

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

Ministère de l'Enseignement Supérieur
Et de la Recherche Scientifique Université
Amar Telidji Laghouat
Faculté des Sciences Sociales
Département de Psychologie et Sciences
de L'éducation et Orthophonie
Comité Scientifique



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار تليجي بالأغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا
اللجنة العلمية

ميدان العلوم الانسانية والاجتماعية
شعبة العلوم الاجتماعية

الموضوع:

اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات وعلاقتها بالأداء الوظيفي
دراسة ميدانية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز - الأغواط

مذكرة مكتملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم النفس
تخصص: علم النفس العمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية

إشراف الدكتور:

رمضان عمومن

إعداد الطالبتين:

- أسماء نورالهدى موتح

- خديجة خلود عكيف

السنة الجامعية: 2023/2022

الإهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، أشكر الله العلي القدير الذي وفقني لإتمام مسيرتي الدراسية، طامحين أن نصل إلى اعلي المراتب إن شاء الله.

أما بعد: اهدي ثمرة نجاحي إلأبي جنتي ودنياي التي هي سبب في وجودي ونجاحي والتي لم تحرمني يوما في دعائها ودعمها لي، والى أبي الذي تعب من أجل وصولي إلى ما أنا عليه اليوم، واهدي كذلك لأختي وسندي وتوأم روحي حبيبتي ميسون و أخي عبد الهادي حفظه الله الذي كان داعما لي منذ البداية، والى حبيبتي وانسي زهرة وريتاج.

وكذلك اهدي نجاحي إلى أستاذي المشرف على دراستي عمومن رمضان الذي كان له الفضل بعد الله في إتمام هذه المذكرة، منذ بدايتها، كان لنا الأخ والسند والأستاذ والموجه، حفظه الله ورعاه وأدام الله صحته وعافيته.

ولا أنسى صديقتي ورفيقة مشواري في هذا البحث خديجة عكيف حفظها الله شكرا إلى من كل لهم الفضل في إتمام هذه الرسالة، وكذلك لا أنسى ابنة عمي الحاجة فاطنة مotech التي أجرينا عندها الدراسة الميدانية في مؤسسة سونلغاز، ولا أنسى الدكتور محمد عكيف على مجهوداته المادية والمعنوية نعم الأخ والسند حفظه الله لأهله.

أسماء نور الهدى مotech

الإهداء

إلى من زين الله اسميهما بذكرهما في كتابه الكريم

إلى أمي وأبي حفظهما الله وبارك في عمرهما

إلى أخواتي العزيزات فريجة، سميحة، عبير، رحاب والأحفاد آلاء، محمد عبد المؤمن، قمره

هديل، وأحمد فراس وعبد القادر وائل

إلى أخي العزيز الذي لم يبخل عليّ بالدعم والتشجيع المستمرين طيلة مشواري

إلى العزيزة على قلبي ورفيقة دربي وخاصة في هذا العمل البحثي المتواضع

أسماء نور الهدى مotech.

إلى أستاذنا المشرف على هذا العمل المتواضع "عموم رمضان" الذي لم يبخل علينا بنصائحه

وإرشاداته القيمة ونشكره جزيل الشكر على صبره معنا إلى غاية إخراج هذا البحث.

إلى أساتذتنا بالقسم وعمل مؤسسة سونلغاز خاصة الأستاذة فاطنة مotech

أصدقائي وزملائي، جعل الله بكل كلمة في عملي هذا دعوة بالنجاح والتوفيق إلى كل من

علمني حرفاً، أو أسداني عوناً، أو دعا لي بالنجاح أهدي ثمرة جهدي هذا.

خديجة خلود عكيف

ملخص الدراسة:

هدفت دراستنا الحالية إلى كشف طبيعة العلاقة الموجودة بين اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات والأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط، من خلال تحديد مستوى الأداء الوظيفي وأهم مقوماته لدى عينة الدراسة، والتعرف على الفروق في اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات والأداء الوظيفي باختلاف متغيرات البحث (الجنس، الأقدمية).

