



"مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره في تعزيز جاهزية مؤسسة الأرشيف الوطني الجزائري للإيفاء بمتطلبات البيئة الرقمية"

"The human resources training level and its role in enhancing the readiness of the Algerian National Archives institution to meet the requirements of the digital environment"

الطالب: فارس بوخويدم

faresboukhoudem@gmail.com

د. مملت معم

madj25@gmail.com

جامعة عبد الحميد مهري - قسنطينة 2

تاريخ القبول: 2021/02/14

تاريخ الإرسال: 2020/02/27

الملخص:

يعتبر المورد البشري في عصرنا هذا أحد أبرز ركائز التنمية والتقدم في كافة المجالات، مما جعل الدول والمؤسسات تسعى إلى الاستثمار في رأس مالها البشري وتطوير وتنمية مهاراتها عن طريق أساليب التكوين، بغية تعزيز مناعتها تجاه التطورات الحاصلة وتحقيق التفوق والنجاح في مواكبتها، لذلك هدفت هذه الدراسة إلى توضيح العلاقة بين مستوى ونوعية التكوين وأثره على جاهزية وقدرة مؤسسة الأرشيف الوطني في التعامل مع متغيرات المحيط المؤسسي، خاصة ما تعلق بتحديات البيئة الرقمية.



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر

وقد اشتملت هذه الدراسة على جانب نظري وآخر ميداني، في حين تم الاعتماد على المنهج الوصفي لوصف الظاهرة المدروسة، بالإضافة إلى الاستبيان كأداة أساسية في جمع البيانات، وخلصت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها عدم رضا الموارد البشرية على تكوينهم الأكاديمي خاصة في شقه التطبيقي وضعف التكوين في الوسط المهني، وكذا اعتماد الموارد البشرية على مجهوداتهم الذاتية في تطوير قدراتهم ومهاراتهم، وفي الأخير فقد اقترحت الدراسة ضرورة الاهتمام بتكوين الموارد البشرية في كافة مراحل مسارهم المهني لضمان تكيفهم مع المستجدات المختلفة.

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية، التكوين، البيئة الرقمية، الجاهزية، مؤسسة الأرشيف الوطني، الجزائر، دراسة ميدانية.

Abstract:

The human resource in our time is one of the most prominent pillars of development and progress in all fields, which made countries and institutions seek to invest in their human capital and develop and upgrade their skills through training methods. the study aimed to clarify the relationship between the level and quality of training and its impact on the readiness and ability of the National Archives Foundation in dealing with institutional environment variables, especially those related to the challenges of the digital environment.

the descriptive approach was used to describe the studied phenomenon. The study concluded to a number of results, the most important of which are the Human resource dissatisfaction with their academic training, especially in its applied aspect and weak training in the professional field, as well as the dependence of human resources on their own efforts in developing their capabilities and skills.



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر

Finally, the study suggested the necessity of paying attention to training human resources in all stages of their career path to ensure their adaptation to the various developments.

Keywords: Human resources, training, digital environment, readiness, National Archives, Algeria, field study.

المقدمة:

تعيش المؤسسات العمومية في الجزائر في حالة الطوارئ بفعل التطور التكنولوجي المتسارع في مختلف المجالات، وتبني الدولة لمشروع الحكومة الإلكترونية والذي بدوره حتم على كافة القطاعات والمؤسسات الاندماج السريع في هذه المنظومة الجديدة ومواكبتها، من خلال تطوير امكانياتها المادية والبشرية والادارية وجعلها في مستوى التحديات التكنولوجية، ولكن يبقى النجاح في الوصول إلى هذا الهدف مرتبطا بمدى وجود موارد بشرية قادرة على رفع التحدي، والانتقال السريع بمؤسساتهم إلى محيط التحول الرقمي من خلال مهاراتهم وكفاءاتهم المكتسبة خلال مساهمهم التكويني، سواء الأكاديمي أو المهني المتخصص بالإضافة إلى التكوين في الوسط الوظيفي والتكوين الذاتي المستمر، فكلما استجاب التكوين لمتطلبات الواقع والتحديات كلما أدى ذلك إلى نجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها، لذلك أراد الباحث من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على مدى استجابة تكوين الموارد البشرية عينة الدراسة بمؤسسة الأرشيف الوطني لتحديات البيئة الرقمية، حيث تضمنت الدراسة بالإضافة إلى الإطار العام للدراسة جانب نظري ومفاهيمي حول التكوين والموارد البشرية والبيئة الرقمية، وجانب تطبيقي أراد الباحث من خلاله معرفة بعض البيانات الشخصية وراي المستجوبين حول مستوى أساليب التكوين المختلفة لديهم، من تكوين أكاديمي ومهني وذاتي.

1- الإطار العام للدراسة:



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر

1-1- إشكالية الدراسة:

تعتبر الموارد البشرية أهم أدوات المؤسسات في تطوير قدراتها وتعزيز جاهزيتها لمواجهة التحديات المختلفة ومواكبة التطورات المتسارعة، وذلك بتسلحها بمختلف المهارات، واكتساب المؤهلات والكفاءات المتجددة بشكل دائم، من خلال التكوين بمختلف مراحل وأنواعه، فمن التكوين الجامعي الأكاديمي إلى التكوين في الوسط الوظيفي وصولاً إلى التكوين الذاتي المستمر، لذلك فهو أحد أهم روافد استمرارية المؤسسات وتطورها، ولعل أبرز تحديات الساعة بالنسبة للمؤسسات في العالم بشكل عام وفي الجزائر بشكل خاص، هي استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال والاستفادة من مختلف مزاياها، بل وأصبح تبنيها في مختلف المؤسسات حتمية لا مفر منها، بالاعتماد على رأس مالها البشري بالدرجة الأولى ومهاراته المكتسبة عن طريق تكوينه الأكاديمي والمهني بالإضافة إلى مجهوداته الذاتية.

ومن بين المؤسسات الجزائرية التي تقع في صلب المستجدات الرقمية وتسعى بدورها إلى اللحاق بركب التحول الرقمي في مؤسسات الدولة هي مؤسسة الأرشيف الوطني الجزائري، التي تهدف إلى مسايرة مشروع رقمنة الإدارة في الجزائر، في ظل رؤية الجزائر الإلكترونية 2013، وهي أيضاً ستعتمد على مؤهلات مواردها البشرية بشكل أساسي كما سبق ذكره، وهذه الأخيرة لن تكون جاهزة لتحقيق أهداف مؤسسة الأرشيف الوطني ما لم تكن متسلحة بتكوين عالي ومتعدد الجوانب خاصة التكنولوجية منها، أما في حالة ضعف التكوين فقد تواجه الأهداف سالفة الذكر الفشل وعدم النجاح، ومنه وانطلاقاً مما سبق إلى أي مدى يساهم مستوى تكوين الموارد البشرية في تعزيز جاهزية واستعداد مؤسسة الأرشيف الوطني للمستجدات الرقمية؟

1-2- تساؤلات الدراسة:



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر

محاولة من الباحث الإمام بالمعالم الموضوعية لجوهر الإشكالية تم طرح عدة تساؤلات فرعية صيغت على النحو الآتي:

- ما هو التكوين وما هي أنواعه وأهميته؟
 - ما هو مستوى تكوين الموارد البشرية الأكاديمي بمؤسسة الأرشيف الوطني في ظل التحول الرقمي؟
 - ما مدى استجابة التكوين الأكاديمي للموارد البشرية بمؤسسة الأرشيف الوطني لمتطلبات التحول الرقمي؟
 - ما هو مستوى التكوين في الوسط المهني أو الوظيفي للموارد البشرية بمؤسسة الأرشيف الوطني الجزائري؟
 - ما مدى اعتماد الموارد البشرية بمؤسسة الأرشيف الوطني في تطوير مهاراتهم التكنولوجية على التكوين الذاتي المستمر؟
 - ما مدى اعتماد الموارد البشرية في تطوير قدراتهم على الوسائط التكنولوجية والانترنت في تطوير مهاراتهم المختلفة؟
- 1-3- أهداف الدراسة:**
- لا يمكن تصور أي دراسة من دون أهداف لذلك حدد الباحث جملة من الأهداف هي كالتالي:
- التعرف على أهمية التكوين في تعزيز جاهزية مؤسسة الأرشيف الوطني لمتطلبات البيئة الرقمية.
 - التعرف على دور التدريب التطبيقي والميداني في اكتساب مختلف المهارات.
 - التعرف على مستوى التكوين الأكاديمي بمؤسسة الأرشيف الوطني ومدى استجابته لمتطلبات التحول الرقمي.



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره - ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر

- التعرف على مستوى التكوين في الوسط الوظيفي أو المهني. مؤسسة الأرشيف الوطني.

- التعرف على مدى اعتماد الموارد البشرية على التكوين الذاتي المستمر في تطوير قدراتهم.

- تشجيع المؤسسات على تطوير مهارات مواردها البشرية عن طريق التكوين.

1-4- أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من كونها تتناول موضوعا حيويا وحساسا في منظومة المؤسسات، ألا وهو دور التكوين. بمختلف أنواعه ومصادره في تعزيز قدرة واستعداد مؤسسة الأرشيف الوطني في التأقلم مع المستجدات والأحداث، خاصة تحديات البيئة الرقمية التي فرضها مشروع الحكومة الإلكترونية في الجزائر، وضرورة الاعتماد على التكوين وتطوير أساليبه بغية الاستجابة لمتطلبات الاندماج في المحيط الرقمي بكفاءة.

