامعة - المسيلة -
 كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

استبيان

بحث تحت عنوان :
أثر استخدام الانترنت على تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية
 من وجهة نظر عينة من مسيري مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية المسيلة

إعداد الدكتورة : سامية خرخاش

تحية طيبة وبعد...

الرجاء من السادة المسيرين التعاون معنا لملئ هذه الاستبيان وذلك في إطار القيام ببحث موضوعه : " أثر استخدام الأنترنت على تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية"

يرجى منكم الإطلاع على عبارات هذا الاستبيان , ثم وضع علامة (X) على العبارة المناسبة بكل دقة وصراحة.

نشكركم على حسن تعاونكم

الباحثة

معلومات هذا الاستبيان سرية ولا تستخدم إلا لأغراض علمية بحثية

أولا : البيانات العامة

يرجى منكم وضع علامة (x) أمام العبارة المناسبة

1-	الجنس	ذكر	أنثى
2-	السن	أقل من 30 سنة	من 30 إلى 50 سنة
3-	المستوى	ابتدائي وإكمالي	ثانوي جامعي
4-	الخبرة	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 15 سنة

ثانيا : عبارات الاستبيان

يرجى منكم وضع علامة (x) أمام العبارة التي تمثل وجهة نظركم :

المحور الأول : مدى استخدام الأنترنت في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	لا أدري	غير موافق بشدة	غير موافق
1	يؤدي استخدام مؤسستنا للأنترنت إلى تحسين الخدمات المقدمة لموظفيها.					
2	تنسجم الأنترنت في مؤسستنا بالسهولة في الاستخدام.					
3	يعزز استخدام الأنترنت التكامل بين القطاعات الوظيفية المختلفة.					
4	الشبكات المتوفرة حاليا في مؤسستنا كافية عمليا					
5	توفر مؤسستنا قاعدة بيانات تمكن العامل الاطلاع عليها في أي وقت وفي أي مكان.					
6	استخدام الأنترنت في مؤسستنا أدى إلى سرعة وصول المعلومة .					
7	تعمل مؤسستنا على عملية تحديث تطبيقات الأنترنت بشكل مستمر.					
8	تستخدم مؤسستنا الأنترنت في التوظيف الالكتروني .					
9	استخدام الأنترنت يدعم الجانب الامني في مؤسستنا.					
10	يشعرك استخدام الأنترنت في مؤسستك بالأمان .					
11	تتوفر في مؤسستنا البرامج التدريبية أو التكوينية المناسبة والملائمة للأنترنت المستخدمة.					
12	تستخدم مؤسستنا المؤتمرات المرئية عبر الويب في تدريب الموظفين عن بعد.					
13	يستخدم الفيديو عبر الأنترنت لتدريب الموظفين عن بعد.					
14	استخدام الأنترنت في مؤسستنا حقق تكافؤ الفرص التدريبية والتكوينية بين الموظفين.					

المحور الثاني : مدى تأثير استخدام الأنترنت على تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق بشدة
15	حصلت مؤسستنا على مخرجات جيدة بفضل التكوين باستخدام الأنترنت.					
16	الاستمرار في التدريب أو التكوين في الأنترنت أدى إلى ارتفاع مستوى الاداء في مؤسستنا.					
17	استخدام نظم معلومات الالكترونية في مؤسستنا أدى إلى تخفيض الجهد .					
18	استخدام الشبكات في مؤسستنا شجع التعاون بين أعضائها حيث تزداد الوظائف المنجزة جماعيا .					
19	تنظم مؤسستنا دورات تدريبية أو تكوينية عن بعد للموظفين					
20	تقوم مؤسستنا بتنظيم دورات التدريب أو التكوين بصفة مستمرة.					
21	استخدام مؤسستنا للأنترنت سمح بالتكوين أثناء العمل نفسه دون انقطاع.					
22	يتم في مؤسستنا تحديد الاحتياجات التدريبية أو التكوينية باستخدام الأنترنت.					
23	تحفز مؤسستنا الموظفين على استخدام الأنترنت لاداء مهامهم.					
24	تتوفر لدى مؤسستنا نظم وقواعد بيانات خاصة بالموارد البشرية.					
25	توفر مؤسستنا التدريب الكافي على نظم المعلومات المستخدمة فيها.					
26	استخدام نظم معلومات سهل عملية ترقية الموظفين في مؤسستنا .					
27	تساهم قاعدة البيانات المتاحة في مؤسستنا في تقليل تكاليف الاخطار وحوادث العمل.					
28	يستعمل البريد الالكتروني كقناة اتصال مفتوحة باتجاهين بين كافة موظفي مؤسستنا.					
29	يسهم استخدام الأنترنت في سرعة اتخاذ القرارات.					
30	استخدام الأنترنت يساعد على الحصول على معومات صحيحة وخالية من الاخطاء					
31	استخدام الأنترنت يحمي مؤسستنا من التلاعب.					
32	الأنترنت يدعم الجانب الامني في مؤسستنا.					
33	استخدام الأنترنت يؤدي إلى التقليل من استنساخ الوثائق والارشيف وانخفاض تكاليف الارسال.					

الملحق رقم (02) : يوضح قائمة المؤسسات المدروسة

الرقم	المؤسسة	حجم المؤسسة	الطابع القانوني للمؤسسة
01	مؤسسة بريد الجزائر	متوسطة	عمومية
02	مؤسسة الجزائرية للمياه	متوسطة	عمومية
03	شركة توزيع الكهرباء بالمسيلة	متوسطة	عمومية
04	المؤسسة الاقتصادية للخرسانة	متوسطة	خاصة
05	مؤسسة مطاحن الحضنة - الرياض سطيف-	متوسطة	عمومية
06	مؤسسة ألغال لصناعة الألمنيوم " ALGAL+"	متوسطة	خاصة
07	مؤسسة صناعة مواد البناء ببوسعادة	متوسطة	خاصة
08	مؤسسة مولتي بيطون ببوسعادة	متوسطة	خاصة
09	مؤسسة ACC لصناعة الاسمنت	كبيرة	مختلطة
10	ملبنة الحضنة بالمسيلة	كبيرة	خاصة
11	بنك التنمية الريفية والفلاحية بدر بالمسيلة	متوسطة	عمومية
12	مؤسسة اتصالات الجزائر	متوسطة	عمومية
13	القرض الشعبي الجزائري	متوسطة	عمومية
14	الجزائرية المعاصرة للبناء والاشغال العمومية بالمسيلة	متوسطة	خاصة
15	مؤسسة تيندال TINDAL للصناعات النسيجية	متوسطة	عمومية