وذلك باستخدام المنهج الوصفي، والاستعانة بالاستبيان كأداة للدراسة وتوزيعه على عينة عشوائية بسيطة قدرها 70 عامل، وبعد التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة والمعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) النسخة 25 تم التوصل إلى النتائج التالية:

- اتجاهات عمال مؤسسة سونلغاز نحو شبكة المعلومات الإدارية إيجابية.

- مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز مرتفع.

- أهم مقومات (محددات) الأداء بمؤسسة سونلغاز هو ادراك الدور.

- لا توجد فروق دالة إحصائية في اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات تعزى إلى الأقدمية لدى عمال مؤسسة سونلغاز.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات عمال مؤسسة سونلغاز نحو شبكة المعلومات والأداء الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: الاتجاهات؛ شبكة المعلومات الإدارية؛ الأداء الوظيفي.

Study summary:

Our current study aimed at revealing the nature of the relationship between workers' attitudes towards the information network and job performance among the workers of the Sonelgaz Corporation in Laghouat, by determining the level of job performance and its most important components in the study sample, and identifying the differences in workers' attitudes towards the information network and job performance according to the different research variables (gender seniority).

By using the descriptive approach, using the questionnaire as a tool for the study and distributing it to a simple random sample of 70 workers, and after verifying the psychometric properties of the study tools and statistical processing of the data using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) version 25, the following results were reached:

Sonelgaz workers' attitudes towards the management information network are positive.

- The level of job performance among the workers of the Sonelgaz Corporation is high.

The most important component (determinants) of performance in the Sonelgaz Foundation is the performance of duties

- There are no statistically significant differences in workers' attitudes towards the information network due to gender and seniority among Sonelgaz workers.

- There is a statistically significant relationship between Sonelgaz workers' attitudes towards the information network and job performance.

Keywords: trends; management information network; job performance.

الفهرس

الصفحة	العنوان
	شكر وعرافان
	إهداء
	الفهرس
	قائمة الجداول والأشكال والملاحق
01	مقدمة
الفصلالأول: الإطار المنهجي للدراسة	
03	الإطار المنهجي لإجراءات الدراسة
04	1- إشكالية الدراسة
05	2- فرضيات الدراسة
05	3- أهداف الدراسة
06	4- أهمية الدراسة
06	5- التعاريف الإجرائية لمتغيراتالدراسة
07	6- الدراسات السابقة
11	7- التعليق على الدراسات السابقة

الفصل الثاني: الاتجاهات

13	تمهيد
13	مفهوم الاتجاه
13	2- علاقة الاتجاهات ببعض المفاهيم
14	3- خصائص الاتجاهات
15	4- وظائف الاتجاه
15	5- أنواع الاتجاهات
16	6- أساليب قياس الاتجاهات
18	خلاصة الفصل

الفصل الثالث: شبكة المعلومات الإدارية، نظم المعلومات الإدارية، الإدارة الإلكترونية

20	تمهيد
20	1- مفهوم شبكة المعلومات
20	2- أهمية شبكة المعلومات
21	3- أنواع الشبكات
22	4- مفهوم نظم المعلومات الإدارية
22	5- وظائف نظم المعلومات
23	6- أهمية نظم المعلومات الإدارية
23	7- مفهوم الإدارة الإلكترونية

23	8-أهمية الإدارة الالكترونية
24	9-أهداف الإدارة الالكترونية
26	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الأداء الوظيفي	
28	تمهيد
28	1-مفهوم الأداء الوظيفي
28	2-العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي
29	3-أهمية الأداء الوظيفي
30	4-طرق تقييم الأداء الوظيفي
31	5-محددات الأداء الوظيفي
33	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: الإجراءات الميدانية للدراسة	
35	تمهيد
35	1-منهج الدراسة
35	2-حدود الدراسة
36	3-مجتمع وعينة الدراسة
37	4-الدراسة الاستطلاعية
38	5-أدوات جمع البيانات