2-5- مصطلحات الدراسة:

- التكوين: نقل مجموعة من المعارف والمهارات بغية تمكين المتكون من القيام بمهامه بكفاءة.

- الانتقال الرقمي: هي استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في كافة المجالات والمستويات الاجتماعية والاقتصادية والإنسانية.

- الجاهزية: هي الاستعداد الكافي لمواجهة التحديات والمستجدات والأحداث مهما كان نوعها وعادة ما ترتبط بالأهداف المراد تحقيقها من خلالها، أما في سياق الجاهزية للتعامل مع البيئة الرقمية فهي القدرة على استخدام تكنولوجيا المعلومات



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر والاتصال ويتم قياسها من خلال نطاق ونوعية البنية التحتية التكنولوجية ومهارات الموارد البشرية بالإضافة إلى اللوائح والتشريعات.

- **الموارد البشرية:** هي مجموعة الأفراد المساهمة في إدارة المؤسسات وتحقيق أهدافها المسطرة.

- **مؤسسة الأرشيف الوطني:** هي مؤسسة حكومية ذات طابع علمي وثقافي تعنى بتجميع وحفظ وإتاحة التراث الوثائقي الوطني، وقيادة السياسة العامة للأرشيف في الدولة.

2- الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة:

سيحاول الباحث في هذا الجزء التطرق باختصار لأبرز المفاهيم المرتبطة بموضوع الدراسة، كمفهوم التكوين وأهميته والموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية

2-1- مفاهيم أساسية حول التكوين:

أ- مفهوم التكوين والتدريب:

هو تزويد الأفراد بمجموعة من الخبرات والمهارات التي تجعله، قادرا على القيام بأعماله، فهو تطور منطقي لخبرات ومهارات الأفراد لصبحوا فاعلين خلا مراحل حياتهم الوظيفية المتعددة، فبالتالي هو تأهيل للفرد والجماعة للقدرة على القيام بمهام معينة ويختلف حسب الاستعمال والحاجة¹.

أما التدريب فهو مجموعة من الأساليب والوسائل والتقنيات التي تم التخطيط لها مسبقا، والتي تهدف إلى تزويد الأفراد بمختلف المهارات والقدرات وتغيير سلوكياتهم

¹ - شواو، عبد الباسط. تكوين الأرشيفين بالجامعة الجزائرية بين النظري والواقع: تجربة تخصص تقنيات أرشيفية في نظام ل م د بجامعة قسنطينة 2. دكتوراه ل م د: جامعة قسنطينة 2، 2014.



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر
لرفع من كفاءتهم في أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية، وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة او
المنظمة¹.

ب- أهمية التكوين: يعتبر التكوين أحد أبرز روافد تنمية المهارات والمعارف
لدى الافراد، ليستعطوا القيام بالمهام والأدوار المنوطة بهم في مجتمعهم أو مؤسساتهم بهم
وبالتالي يكونوا ذات فائدة وهذا ما يضمن لهم مصدر دخل وقيمة في المجتمع، وبالنسبة
للمؤسسات فهو عامل أساسي في تحقيق أهدافها وتعزيز تنافسيتها في محيطها.

2-1- الموارد البشرية بالمؤسسات الأرشيفية في ظل البيئة الرقمية:

أ- تعريف الموارد البشرية:

تعرف الموارد البشرية على أنها مجموعة الأفراد والجماعات التي تكون المؤسسة في
وقت معين ويختلف هؤلاء الأفراد في تكوينهم وخبرتهم، وسلوكهم، واتجاهاتهم
وطموحاتهم، كما يختلفون في وظائفهم ومستوياتهم الإدارية والوظيفية².

ب- أهمية الموارد البشرية:

تمثل الموارد البشرية أهمية استراتيجية كبير لنجاح أي مؤسسة، فلا يمكن أن
يتحقق الاستخدام الأمثل للموارد الأخرى إذا كانت المؤسسة تفتقر إلى الأفراد ذوي
المهارات والمؤهلات والقادرين على أداء الوظائف المطلوبة منهم.

حيث يوضح جيفري فيفر (Jeffrey Pfeffer) " أن أهمية الموارد البشرية وكيفية
إدارتها "تزداد يوما بعد يوم، لأن المنطلقات الأخرى للتنافس بدأت تفقد ميزتها من يوم

¹ - Sikiou, Lakhder. *Gestion des ressources humaines*. Paris : éd D'organisation, 1986. P.396.

² - حمداوي، وسيلة. تنمية الموارد البشرية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2004. ص 25.



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر
لآخر، فأسس النجاح كال تكنولوجيا المستخدمة في الإنتاج، وحصة الشركة من السوق،
ودرجة الحماية التي قد توفرها الدولة أو الاعتماد على مصادر التمويل المحلية الأقل
تكلفة، لم يعد لها نفس التأثير الذي كانت تتمتع به في الماضي¹.

ج- الموارد البشرية في المؤسسات الأرشيفية:

- 1- الموارد البشرية التي تمارس الوظائف المختصة في مجال الارشيف: وتضم
الأرشيفين والمكتبيين وأخصائي المعلومات بمختلف مجالاتهم ورتبهم.
- 2- الموارد البشرية التي تمارس وظائف مساندة: وتضم شعبي الإعلام الآلي
والصيانة والمخبر بمختلف رتبهم وتخصصاتهم.
- 3- الموارد البشرية الإدارية: وتضم الموارد البشرية في وظائف الإدارة والمالية
والحاسبة وباقي التخصصات ذات العلاقة.

د- مفهوم البيئة الرقمية:

هي نوع خاص من البيئات التي تكون محكومة كلياً بالهياكل الاجتماعية
للتكنولوجيات الرقمية في الاعتبارات الوراثية (الجينية) والشكلية والأساسية. أي أنها
تشير ليس إلى وجود وتطور هذه التكنولوجيات بذاتها ولكن لتداخلها وتكاملها في البناء
الاقتصادي والحضاري والسياسي والطبقي للكيانات الاجتماعية².

هـ- تحديات الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية³:

¹ - مدحت محمد أبو النصر. إدارة وتنمية الموارد البشرية: الاتجاهات المعاصرة، القاهرة: مجموعة النيل
العربية، 2007. ص 34.

² - شواو، عبد الباسط. المرجع السابق. ص 145.

³ - الشريف، أشرف عبد المحسن. الأرشيف الإلكتروني في الشركات والمؤسسات العامة: التأصيل
النظري والتطبيق العملي. القاهرة: دار



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر

أولاً: الحجم:

مع استخدام تكنولوجيا الحاسبات والمعلومات في الإدارات الحكومية ومع بدأ استغلال شبكات الانترنت في إتمام العديد من الصفقات، والأعمال التجارية أصبحنا أمام كميات هائلة من المعلومات الرقمية التي تحتاج من الأرشفين مزيداً من البحث والدراسة لوضع المعايير اللازمة للتعامل معها، باعتبارها وثائق رسمية نحتاج إلى حفظها والرجوع إليها.

ثانياً: التنوع:

إن تعدد الأشكال التي تمثل السجلات الرقمية قد أوجد نوعاً من التعقيد في التعامل معها، وهذا ما وجهه الأرشفين الأمريكي، الذي وجد نفسه من بداية التسعينات أمام أشكال متنوعة من المعلومات الخاصة مع أتمتة العمل الإداري، وظهور شبكات المعلومات والبيئة الافتراضية التي تحتفظ بعدد هائل من السجلات الرقمية، وهذا ما يتطلب من الموارد البشرية بالمؤسسات الأرشفية بذل مزيداً من الجهد لوضع المعايير والإجراءات لأرشفة مثل هذه الأنواع من الوثائق.

ثالثاً: حفظ سياق الوثيقة الرقمية:

أي البيانات أو البيانات الواصفة Metadata، حيث لا يمكن للمستفيد أن يفهم ويفسر الوثائق الرقمية، إلا إذا كان على علم بالظروف والبيئة التي أدت إلى وجود الوثيقة الرقمية، فعلى العاملين بالمؤسسات الأرشفية أن يحدد الإدارات التي أنتجتها، وموضوع الوثيقة ووظيفتها والغرض من إنشائها، وما علاقتها بالوثائق الأخرى.

رابعاً: التقادم التكنولوجي:



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر

وهناك ثلاث أنواع من التقادم التكنولوجي وهي: تقادم الأجهزة، تقادم البرمجيات، وتقادم وسائط التخزين، ويمكن التحدي هنا في أن تكنولوجيا المعلومات والاتصال تتغير باستمرار، مما يخلق بيئة غير مستقرة تهدد مواصلة العمل بالأجهزة والبرمجيات لفترات زمنية طويلة، وهو الأمر الذي يستدعي ضمان إمكانية استخدام البيانات المخزنة والوصول إليها كلما دعت إليها الحاجة، وفي أي شكل من الأشكال الرقمية، من خلال ما يسمى باليقظة التكنولوجية.