38	-الخصائص السيكومترية
40	7-إجراءات التطبيق
41	8-الأساليب الإحصائية
42	خلاصة الفصل
الفصل السادس: عرض وتحليل النتائج	
44	تمهيد
44	1-عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها
45	2-عرض نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها
47	3-عرض نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها
48	4-عرض نتائج الفرضية الرابعة ومناقشتها
49	5-عرض نتائج الفرضية الخامسة ومناقشتها
51	6- الاستنتاج العام
52	7- الاقتراحات والتوصيات
53	قائمة المراجع والمصادر
56	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	الجدول رقم (1) توزيع العينة حسب الجنس	36
02	جدول رقم (2) توزيع العينة حسب السن	36
03	جدول (3) يوضح خصائص عينة الدراسة حسب الاقدمية	37
04	جدول (4) يوضح خصائص عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	37
05	الجدول رقم (5) يوضح بدائل واوزان الإجابة على استبيان الدراسة	38
06	الجدول رقم (6) يمثل نتائج الصدق البنائي لارتباط البند بالدرجة الكلية للاستبيان	39
07	الجدول رقم (7) يمثل نتائج معامل الثبات بطريقة (ألفا كرونباخ)	40
08	جدول (8) يبين دلالة الفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لدرجات اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات.	43
09	جدول (09) يبين دلالة الفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لدرجات الأداء الوظيفي.	45
10	جدول رقم (10) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الاستبيان وترتيبها.	46
11	جدول رقم (11) يوضح نتائج اختبارات للفرق في درجات الاتجاه نحو شبكة المعلومات لعينة الدراسة حسب الاقدمية.	48

49	جدول (12) يبين دلالة الارتباط بين اتجاهات نحو شبكة المعلومات والأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز.	12
----	--	----

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
80	الهيكل التنظيمي لمؤسسة سونلغاز	01

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
57	استمارة الاستبيان	01
60	ملحق رقم (02) جداول الحساب SPSS	02
80	الملحق (03) الهيكل التنظيمي لمؤسسة سونلغاز	03

لقد عرف العالم خاصة في الألفية الأخيرة ثورة هائلة في جل المجالات العلمية والتكنولوجية التي أحدثت تغييرات في الحياة اليومية للإنسان وأصبحت من الركائز الجوهرية والمعول عليها في إحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية، هذا ما انعكس على الإدارة العمومية التي تعتبر الآلة التي تحرك عجلة التنمية في الدولة وتخدم المواطنين، بذلك تم إدراج البرمجة المعلوماتية داخل نسق عمل الإدارة، والجانب المعلومات الحديث ينفرد بخصوصية متميزة عن القرارات التقنية الأخرى إذ أن رأسمالها هو المورد البشري والثورة البشرية داخل الدولة.

فلا يمكن إغفال دور القيم والميول والاتجاهات السائدة في المجتمع نحو العمل من دور في تحقيق هذه الأهداف المهمة أو عدم تحقيقها ، فدور القيم والاتجاهات في تسيير الموارد البشرية انطلاقا من المرجعية المفاهيمية للقيم والاتجاهات وأساليب غرسها لدى الأفراد ودورها في تحقيق المردودية المنشودة وفق نظام يتأسس في المقام الأول على إيمان قوي بأهم القيم والاتجاهات التي تحصن الموارد البشرية من الانزلاقات المحتملة والتي تنعكس سلبا على المردودية المنشودة داخل مؤسسات المجتمع.

هذا وقد لجأت جميع الدول إلى تطوير وتسريع وتحسين مردودية في أداء الخدمات الإدارية، ما ألزم على الإدارة تطوير نظم المعلومات المتكاملة بما فيها التنظيم والمعالجة، ونخص بالذكر استخدام الحاسوب وتكنولوجيا الاتصالات، وبالرجوع إلى ما سبق ذكره لا يمكن تصور تقديم خدمات إلكترونية متاحة عبر الشبكة العالمية للإنترنت دون اللجوء إلى تبسيط المساطر وإدخال بعض الحركة والمرونة في إجراءاتها، حيث يعتبر الآن مشروع الإدارة الإلكترونية نتيجة حتمية لتفاعلات مجالات تكنولوجيا المعلومات.