و- مهارات الموارد البشرية بالمؤسسات الارشيفية في ظل البيئة الرقمية:

هناك القليل من الأشخاص في الوقت الحالي الذين يملكون مجموعة من المهارات المطلوبة للعمل في البيئة الرقمية، وفيما يلي أهم المهارات التي يحتاجها الموارد البشرية في العصر الرقمي:

- الإلمام بالمهارات الارشيفية بالنسبة للمختصين في الأرشفة: وتشمل معرفة مبادئ إنشاء الوثائق وفهرستها، تجميع أرصدها، الترتيب، الكشف، الحفظ والإتاحة.
- القدرة على التعامل مع مختلف التطبيقات التكنولوجية: من تجهيزات، برمجيات، قواعد المعطيات تكنولوجيا المعلومات والاتصال.
- فهم الرهانات القانونية، التقنية والتنظيمية لإدارة المعلومات خصوصا في البيئة الرقمية؛ طوال دورة حياة الوثيقة الإلكترونية مهما كان الوسيط الحامل لها.
- القدرة على فهم السياق التقني والثقافي والاجتماعي بحيث تكون فيه المعلومات جزئ لا يتجزأ من المجتمع الرقمي¹.

¹ - Soyez, Sébastien. Défis et mutations : nouvelles compétence indispensables dans la formation archivistique belge. La formation en sciences de l'information, 2015, vol 61, N.1-2, p 126.



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر

- فهم الدور المفتاحي الواجب القيام به كأخصائي معلومات في إدارة وتسيير الوثائق الرقمية، بحيث يجب أن يتوفر على الأدوات التي تمكنه من إثبات دورة وأهميته في المنظمات.

- المهارات المرتبطة بأنظمة الإدارة¹.

3- الجانب الميداني للدراسة:

3-1- مجالات الدراسة:

أ- المجال الموضوعي:

تتمحور هذه الدراسة حول موضوع مستوى التكوين لدى الموارد البشرية وأثره على جاهزية مؤسسة الأرشيف الوطني الجزائري للتحديات الرقمية.

ب- المجال الزمني:

امتدت هذه الدراسة على مدار خمسة أشهر من شهر جويلية إلى شهر ديسمبر 2019.

ت- المجال البشري:

شملت هذه الدراسة جميع الموارد البشرية المختصة في الإعلام الآلي والأرشيف والمكتبات العاملين بمؤسسة الأرشيف الوطني الجزائري وعددهم 59.

ث- المجال المكاني للدراسة:

اقتصر المجال المكاني للدراسة على مركز الأرشيف الوطني الجزائري ويعرف من خلال المرسوم رقم 11/87 الصادر في 06 جانفي 1987: بأنه "مؤسسة عمومية ذات

¹ - National Archives of Australia. Digital archiving in the 21st century. Canberra: National Archives of Australia. 2006. p17.



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر
طابع إداري وصبغة علمية وثقافية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإداري
وتسمى مركز المحفوظات الوطنية¹.

3-2- منهج الدراسة:

يعتمد اختيار منهج الدراسة على عدة عوامل أبرزها طبيعة الأهداف المسطرة،
بالإضافة الى طبيعة مجتمع وعينة الدراسة، لذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي خلال
تجميع الحقائق والمعلومات ووصفها حول متغير الدراسة الأساسي والعناصر المرتبطة به
وهي مستوى التكوين وعلاقته بجاهزية مؤسسة الأرشيف الوطني للتحويل الرقمي.

3-3- أساليب تجميع البيانات:

اعتمد الباحث في جمع بيانات الدراسة على اداتين رئيسيتين هما الاستبانة والمقابلة
وفي مايلي استعراض لهذه الأدوات:

3-3-1 استمارة الاستبانة: إن الاستمارة هي وسيلة للدخول في اتصال
بالمخبرين بواسطة طرح الأسئلة عليهم واحد واحدا بنفس الطريقة، بهدف استخلاص
اتجاهات وسلوكيات مجموعة كبيرة من الأفراد²، وقد حاول الباحث من خلال هذه
الدراسة تصميم أداة استبانة تستوعب كافة المتغيرات ذات العلاقة بموضوع الدراسة
وتترجم الإشكالية المتبناة عن طريق صياغة عبارات يعطي من خلالها المستجوب رأيه
حولها من خلال وضع علامة (X) على الإجابة المختارة، حيث قسم الباحث الاستمارة
إلى 04 محاور متضمنة في مجملها 13 سؤالاً، تناول أولهما البيانات الشخصية للموارد
البشرية، وثانيهما متعلق بمستوى التكوين الأكاديمي للمستجوبين، أما المحور الثالث فقد

¹ - المرسوم رقم 11/87 الصادر في 06 جانفي 1987. المتعلق بإنشاء مركز للمحفوظات الوطنية.

² - أنجرس، مورييس. منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية: تدريبات عملية. الجزائر: دار القصة
للنشر، 2004. ص. 204.



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر

استهدف مستوى التكوين في الوسط المهني أو الوظيفي، بينما تعلق الخور الرابع بمدى اعتماد الموارد البشرية على التكوين الذاتي المستمر .

أما فيما يخص صحة أداة الاستبيان فقد تم إرسالها إلى عدد من الأساتذة المختصين في مجال الأرشفة بغية تحكيمه وتصويب أخطاء أسئلتها، من حيث البنية والصياغة وهم الأستاذة: شواو عبد الباسط من جامعة قسنطينة 2 والأستاذ قرعج زكريا من جامعة باتنة والأستاذ صيد كمال من جامعة بسكرة، والأستاذة سيعدي سليمة من جامعة قسنطينة هذا ما مكنا من تصحيح بعض الأخطاء ودمج عدد من الأسئلة مع بعضها البعض بالإضافة إلى حذف عدد منها ل يبقى 13 سؤال من بين 18 سؤال، أما ثبات أداة الاستبيان من خلال مقياس الفا كرونباخ فقد كانت بنسبة 72% أي بنسبة جيدة.

ولتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، حيث تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي ولتحديد طول خلايا مقياس ليكارت الخماسي تم حساب المدى (5-1=4) ثم تقسيمه على عدد الخلايا مقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (4/5=0.80) وبعد ذلك إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي واحد وهذا لتحديد الحد الأعلى للخلايا وهكذا حصلنا على النتائج المثلة في الجدول التالي:

جدول (01): قيم مقياس ليكارت الخماسي.		
المتوسط الحسابي	التعليق في الاستبيان	التقرير في التعليق على النتائج
5-4.2	أوافق بشدة	كبيرة جدا
4.19-3.4	أوافق	كبيرة
3.39-2.6	متوسطة	متوسطة



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره - ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر

2.59-1.8	لا أوافق	ضعيفة
1.79-1	لا أوافق بشدة	ضعيفة جدا

3-2-3- المقابلة: قام الباحث بإجراء مجموعة من المقابلات مع رؤساء الأقسام بمؤسسة الأرشيف الوطني، بالإضافة مجموعة من العاملين بشكل عشوائي لتوضيح بعض المواضيع الخاصة بهم بشكل مباشر.

3-4- مجتمع وعينة الدراسة:

- مجتمع الدراسة هو كل الموارد البشرية لمؤسسة الأرشيف الوطني الجزائري وعددهم 165 موظف من بينهم 133 مرسمين 32 مؤقتين، وانطلاقا من طبيعة أهداف الدراسة والبيانات المراد جمعها من خلال أدوات جمع المعطيات فقد كانت عينة الدراسة هي عينة قصدية تشمل كافة الموارد البشرية ذات العلاقة المباشرة بإدارة وتسيير الوثائق الإلكترونية والأرشيف الإلكتروني والعمل الأرشيفي بشكل عام وعددهم 59 أي بنسبة 35.75% بينما يمثل باقي الموارد البشرية 64.25%، منهم 7 موظفين مختصين في الإعلام الآلي و52 موظف مختص في الأرشيف والمكتبات.

3-5- تحليل بيانات محاور الاستبيان:

3-5-1- تحليل بيانات محور البيانات الشخصية

3-5-1-1- المستوى التعليمي: إن الهدف من التعرف على مستوى الموارد البشرية من الناحية العلمية والمعرفية؛ هو أن هذا العامل بإمكانه أن يعكس مدى قدرتها على التجاوب مع مختلف المستجدات التكنولوجية، فكلما زاد عدد المستجوبين من ذوي المستوى العلمي العالي، كلما كانت اجاباتهم دقيقة، وكلما زاد استيعابهم وتجاوبهم مع الأسئلة المطروحة. ولكن يبقى هذا الطرح نسبي، لأن الشهادة أحيانا قد لا تعكس بشكل حقيقي مستوى الأفراد وكفاءاتهم ومهاراتهم، وعلى العموم قد يعتبر هذا العامل



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر
صحيح إلى حد ما، وعليه، فقد كانت نتائج إجابات المبحوثين على هذا العنصر كما هو
موضح في الجدول الموالي:

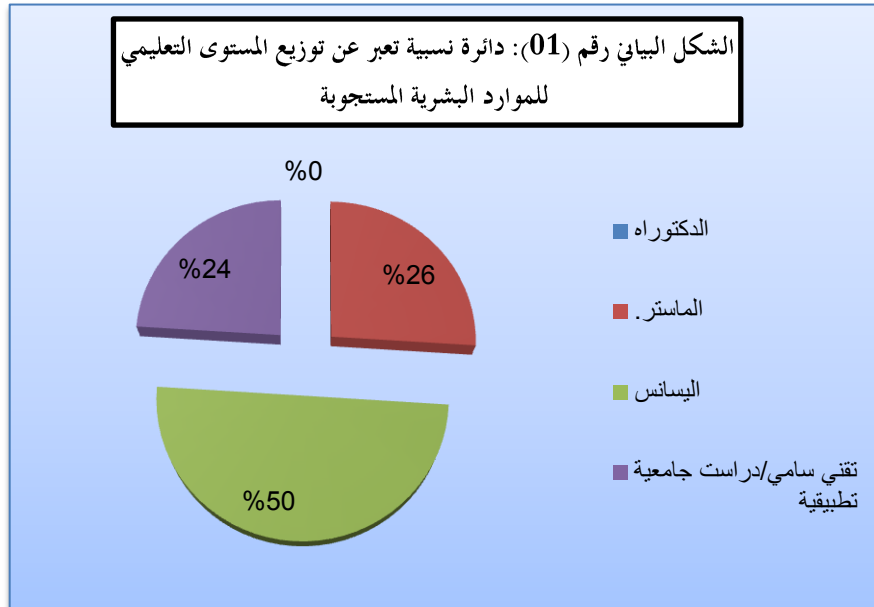
جدول (02): المستوى التعليمي لأفراد العينة		
النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
00%	00	دكتوراه
26%	13	ماستر
50%	25	ليسانس
24%	12	تقني سامي/الدراسات الجامعية التطبيقية
100%	50	المجموع

يلاحظ من خلال نتائج الجدول، أن أكبر نسبة من الموارد البشرية تحوز على مستوى ليسانس، وذلك بنسبة 50%، بينما يمتلك 26% مستوى ماستر، فيما 24% المتبقية متحصلون على شهادة تقني سامي أو شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية. ومنه، تدل النتائج السالفة الذكر على أن أغلب الموارد البشرية يحوزون على مستوى جامعي عالي خاصة مستوى الليسانس، ويعود ذلك إلى أن أغلبهم حديثي التخرج والتوظيف نظرا لتقاعد عدد لا بأس به من كوادر القطاع، الأمر الذي توجب سد الفراغ الذي تركوه. فحسب المعلومات المستقاة من المقابلة مع رئيس قسم الإدارة، فإن جزء كبير من المتقاعدين لم يكونوا متحصلين على شهادات عليا نظرا للظروف العامة التي كانت سائدة في الجزائر. هذا ويعود السبب في غياب شهادات كالدكتوراه إلى توجه أغلب هذه الكفاءات إلى التدريس في الجامعة نظرا لتباين الحوافز بين مؤسسة الأرشيف الوطني والمؤسسات الجامعية، وهذا قد يعتبر عامل سلبي في التخطيط لعملية التحول الرقمي لأنه



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر

يحرم المؤسسة من كفاءات أقدر من غيرها على قيادة مسار التحول الرقمي، باعتبارها أكثر متابعة لمستجدات مجال الأرشفة وتكنولوجيا المعلومات والاتصال. ولكن على العموم، يمكن لمستوى الموارد البشرية بمؤسسة الأرشفة الوطني أن يساعد على التأقلم مع التطورات، وبالتالي، فأغلبية المستجوبين قادرين على التجاوب مع أسئلة الدراسة بكفاءة، يوضح الشكل البياني (02) توزيع المستوى التعليمي للموارد البشرية المستجوبة:



3-5-1-2- الرتبة الوظيفية: يمكن الاستفادة من عنصر الرتبة الوظيفية للموارد

البشرية في معرفة مدى تنوع وثراء مؤسسة الأرشفة الوطني برتب ودرجات مواردها البشرية الوظيفية والذي من شأنه أن يبرز مستواهم العلمي وخبرتهم المهنية، وهو ما قد يساعد على فهم جيد لأسئلة محاور استبيان الدراسة ومختلف المقابلات المبرجة، وأيضا قد يوحي بمدى قدرتهم على التأقلم مع التطورات الحاصلة، وفيما يلي نتائج إجابات المبحوثين على هذا السؤال في الجدول (03):



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره - ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر

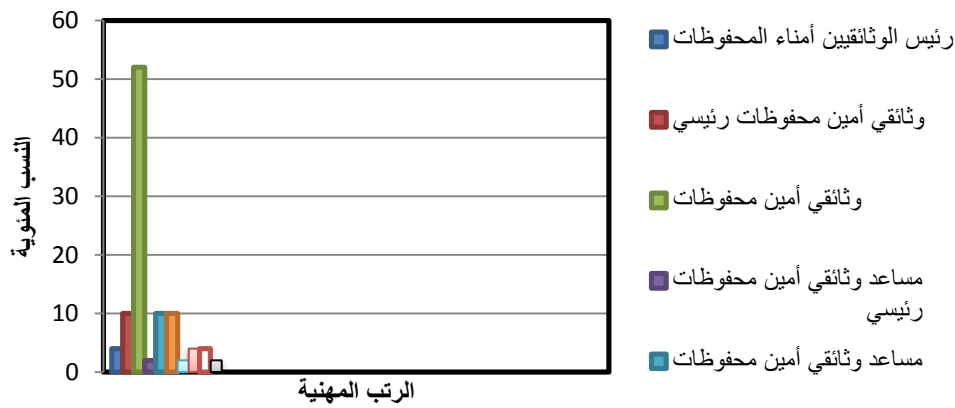
الجدول رقم (03): يمثل توزيع عينة الدراسة حسب الرتب الوظيفية		
رئيس الوثائقيين أمناء المحفوظات	2	04%
وثائقي أمين محفوظات رئيسي	5	10%
وثائقي أمين محفوظات	26	52%
مساعد وثائقي أمين محفوظات رئيسي	1	2%0
مساعد وثائقي أمين محفوظات	5	10%
محافظ المكتبات والوثائق والمحفوظات	5	10%
مكتبي وثائقي أمين محفوظات	1	2%0
مساعد مكتبي وثائقي أمين محفوظات	2	4%0
مهندس دولة في الإعلام الآلي	2	4%0
تقني سامي في الإعلام الآلي	1	2%0
المجموع	50	100%

من خلال بيانات الجدول أعلاه، يظهر أن أكبر نسبة من الموارد البشرية تحوز على رتبة وثائقي أمين محفوظات بنسبة 52%، ويعود ذلك إلى السبب الذي تم ذكره في متغير المؤهل العلمي وهو أن أغلب الموارد البشرية حديثي العهد بالتوظيف بالمؤسسة، بينما تلتها باقي النسب بصفة متقاربة، حيث يمتلك 10% منهم رتبة وثائقي أمين محفوظات رئيسي وهذا يعكس خبرة جيدة، وبنفس النسبة تحوز فئة مهمة على رتبة محافظين بالمكتبات والوثائق، كما جاءت رتبة رئيس وثائقيين أمناء المحفوظات التي تعتبر أعلى رتبة موجودة في المؤسسة بنسبة 04%، بالإضافة إلى مهندسين في الإعلام الآلي بنسبة 04% وتقني سامي واحد بنسبة 02%، والملاحظ من خلال النتائج السابقة هو قلة عناصر الخبرة في تركيبة الموارد البشرية بمؤسسة الأرشيف الوطني، ويعود السبب إلى



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر

الشكل البياني رقم (02): يعبر عن الرتب المهنية لعينة الدراسة المستجوبة



خروج عدد كبير من الموظفين الى التقاعد كما سبق ذكره، وهو ما أكدته رئيس قسم الإدارة من خلال المقابلة التي تم اجراءها معه، كما يلاحظ نقص فادح في الموارد المتخصصة في مجال الإعلام الآلي وتكنولوجيا المعلومات والاتصال، وهذا من شأنه أن يشكل عائق أمام مسار الانتقال الرقمي المنشود. وعلى العموم، فيعتقد الباحث أن الرتب الموجودة من ناحية النوع أو الكيف غير كافية بالمقارنة مع حجم مؤسسة الأرشيف الوطني وحجم المهام المنوطة بها. وفيما يلي الشكل البياني رقم (04) الذي يعبر عن الرتب المهنية لعينة الدراسة:

3-1-5-3- الخبرة المهنية:

استكمالا لاستعراض العناصر السابقة المتعلقة بالموارد البشرية، سيتم التطرق في هذا المتغير إلى قسم نشاط عينة الدراسة، وذلك لمعرفة أكثر أقسام مؤسسة الأرشيف الوطني نشاطا، ومدى توازن توزيع الموارد البشرية بين أقسامها، وتقييم مدى قدرة كل



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر

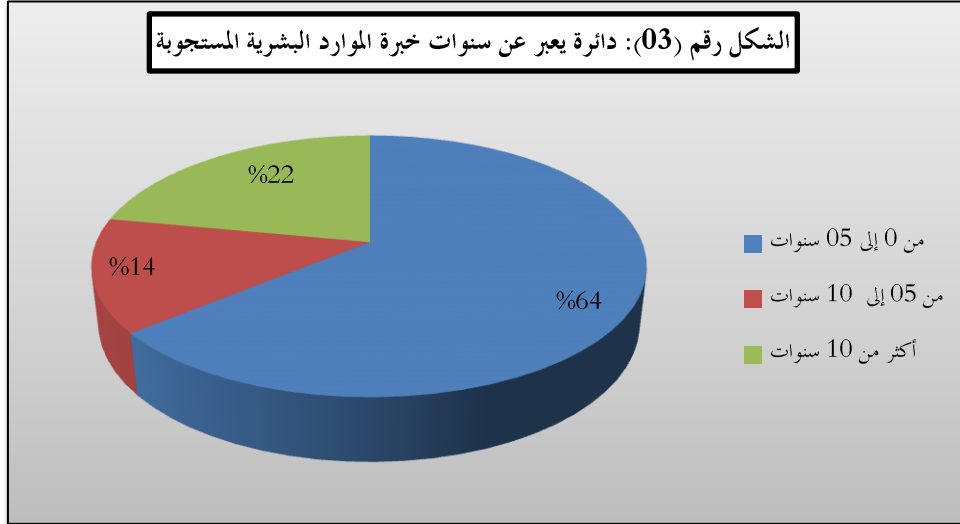
قسم على القيام بالمهام خاصة في البيئة الرقمية. وعليه، فقد كانت إجابات المستجوبين كما هو مبين في الجدول