وبما أن العنصر البشري يعتبر أهم عنصر من عناصر الإنتاج، كان لابد من توجيه الاهتمام والرعاية لهذا العنصر في المقام الأول، ثم توجيه الاهتمام إلى عناصر الإنتاج الأخرى، هذا العنصر الذي أصبح يطلق عليه راس المال البشري للمنظمات، إذ أصبحت منظمات اليوم تهتم اهتماما اكبر بموردها البشري فهو أساس رفح مستواها، لأن مستوى أداء المورد البشري يحدد مستوى المنظمة وعليها أن تحاول قدر المستطاع رفعه، فهو يتأثر بعدة عوامل إما سلبا أو إيجابا لكسب نتائج ايجابية ترفع أداء الأفراد وتحسنه بصفة دائمة.

وعليه جاءت دراستنا لدراسة اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات وعلاقتها بالأداء الوظيفي وذلك في جانبين، جانب نظري وجانب تطبيقي، يتضمن الجانب النظري الفصل الأول يتضمن إشكالية الدراسة ومنه نحدد الإشكالية، والفروض، وأهداف الدراسة، وأهميتها، ونستعين بالدراسات السابقة، والتعليق عليها، والفصل الثاني يتضمن الاتجاهات: تطرقنا إلى تمهيد شامل للاتجاهات ثم تعريف الاتجاه والمفاهيم

المقاربة للاتجاه وخصائص الاتجاه وأنواع الاتجاهات تطرقنا وأساليب قياس الاتجاه وأهمية الاتجاه، والفصل الثالث يتضمن شبكة المعلومات الإدارية: تطرقنا إلى تعريف شبكة المعلومات وأهمية شبكة المعلومات وأنواع شبكة المعلومات ومكونات شبكة المعلومات ومفهوم نظم المعلومات الإدارية ووظائف نظم المعلومات الإدارية وأهمية نظم المعلومات الإدارية ومفهوم الإدارة الالكترونية وأهمية الإدارة الالكترونية وأهداف الإدارة الالكترونية وفي الفصل يتضمن الأداء الوظيفي: تطرقنا إلى مفهوم الأداء الوظيفي وعوامل مؤثرة في الأداء الوظيفي وأهمية الأداء الوظيفي وطرق تقييم الأداء الوظيفي ومحددات الأداء الوظيفي.

القسم الثاني يتضمن الإطار الميداني للدراسة ويضمن فصول: الفصل الخامس: تطرقنا فيه إلى منهج الدراسة وحدود الدراسة منها حدود مكانية وحدود زمانية وحدود بشرية ومجتمع وعينة الدراسة والدراسة الاستطلاعية وأدوات جمع البيانات والخصائص السيكمترية وإجراءات التطبيق والأساليب الإحصائية.

والفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة ومنه تضمنت عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى ومناقشتها، وعرض وتحليل الفرضية الجزئية الثانية ومناقشتها، وعرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة ومناقشتها، وعرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة ومناقشتها، وعرض وتحليل نتائج الفرضية العامة ومناقشتها، ومناقشة عامة لنتائج الدراسة.

الفصل الأول:

الإطار المنهجي للدراسة.

تمهيد

1-الإشكالية

2-فرضيات الدراسة

3-أهداف الدراسة

4-أهمية الدراسة

5-التعاريف الإجرائية لمتغيراتالدراسة

6-التعليق على الدراسات السابقة

خلاصة الفصل

1-الإشكالية:

لقد شغلت المؤسسة الاقتصادية ولا تزال حيزا معتبرا في كتابات وأعمال الكثير من الاقتصاديين بمختلف اتجاهاتهم الأيدولوجية، سواء من الشرق أو الغرب باعتبارها النواة الأساسية في النشاط الاقتصادي للمجتمع خصوصا مع التطور الذي شهده الاقتصاد في العالم، ومع ظهور الإدارة الحديثة أخذت المكانة الشاملة للأفراد العاملين بها واتجاهاتهم التي تعتبر من العناصر المهمة المؤثرة في سلوك الفرد ودوافعه وبالتالي تعتبر معرفة اتجاهات العاملين في المنظمة من الأمور الضرورية، لأن الأفراد العاملين يكونون لهم اتجاهات معينة نحو العمل ونحو رؤسائهم ونحو سياسة المنظمة في تنفيذ مهامها.

وفي ظل التطورات التي شهدتها المؤسسات الحديثة ظهور بما يسمى ونظم المعلومات (الشبكات المعلوماتية)، التي هي عبارة عن ربط الحواسيب مع الأدوات وبرامج مخصصة للعمل الشبكي وذلك لإتاحة التشارك فيما بينها الشبكة على شكل إشارات كهربائية ويتم نقلها كحزم صغيرة من المعلومات بسرعة كبيرة جدا بدرجة عالية من الدقة حتى تصل خالية من الأخطاء إلى الهدف المطلوب.

فالإدارة الالكترونية هي منظومة الكترونية متكاملة تهدف إلى تحويل العمل الإداري العادي من إدارة يدوية إلى إدارة باستخدام الحاسب، وذلك بالاعتماد على نظم المعلومات قوية تساعد في اتخاذ القرار الإداري بأسرع وقت وبأقل التكاليف، وهي تشمل كلا من الاتصالات الداخلية والخارجية لأي منظمة والهدف من ذلك إدخال الشفافية الكاملة والمساءلة مما يؤدي إلى تحسين الإدارة الالكترونية داخل أي منظمة.

(الوليد، 2009، ص25)

ومع هذه التغيرات الواضحة في إطار المؤسسة أصبحت تنعكس على مستوى أداء العاملين فتعتبر عملية تقييم الأداء العمود الفقري لإدارة الموارد البشرية، في ترتبط ارتباطا وثيقا بمختلف وظائفها والقيام بها بفعالية تساعد على تسيير باقي الوظائف بشكل جيد، إذ انه من خلال الإحاطة بقدرات ومهارات العاملين يمكن توزيعهم بشكل سليم مع الأخذ بعين الاعتبار إمكانيات كل فرد بالإضافة إلى ميولاته ورغباته، ومن فانه يمكن معرفة ما ينقص من يد عاملة ومواصفاتها ومؤهلاتها وهذا ما يجب العمل على توفيره من خلال عمليات الاستقطاب والاختيار ثم التعيين.

"فالأداء الوظيفي هو السلوك الإنساني في مجال العمل، أي الإنجاز الذي يحققه الفرد بجهد سواء

كان جهدا فكريا أو بدنيا. (الطوالبة، 2012، ص28)

-حيث تسعى مؤسسة سونلغاز بالأغواط على غرار المؤسسات الكبرى إلى تحقيق ورفع الكفاءة والأداء من ناحية استخدام الأمثل لتكنولوجيا المعلومات.

ومنه يمكن طرح الإشكالية في التساؤلات الآتية:

1-ما طبيعة الاتجاهات السائدة نحو شبكة المعلومات لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط؟

2-ما مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز؟

3- ما أهم مقومات (محددات) الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز؟

4-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات تعزى إلى الإقدمية؟

5-هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات عمال مؤسسة سونلغاز نحو شبكة المعلومات والأداء الوظيفي.

2- فرضيات الدراسة:

1-نتوقع وجود اتجاهات إيجابية نحو شبكة المعلومات لدى عمال مؤسسة سونلغاز.

2-نتوقع وجود مستوى أداء مرتفع لدى عمال مؤسسة سونلغاز.

3-أهم محددات الأداء بمؤسسة سونلغاز هو أداء الواجبات

4-توجد فروق دالة إحصائية في اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات تعزى إلى الإقدمية لدى عمال مؤسسة سونلغاز.

5-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات عمال مؤسسة سونلغاز نحو شبكة المعلومات والأداء الوظيفي.

3-أهداف الدراسة: من خلال ما تم التطرق له من اعتبارات نظرية في مقدمة البحث وإشكالية يمكن تحديد أهداف الدراسة في النقاط التالية:

- معرفة طبيعة الاتجاهات نحو شبكة المعلومات لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط.

- معرفة مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز.

- التعرف على أهم مقومات الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز.

- كشف طبيعة العلاقة الموجودة بين اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات والأداء الوظيفي في مختلف مديريات مؤسسة سونلغاز بالأغواط.