جدول (40): سنوات خبرة الموارد البشرية المستجوبة.		
النسبة المئوية	التكرارات	سنوات الخبرة المهنية
64%	32	من 0 إلى 5 سنوات
14%	07	من 6 إلى 10 سنوات
22%	11	أكثر من 10 سنوات
100%	50	المجموع

انطلاقاً من بيانات الجدول (04)، يلاحظ أن أغلب المستجوبين بنسبة 64% يمتلكون سنوات خبرة أقل من خمس سنوات، بينما يحوز 22% منهم على خبرة مهنية من 05 إلى 10 سنوات، في حين يمتلك 14% منهم سنوات خبرة تفوق 10 سنوات، ويعود السبب في عدم امتلاك أغلب المستجوبين لخبرة تفوق الخمس سنوات، هو تقاعد جزء مهم من الموارد البشرية حديثاً وتم استخلافهم بموظفين جدد، حيث تعرضت مؤسسة الأرشيف الوطني إلى نزيف في الإطارات، ما تسبب في خلل في الطاقم البشري، وفي قدرة المؤسسة على الإحاطة بكافة المهام الموكلة اليها. لذلك، كان على المسؤولين الاستشراف لهذا الوضع ووضع آليات تتيح استفادة الموظفين الجدد من خبرات من سبقهم ليستطيعوا القيام بالمهام بأكثر كفاءة، لذلك، فسياسة التوظيف في مؤسسة الأرشيف الوطنية ربما افتقرت للتخطيط، أو ربما واجهتها عراقيل مصدرها حسب رئيس قسم الإدارة والوسائل سياسة التقشف التي تتبعها الدولة خاصة في السنوات الأخيرة. وأيضاً لعدم اعتبار قطاع الأرشيف كأولوية بالنسبة لسياسة الحكومة في التوظيف، وفيما يلي دائرة نسبية تعبر عن نتائج سنوات خبرة الموارد البشرية:



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره - ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر



3-5-1-4- قسم نشاط الموارد البشرية:

استكمالا لاستعراض العناصر السابقة المتعلقة بالموارد البشرية سنحاول التطرق في هذا المتغير إلى قسم نشاط عينة الدراسة، وذلك لمعرفة أكثر أقسام مؤسسة الأرشيف الوطني نشاطا ومدى توازن توزيع الموارد البشرية بين أقسامها، وتقييم مدى قدرة كل قسم على القيام بالمهام خاصة في البيئة الرقمية، وعليه فقد كانت إجابات المستجوبين كما هو مبين في الجدول رقم (05):

جدول (05): توزيع الموارد البشرية المستجوبة حسب قسم نشاطها.		
قسم نشاط الموارد البشرية	التكرارات	النسب المئوية
- قسم الحفظ والمعالجة	33	66
- قسم المصالح التقنية	03	06
- قسم التثمين والتوجيه	07	14
- قسم الإعلام الآلي	06	12



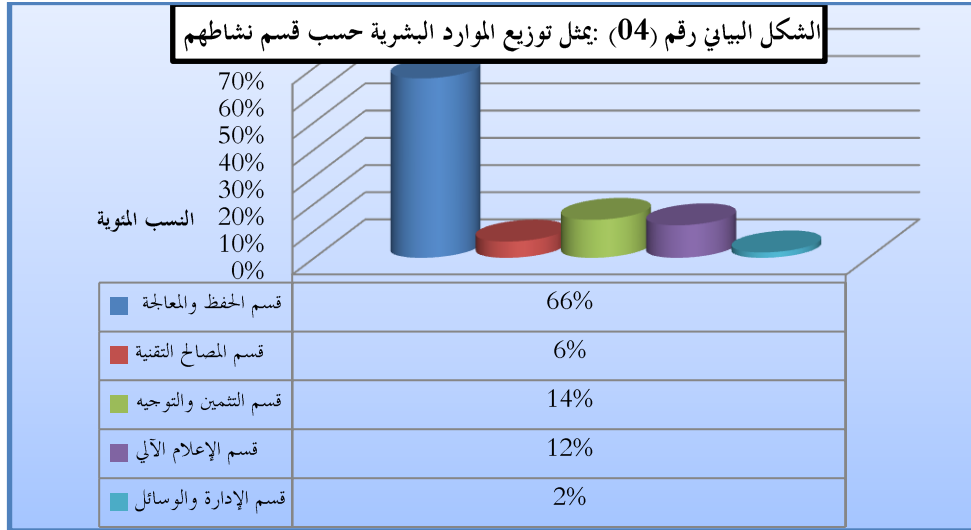
مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر

02	01	- قسم الإدارة والوسائل
100	50	المجموع

بعد الاطلاع على نتائج الجدول (05)، يتضح أن أغلب المبحوثين المستجوبين يزاولون نشاطهم بقسم الحفظ والمعالجة وذلك بنسبة 66%، بينما ينشط 14% منهم في قسم التثمين والتوجيه، في حين ينشط في قسم الإعلام الآلي 12% أما 06% من المستجوبين ينشط في قسم المصالح التقنية وينشط 02% منهم في قسم الإدارة والوسائل. يعود السبب في وجود أغلب الموارد البشرية في قسم الحفظ والمعالجة، تركز أغلب العمليات الفنية على الأرشفة في هذا القسم، إضافة إلى الكم الهائل من الأرشفة المستهدف معالجته، خاصة في جانبه الورقي، والذي لم يكتمل بعد كما أن قلة عدد الموظفين الذين هم عينة الدراسة في الأقسام الأخرى خاصة قسم الإعلام الآلي، يعتبر خلل كبيراً في تنظيم مؤسسة الأرشفة الوطني في ظل موجة الانتقال الرقمي في المؤسسات الجزائرية، حيث أصبحت أقسام تكنولوجيا المعلومات والاتصال تؤدي دوراً أساسياً في تطوير البنية التكنولوجية للمؤسسات وقيادة مسار تحولها لذلك فعدد موظفي قسم الإعلام الآلي غير كافٍ لتحمل هذا العبء في مؤسسة الأرشفة الوطني، والذي بدوره قد يؤثر على استعدادها لتبني مشاريع التحول الرقمي، وفيما يلي الشكل البياني رقم (04) يمثل توزيع المستجوبين حسب قسم نشاطهم:



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر



3-5-2- جاهزية الموارد البشرية من ناحية مستوى التكوين والتكوين الذاتي

المستمر:

يعتبر التكوين من أهم عوامل نجاح المؤسسات في ضمان الفاعلية والكفاءة في العمل ومسايرة التطورات الحاصلة في محيطها والقدرة على مواجهة المنافسة، ولعل المؤسسات الأرشيفية هي الأخرى ليست بمنأى عن هذه التطورات الحاصلة في محيطها خاصة في ظل البيئة الرقمية ومتطلباتها، لذلك فنوعية التكوين الأكاديمي وفي الوسط المهني للموارد البشرية، وكذا المجهودات الذاتية في تطوير المهارات والقدرات والتكيف مع المستجدات، سيكون لها تأثير كبير على قدرة المؤسسات الأرشيفية في مجابهة مختلف التحديات، وهذا ما دفع الباحث إلى محاولة معرفة مستوى التكوين لدى موارد مؤسسة الأرشيف الوطني البشرية خاصة في مجال المهارات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال من خلال إجابات المستجوبين على عبارات الاستبيان، وفي ما يلي نتائج الإجابات حسب العناصر التالية:



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر

3-5-2-1- مستوى التكوين الأكاديمي والمهني:

يعد التكوين الأكاديمي أو التأهيل المهني المحطة الرئيسية التي من خلالها يستطيع المورد البشري التحصيل المعرفي النظري والتطبيقي في مجال تخصصه، وقد يعتبر معيار حقيقي لنجاح الإطار البشري في تأدية مهامه بكفاءة، في حال ما كان تكوينه الأكاديمي أو المهني في مستوى المتطلبات، أما في حال كان تكوينه لم يزوده بالمهارات اللازمة فسيصعب عليه مواجهة التحديات المهنية، خاصة في ظل البيئة الرقمية وتحدياتها، ما لم يعتمد على تكوين ذاتي تكميلي ومستمر، لذلك حاول الباحث التعرف على مدى مساهمة التكوين الأكاديمي أو المهني للموارد البشرية بمؤسسة الأرشيف الوطني لمتطلبات البيئة الرقمية وهذا من خلال اجاباتهم على العبارات (01)، (02)، (03)، حيث كانت النتائج هو مبين في جدول التالي:

جدول (06): مستوى التكوين الأكاديمي والمهني في ظل البيئة الرقمية.							
الاتجاه العام	المتوسط الحسابي	موافق بشدة	موافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	- فقرات عنصر التكوين الأكاديمي و المهني.
		التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	
		%	%	%	%	%	
موافق	3.54	07	32	00	03	08	01- تلقيت تكويننا أكاديميا يحتوي على مضامين تكنولوجية.
		14%	64%	00%	06%	16%	