*التعرف على الفروق في اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات والأداء الوظيفي باختلاف متغيرات البحث (الجنس، السن، الأقدمية، المستوى التعليمي).

4- أهمية الدراسة:

*تضمنت الدراسة حيزا واسعا لكل من اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي ومدى الاستخدام الفعلي للتكنولوجيا والعوامل التي تحكم هذا الاستخدام وأثره على مستوى أداء الإدارة المدروسة ودورها في القضاء على مختلف العوائق التي قد تعرقل سيرورة المعلومات بالدقة المطلوبة والوقت المحدد.

*محاولة إثراء البحوث العملية في هذا الميدان لحدثة الموضوع خصوصا ان الدراسة الحالية ستساهم في إضافة معلومات جديدة حول هذا الموضوع باعتبار ان وسائل التكنولوجيا تضي طابعا جديدا في المنظمات لسيرورة المعلومات بدقة.

*تعد هذه الدراسة إضافة لمؤسسة سونلغاز وذلك بتقديم معلومات كافية عن الجوانب النفسية والاجتماعية للعمال والتعرف على نقاط القوة والضعف لديهم.

5-التعاريف الإجرائية لمتغيراتالدراسة:

1-5-الاتجاه: هو ميل العامل نحو سلوك او موقف معين ليبيدي رأيه سواء بالإيجاب أو السلب نحو النظم الإدارية وشبكة المعلومات من خلال أهميتها واستخدامها بمؤسسة سونلغاز في إجابته على استبيان الدراسة.

3-5-شبكة المعلومات:وهي مجموعة الحواسيب المرتبطة بعضها ببعض بمؤسسة سونلغاز التي تسمح بتبادل المعلومات بأقل جهد وقل تكلفة بين المستخدمين في مختلف أقسام المؤسسة والتي تعتمد على الحاسب الآلي والانترنت،وتقاس من خلال الدرجة الكلية التي يتحصل عليها العامل بعد إجابته على الاستبيان.

4-5-نظم المعلومات الإدارية:وهي عبارة عن أحد تطبيقات التي توفر المعلومات للإدارة بصفة دورية منتظمة تساعد عمال مؤسسة سونلغاز لحل مشاكلهم الإدارية وتساعدهم في اتخاذ قرارات الصائبة.

5-5-الإدارة الالكترونية:هيالعملية الإدارية القائمة على الإمكانيات المتميزة للإنترنت وشبكات الأعمال تساهم في توجيه العمال وراقبتهم بدون حدود من اجل تحقيق اهداف المؤسسة.

5-5-الأداء الوظيفي: وهو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله لتأدية المهام الموكلة إياه لزيادة الإنتاج بالمؤسسة من خلال الجهد المبذول. وذلك من خلال الأبعاد الثلاثة: الواجبات، القدرات، وإدراك الدور. وتقاس من خلال الدرجة الكلية التي يتحصل عليها العامل بعد إجابته على الاستبيان.

5-الدراسات السابقة:

-الدراسة الأولى:دراسة ايمن احمد إبراهيم العمري،(2009) بعنوان "أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين في شركة الاتصالات الفلسطينية" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين في شركة الاتصالات الفلسطينية ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم وتطوير استبانة تتكون من (60) فقرة لغرض جمع البيانات وقياس متغيرات الدراسة. ولقد تم توزيع الاستبانة على أفراد العينة البالغ عددهم (360) موظفا استرجع منها (310) استبانة، وتم الاعتماد على الحزمة الإحصائية (SPSS) للقيام بالتحليل الإحصائي لهذه الدراسة وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية التالية: مقاييس الإحصاء الوصفي، تحليل الانحدار المتعدد، معامل الارتباط سبيرمان وتحليل التباين.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتطلبات تشغيل وإدارة نظم المعلومات الإدارية المحوسبة (المادية، البرمجية، البشرية، التنظيمية) على أداء العاملين في شركة الاتصالات الفلسطينية، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات المبحوثين حول "أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين في شركة الاتصالات الفلسطينية"، تعزى للمتغيرات الديموغرافية (المستوى العلمي، سنوات الخبرة، مكان العمل، المستوى الوظيفي).