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر

موافقة متوسطة	2.44	06	07	02	23	12	02- يسمح لي تكويني الأكاديمي بالعمل في البيئة الرقمية بكفاءة .
		12%	14%	04%	46%	24%	
موافقة متوسطة	2.62	05	15	01	14	15	03- تلقيت أثناء تكويني الأكاديمي أو المهني دروسا تطبيقية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال والبيئة الرقمية.
		10%	30%	02%	28%	30%	

بناء على بيانات الجدول رقم (50) أعلاه، المتعلق بإجابات الباحثين على فقرات مستوى التكوين الأكاديمي أو المهني، يلاحظ أن المتوسط الحسابي لإجابات الباحثين على الفقرات (01)، (02)، (03) محصور ما بين [1.8_4.2] أي ما بين الموافقة وعدم الموافقة على مضامين الفقرات سالف الذكر، حيث كانت اجاباتهم على الفقرة رقم (01)، المتعلقة باحتواء التكوين الأكاديمي أو المهني للموارد البشرية على مضامين تكنولوجية بمتوسط حسابي قدره 3.54 أي أنها تقع في نطاق الموافقة، وذلك من خلال



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر

إجابة 64% منهم بعبارة أوافق و14% بعبارة أوافق بشدة وهذه الإجابة في الحقيقة لا تختلف كثيرا عن الواقع، لأن الملاحظ للبرامج التعليمية لقسم علم المكتبات والارشيف يجدها تتضمن مقاييس تكنولوجياية كثيرة وتمس جوانب عديدة خاصة البيئة الرقمية، ناهيك عن برامج مختصي الإعلام الآلي التي هي بالأساس موجهة لتقنيات الحاسوب والتكنولوجيا الحديثة، يعكس هذا الواقع الحتمية التي فرضتها التحولات الكبرى في جميع المجالات بفعل تكنولوجيا المعلومات والاتصال ولكن هذه المقاييس التكنولوجية لن يكون لها أثر ما لم تكن مدعومة بتكوين تطبيقي، وهذا ما سيجادل الباحث معرفته في النقطة الموالية.

أما في ما يخص إجاباتهم على الفقرة رقم (02)، المتعلقة برأي الباحثين حول مدى سماح التكوين الأكاديمي أو المهني وتحصيلهم العلمي لهم للعمل في البيئة الرقمية بكفاءة، فقد كانت بمتوسط حسابي قدره 42.4، أي بمعارضة مضمون الفقرة، حيث أجاب 64% منهم بعبارة لا أوافق، و14% منهم بعبارة لا أوافق بشدة، وهو ما يعني أن الموارد البشرية لا ترى أن التحصيل العلمي الأكاديمي أو المهني كافٍ للعمل في البيئة الرقمية بكفاءة، ويرجع السبب ربما إلى ضعف التكوين من الجانب التطبيقي وضعف الاحتكاك بالميدان بالرغم من النظام التعليمي خاصة نظام LMD للتعليم الجامعي في جوهره يعتمد على العلاقة المباشرة بالوسط المهني والتطبيقي، حيث أن أغلب المقاييس التكوينية افتقرت إلى مثل هذه البرامج التطبيقية أو أن التطبيقات كانت بحجم ساعي ضعيف وهذا ما سنحاول معرفته من خلال الفقرة الموالية وأيضا لا يمكن تناسي حالة ضعف التكوين في الجامعات والمعاهد الجزائرية نظرا لظروف متعددة لا يسع هذا المقام لذكرها بالكامل، والتي من أسبابها رؤية الطالب للنقطة في الامتحان كهدف رئيسي بدل التحصيل العلمي وهذا تعرضت إليه كثير من البحوث والدراسات في مجال علوم التربية



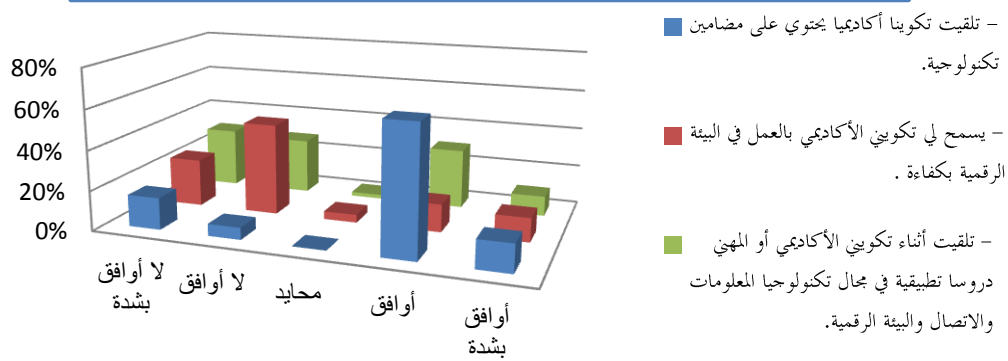
مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر

والتكوين، بينما كانت إجابات الباحثين على الفقرة رقم (03)، المتعلقة بمدى تلقي دورات تكوينية تطبيقية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال. بمتوسط حسابي قدره 2.62 أي أنها تقع في نطاق التحفظ ولكنها تميل إلى عدم الموافقة، بالنظر إلى أن 30% أجاب بعبارة لا أوافق بشدة و28% بعبارة لا أوافق، أي أن جزء كبير من الباحثين يقررون أن المقاييس الخاصة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال كانت في الحقيقة نظرية ولم تكتسب الطابع التطبيقي وهذه الإجابة تؤكد نتائج الفقرة السابقة، ويعود السبب أيضا بالإضافة إلى ما تم ذكره في تحليل الإجابات على الفقرة (02)، هو أن المتكون في مؤسسات التعليم الجزائرية في كثير من الأحيان يكتفي بتلقي الجانب النظري، دون تقديم حصص في تطبيقية توضح وتقرب المعاني النظرية، حتى في المقاييس التي هي الأساس تطبيقية كالمعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال، وهذا لمس الباحث من خلال تجربته الدراسية وملاحظته لمختلف أقسام علوم المعلومات والمكتبات والأرشيف، وربما قد يتعدى الأمر حتى لبعض أقسام تخصص الإعلام الآلي، وعلى العموم فالبرامج التطبيقية تعتبر أكثر فعالية في نقل الخبرات والمعارف وفي تقديم إطار بشري كفء خاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وفي ما يلي الشكل البياني رقم (05) يمثل توزيع إجابات المستجوبين على الفقرات السابقة:



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر

الشكل البياني رقم (05): يمثل توزيع إجابات المستجوبين على الفقرات المتعلقة بمستوى التكوين الأكاديمي والمهني في ظل البيئة الرقمية.



3-2-2-5- مستوى التكوين داخل المحيط المهني:

يلعب التكوين في الوسط المهني دور فعال في تنمية قدرات الموارد البشرية وتحسين أدائها، بهدف مسايرة التطورات الحاصلة في مجال العمل وهذا يتوقف على نوعية التكوين واستمراريته، لذلك أراد الباحث التعرف على مستوى التكوين في مؤسسة الأرشيف الوطني خاصة في ظل التحولات الرقمية، من خلال آراء المبحوثين حول الفقرات (04)، (05)، (06) حيث كانت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (07): مستوى التكوين الأكاديمي والمهني في ظل البيئة الرقمية.

الاتجاه العام	المتوسط الحسابي	موافق بشدة	موافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	الخيارات
		التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	الفقرات
		%	%	%	%	%	



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر

لا أوافق	2.2	03	08	01	22	16	04- خضعت لدورات تدريبية خلال مساري المهني داخل وخارج الوطن.
		06%	16%	02%	44%	32%	
لا أوافق	2.24	02	09	00	27	12	05- تضمن التكوين الذي خضعت له مواضيع تدعم توجه الأرشيف الوطني نحو التحول الرقمي.
		04%	18%	00%	54%	24%	
لا أوافق	2.2	01	03	01	35	10	06- تلقيت في فترة تربصي تكويننا لدى قسم تكنولوجيا المعلومات والاتصال.
		02%	06%	02%	70%	20%	

من خلال بيانات الجدول (07)، يلاحظ أن إجابات المستجوبين على الفقرات (04)، (05)، (06) المذكورة أعلاه والمتعلقة بمستوى التكوين في الوسط المهني أو بعد التوظيف، جاءت بمتوسط حسابي محصور ما بين [1.8_2.6] أي أنها تقع في نطاق



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر

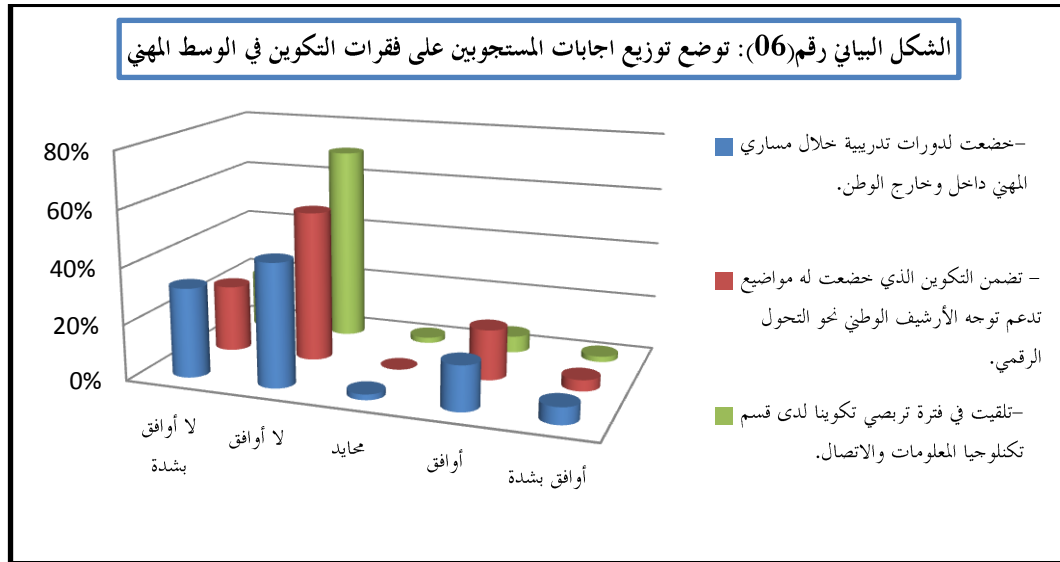
المعارضة لمضمون هذه الفقرات، حيث كانت اجاباتهم على الفقرة (04) المتعلقة بمدى خضوع الموارد البشرية لدورات تكوينية داخل أو خارج الوطن. بمتوسط حسابي قدره 2.2 أي بعدم الموافقة، حيث أجاب 44% بعبارة لا أوافق و44% بعبارة لا أوافق بشدة، وهو ما يعني نفي غالبية الموارد البشرية لقيامهم بدورات تكوينية ممولة من طرف المؤسسة داخل أو خارج الوطن وهذا ربما يعود إلى أن أكبر عدد من الموارد البشرية من حداثي التوظيف خاصة المختصين في الأرشفة والمكتبات، وأيضا يعود السبب حسب رئيس قسم الإدارة إلى ضعف المخصصات المالية، وهذه النتيجة تعكس ضعف مستوى التكوين في الوسط المهني والذي من شأنه التأثير على جاهزية الموارد البشرية لمواجهة التحولات الكبرى في ظل البيئة الرقمية، لأن الدورات التكوينية المهنية تهدف دوما إلى تطوير مهارات الموارد البشرية بما يتماشى واحتياجات الطرق والأساليب الجديدة في العمل، لذل يرى الباحث أن المعلومات والمهارات هي الأخرى في حاجة مستمرة إلى التجديد والتطوير خاصة في عالم المعرفة.

أما في ما يخص إجابات المستجوبين على الفقرة رقم (05) المتعلقة بنوعية التكوين الذي خضعت له الموارد البشرية ومدى احتوائه على مضامين تكنولوجية تدعم التحول الرقمي بمؤسسة الأرشفة الوطني، فقد كانت بمتوسط حسابي قدره 2.44 أي بعدم الموافقة أيضا، أجاب 54% منهم بعبارة لا أوافق و24% بعبارة لا أوافق بشدة، وهذه النتيجة هي تكملة لإجابات المبحوثين على الفقر السابقة حيث أن أغلبية المستجوبين لم يتلقوا أي دورات تكوينية وبالتالي، فغياب التكوين سيغيب حتما المواضيع التكنولوجية، وعلى العموم فقد لا حظ الباحث هذا النقص الفادح في التكوين والذي يعتبر مؤشر سلبي على مستوى الموارد البشرية ومدى جاهزيتها لمواجهة التحديات الحاصلة، وأيضا كانت إجاباتهم على الفقرة (06) المتعلقة بالتكوين في فترة التربص بعد التوظيف، كانت



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر

بمتوسط حسابي قدره 2.2 أي بعدم الموافقة على محتوى الفقرة، فقد أجاب 70% منهم بعبارة لا أوافق 20% منهم بعبارة لا أوافق بشدة وهو ما قد يعني أن أغلبية الموارد البشرية برغم حداثة توظيفهم وتزامنه مع مشروع رقمنة الإدارة في الجزائر إلا أنهم لم يقوموا بتربص في قسم تكنولوجيا المعلومات والاتصال حيث أن المؤسسات وفي إطار التحول الرقمي الحاصل، ستوجه حتما موظفيها الجدد للتربص في قسم التكنولوجيا الحديثة والاتصال لاكتساب مهارات في المجال الرقمي، وكذا الاحتكاك بالبيئة الرقمية والذي قد يجعلهم أكثر مرونة في التعامل مع المستجدات الرقمية، وهذا ما لم يلاحظه الباحث سواء من خلال الملاحظة المباشرة أو من خلال النتائج سالف الذكر، مما قد يؤثر ربما سلبا على قدرة مؤسسة الأرشيف الوطني على التعامل مع التحديات القادمة، وفي ما يلي الشكل البياني رقم (06) يوضح توزيع إجابات المبحوثين على فقرات التكوين في الوسط المهني:



3-5-2-3 مستوى التكوين الذاتي المستمر:



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر

بالإضافة إلى التكوين الأكاديمي والتكوين في الوسط المهني، يوجد هناك ما يسمى بالتكوين الذاتي المستمر، وهذا الأخير يلعب دور مهم في تعزيز كفاءة الموارد البشرية خاصة في ظل البيئة الرقمية وبيئة الأنترنت وما تقدمه من مزايا للتكوين الذاتي عبرها، لذلك حاول الباحث التعرف على مدى اعتماد المستجوبين على مبادراتهم الذاتية في تطوير قدراتهم لمواكبة المستجدات الحاصلة في محيطهم المهني، وقد استعان الباحث في ذلك على معرفة آراء المبحوثين حول الفقرات (07)، (08)، (09)، وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي رقم (08):

جدول (08) : مستوى التكوين الذاتي المستمر.							
الاتجاه العام	المتوسط الحسابي	موافق بشدة	موافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	الخيارات
		التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	الفقرات
		%	%	%	%	%	
موافق بشدة	4.26	26	18	02	01	03	07- أقوم بتجديد معارفي ذاتيا من خلال المطالعة والدورات الخارجية خاصة في مجال تكنولوجيا
		52%	36%	04%	02%	06%	



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر

المعلومات							والاتصال وأقوم بتطوير مهاراتي اللغوية والتقنية بشكل دوري.
موافق بشدة	4.22	26	19	00	00	05	08-أحب
		52%	38%	00%	00%	10%	الاطلاع على مستجدات التكنولوجيا الحديثة خاصة ما تعلق بمجال الأرشيف بالإضافة إلى التجارب العالمية في مجال الأرشيف.
موافق بشدة	3.96	21	20	02	00	07	09-أستخدم
		42%	40%	04%	00%	14%	الوسائط المتعددة وشبكة الأنترنت في تجديد معارفي واكتساب



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر

مهارات جديدة.							
---------------	--	--	--	--	--	--	--

بناء على معطيات الجدول (08)، يظهر أن إجابات المستجوبين على العبارات (07)، (08)، (09) المتعلقة بمستوى اعتماد الموارد البشرية على التكوين الذاتي المستمر، كانت بمتوسط حسابي محصور ما بين [3.4_5] أي ما بين الموافقة والموافقة بشدة على محتوى الفقرات، حيث كانت اجاباتهم على الفقرة رقم (07) المتعلقة بمدى قيام الموارد البشرية بتطوير قدراتهم ومعارفهم التقنية بشكل دائم وذاتي، بمتوسط حسابي قدره 4.26 أي بالموافقة بشدة على مضمون هذه الفقرة، وهو ما يعني أن الأغلبية الساحقة تؤكد على استخدامها لجهودها الذاتية في تطوير مهاراتها في مختلف المجالات خاصة التكنولوجية واللغوية، ويعود السبب ربما الى ضعف التكوين الأكاديمي خاصة من الناحية التطبيقية، وكذا نقص فادح للتكوين في الوسط المهني لذلك يتحتم على الموارد البشرية البحث عن مصادر معرفية أخرى عن طريق المبادرة الذاتية في تحصيل المهارات خاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وأيضا لاحظ الباحث تحمس من طرف عدد من المستجوبين واغلبهم حديثي التوظيف والتخرج، للتعلم الذاتي والتطوير والتجديد في مؤسسة الأرشيف الوطني وهذا يعتبر مؤشر إيجابي بحسب رأي الباحث، بإمكانه المساعدة في مواكبة التطورات السريعة واستدراك ما فقدته الموارد البشرية في التكوين الأكاديمي وفي الوسط المهني ويدل هذا أيضا على اهتمام المستجوبين بتطوير قدراتهم للحاق بالوتيرة المتسارعة للتغيير في المحيط الرقمي، أما في ما يخص اجاباتهم على الفقرة رقم (08) المتعلقة بمستوى حب واهتمام الموارد البشرية بالمستجدات الرقمية خاصة في مجال الأرشيف الذي ينشطون فيه، فقد كانت بمتوسط حسابي قدره 4.22 أي بالموافقة بشدة كما في الفقرة السابقة، حيث أجاب 52% بعبارة أوافق بشدة و38% منهم بعبارة أوافق وهو ما يعني تأكيد المستجوبين على حبهم واهتمامهم بالتطورات الحاصلة في



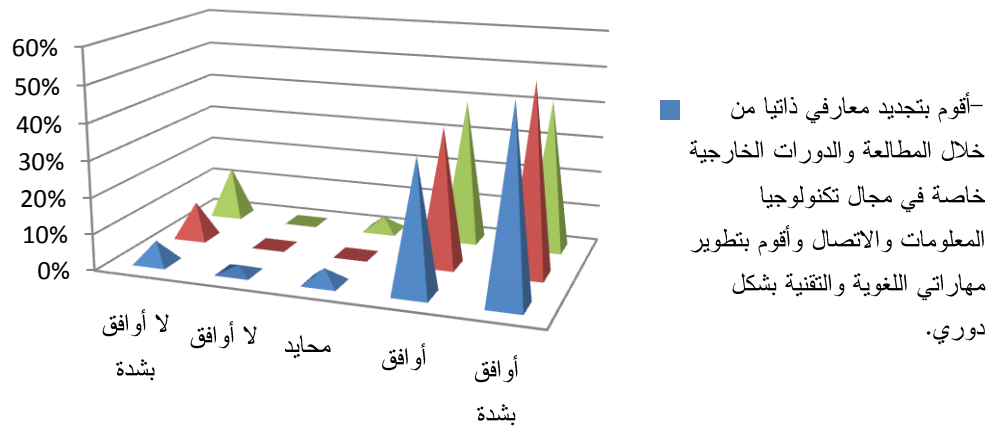
مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر

تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتجارب الرائدة في العالم خاصة في مجال الأرشيف، لذلك فقد يدفعها هذا الحب والاهتمام الى مزيد من الابتكار والتطوير في مؤسسة الأرشيف الوطني لمساعدتها على التحول الرقمي والحق بنظيراتها في الدول المتقدمة، ويرجع هذا الميول والاهتمام بالتكنولوجيا إلى أن أغلب المستجوبين شباب ومن جيل الأنترنت والتكنولوجيا وبالتالي فهي تستهويهم، وفي اجابتهم على الفقرة (09) المتعلقة بمدى استخدام الموارد البشرية للوسائط المتعددة وخدمات الأنترنت في تنمية مهاراتهم في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتحديد معارفهم في مجال المعايير والأدوات، فقد كانت بمتوسط حسابي قدره 3,96 أي بموافقة أغلبهم على مضمون الفقرة، وذلك من خلال إجابة 42% منهم بعبارة أوافق بشدة و40% منهم بعبارة أوافق، وتعكس هذه النتيجة احتكاك أغلب الموارد البشرية بوسائط التعلم الحديثة واستفادتهم منها وهذا قد يدل على مساهمتهم للتطورات الحاصلة، وقد رتقهم على قيادته مؤسسة الأرشيف الوطني إلى المحيط الرقمي بنجاح، بالرغم من ضعف أساليب التكوين الأكاديمية والمهنية، ويرى الباحث أن نتائج التكوين الذاتي جيدة لكنها، دائما ما تصطدم بعراقيل ومشاكل أهمها الظروف الاجتماعية والمهنية الصعبة، ومقاومة التغيير لدى البعض، لذلك تجد أغلب الطاقات تختفي مع الوقت وهذه ملاحظة شخصية للوضع العام في عديد القطاعات لحد كتابة هذه الأسطر، وفي ما يلي الشكل البياني رقم (07) يوضح توزيع إجابات المبحوثين على فقرات مستوى التكوين الذاتي المستمر:



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر

الشكل البياني رقم (07): يوضح توزيع إجابات المستجوبين على الفقرات المتعلقة بمستوى التكوين الذاتي المستمر



4- نتائج الدراسة:

يمكن تلخيص نتائج إجابات المستجوبين على الفقرات السابقة كما يلي:

جدول (08): ملخص نتائج إجابات الدراسة.		
الفقرات	المتوسط الحسابي	التعليق على متوسط الموافقة
01- تلقيت تكوينا أكاديميا يحتوي على مضامين تكنولوجية.	.543	كبيرة
02- يسمح لي تكويني الأكاديمي بالعمل في البيئة الرقمية بكفاءة .		



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره - ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر

ضعيفة	.442	
متوسطة	.622	03- تلقيت أثناء تكويني الأكاديمي أو المهني دروسا تطبيقية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال والبيئة الرقمية.
ضعيفة	2.2	04- خضعت لدورات تدريبية خلال مساري المهني داخل وخارج الوطن.
ضعيفة	2.24	05- تضمن التكوين الذي خضعت له مواضيع تدعم توجه الأرشيف الوطني نحو التحول الرقمي.
ضعيفة	2.2	06- تلقيت في فترة تربصي تكويننا لدى قسم تكنولوجيا المعلومات والاتصال.
كبيرة جد	4.26	07- أقوم بتجديد معارفي ذاتيا من خلال المطالعة والدورات الخارجية خاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأقوم بتطوير مهاراتي اللغوية والتقنية بشكل دوري.
كبيرة جدا	4.22	08- أحب الاطلاع على مستجدات التكنولوجيا الحديثة خاصة ما تعلق بمجال الأرشيف بالإضافة إلى التجارب العالمية في مجال الأرشيف.
كبيرة	3.96	9- أستخدم الوسائط المتعددة وشبكة الأنترنت في تجديد معارفي واكتساب مهارات جديدة.

ومنه ومن خلال نتائج الجدول رقم (08) يمكننا استنتاج ما يلي:

- الموارد البشرية بمؤسسة الأرشيف الوطني غير راضية على مستوى تكوينها الأكاديمي، خاصة في الشق المتعلق بالتكوين التطبيقي والميداني في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال.



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر

- الموارد البشرية. مؤسسة الأرشيف تفتقر إلى التكوين في الوسط الوظيفي أو المهني بسبب ضعف المخصصات المالية للتكوين، وهو ما ينعكس سلبا على مستوى جاهزية المؤسسة للتحويلات الرقمية.

- تعتمد الموارد البشرية بشكل أساسي في تطوير قدراتها على مجهوداتها الذاتية في التكوين، باستخدام وسائط تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

- تكوين المواد البشرية. مؤسسة الأرشيف الوطني بشكل عام غير قادر على الإيفاء بمتطلبات البيئة الرقمية.

5- مقترحات الدراسة:

- ضرورة تطوير المناهج التكوينية الأكاديمية أو المهنية المتخصصة للموارد البشرية، حتى تكون مؤهلة للعمل بالمؤسسات الأرشيفية ومرتبطة أكثر بتكنولوجيا المعلومات والاتصال والبيئة الرقمية.

- تعزيز التكوين الميداني والتطبيقي، وربط المؤسسات التعليمية أكثر بالحيط المهني خاصة في المجال التكنولوجي.

- تكثيف الدورات التكوينية للموارد البشرية بالمؤسسات الأرشيفية، والتركيز على المواضيع ذات الصلة بالتحول الرقمي.

- تطوير التكوين في الوسط المهني، وتحديد معارف الموارد البشرية بشكل دوري ليتماشى مع المستجدات الرقمية وتحدياتها.

- تشجيع التعلم الذاتي للموارد البشرية من خلال تحرير المبادرة، وتوفير وسائط التكوين الرقمية كالأنترنت والحواسيب.



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر

الخلاصة:

لقد اثبت الواقع أن المورد البشري هو الثروة الأساسية لنهضة الدول ومؤسساتها، لذلك فالنجاح في تعزيز وترقية كفاءته سيؤدي حتما إلى تحقيق اهداف المؤسسات والحكومات، ومنه فلا مفر من الاستثمار أكثر في تحسين مستوى الموارد البشرية، عن طريق التكوين بمختلف أساليبه وأدواته، خاصة ما تعلق بتطوير قدراتها وتحديد معارفها وتنمية مهاراتها لمواجهة تحديات البيئة الرقمية بالإضافة إلى الاهتمام بالجوانب الاجتماعية والنفسية، وهذا الأمر ينطبق على الموارد البشرية بمؤسسة الأرشيف الوطني الجزائري، حيث أنها بحاجة ماسة إلى ثورة في مجال التكوين، لتكون أداة فعالة في مواجهة التحولات الكبرى كمشروع الجزائر الإلكترونية ورقمنة الإدارة.

قائمة الموامش:

1- شواو، عبد الباسط. تكوين الأرشيفين بالجامعة الجزائرية بين النظري والواقع: تجربة تخصص تقنيات أرشيفية في نظام ل م د بجامعة قسنطينة 2. دكتوراه ل م د: جامعة قسنطينة 2، 2014..

2-Sikiou, Lakhder. Gestion des ressources humaines. Paris: éd D'organisation, 1986.

3- حمداوي، وسيلة. تنمية الموارد البشرية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2004.

4- مدحت محمد أبو النصر. إدارة وتنمية الموارد البشرية: الاتجاهات المعاصرة، القاهرة: مجموعة النيل العربية، 2007.

5- شواو، عبد الباسط. المرجع السابق.



مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره ----- ط. فارس بوخويدم ود. جميلة معمر

6- الشريف، أشرف عبد المحسن. الأرشيف الإلكتروني في الشركات والمؤسسات العامة: التأصيل النظري والتطبيق العملي. القاهرة: دار الجوهرة، 2014.

7- Soyez, Sébastien. Défis et mutations : nouvelles compétence indispensables dans la formation archivistique belge. La formation en sciences de l'information, 2015, vol 61, N.1-2.

8- National Archives of Australia. Digital archiving in the 21st century. Canberra: National Archives of Australia, 2006.

9- المرسوم رقم 11/87 الصادر في 06 جانفي 1987. المتعلق بإنشاء مركز للمحفوظات الوطنية.

10- أنجرس، موريس. منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية: تدريبات عملية. الجزائر: دار القصبة للنشر، 2004.