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها ما يلي:

- 1- ضرورة استمرارية مواكبة التطورات التكنولوجية في مجال نظم المعلومات الإدارية والحرص على استخدام الأجهزة الحديثة، والبرمجيات المتطورة.
- 2- الاهتمام بتوفير شبكات حديثة والعمل على حل مشاكل الشبكة مثل مشاكل الانقطاعات وبطء الاتصال التي جاءت ضمن نتائج الدراسة.
- 3- عقد دورات للمستخدمين تتعلق بتكنولوجيا المعلومات والبرمجيات التشغيلية والتطبيقية

لزيادة إدراك المستخدمين لقدرات الأجهزة والبرمجيات المستخدمة وعدم التركيز على كيفية استخدامها فقط.

4- ضرورة إشراك العاملين والمستخدمين في عملية تصميم نظم المعلومات الإدارية

المحوسبة وتطويرها، لما لذلك من أهمية في تحقيق الرضا النفسي، وتقليل أسباب المقاومة، ورفع الروح المعنوية، وإشعار العاملين بأهميتهم في الشركة.

5- العمل على إتاحة المعلومات للمستخدمين من خلال النظام بما يتوافق مع احتياجاتهم الوظيفية وبشكل يكفل استخدامها في مجال العمل فقط.

- **الدراسة الثانية: دراسة مريم تونسي وكنزة فضيل، (2015)، بعنوان "استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بأمالبوياقي تخصص اتصال وعلاقات عامة.**

- تهدف الدراسة الى التعرف على واقع استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في المؤسسات الاقتصادية حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي باستخدام أدوات جمع البيانات المتمثلة في الملاحظة، استمارة استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات على عينة قصدية شملت 70 مبحوث، فأظهرت النتائج المتوصل إليها ان موظفو مديرية الكهرباء والغاز بأمالبوياقي يستخدمون تكنولوجيا الاتصال الحديثة والمتمثلة في جهاز الحاسوب، شبكة الانترنت وشبكة الانترنت، والهاتف النقال، في حين يستخدمون شبكة الانترنت نهائيا نتيجة لعدم إدماجها بالمؤسسة، كونها تساعدهم في مجال عملهم مما يكسبهم خبرات ومهارات عملية جديدة تجعلهم يواكبون المستجدات الحاصلة في هذا المجال، حيث تمثلت أهم الإشاعات المحققة من استخدام المبحوثين تكنولوجيا الاتصال الحديثة في اختصار الوقت وسهولة الاتصال بالآخرين.

- **الدراسة الثالثة: دراسة طويهي فاطمة (2015) بعنوان: أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية.**

- إن الدراسة الحالية تهدف إلى بحث أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء المورد البشري لدى شركة إنتاج الكهرباء بتيارت بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، ركزت الدراسة على 189 عاملا من أصل 230 عاملا في الشركة، باستجابتهم على استبيان كأداة أولى في جمع البيانات، وتدعيما لذلك استعنا ببطاقة فنية للشركة لتحديد مدى اعتمادها على تكنولوجيا الجديدة.

وبعد معالجة المعطيات ببرنامج ال SPSS نسخة 17.00 توصلت النتائج إلى ما يلي:

1-يعد استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال شركة إنتاج الكهرباء بتيارات العامل المحفز في تنمية قدرات المورد البشري وتحسين أدائه.

2- يوجد تباين في أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في أداء المورد البشري في الشركة وفقا لمتغيري الجنس والمستوى التعليمي، لصالح كل من الذكور وحاملي شهادة ليسانس وعدم وجود الأثر على الأداء بالنسبة للأقدمية والدرجة الوظيفية.

3-توجد علاقة وطيدة بين التدريب على استخدام التكنولوجيا وأداء المورد البشري في شركة إنتاج الكهرباء بتيارات.

4-لشركة إنتاج الكهرباء بتيارات نظرة مستقبلية تحمل في طياتها جملة من التحديات والتطلعات في تعميق الطابع الالكتروني على مستوى جميع إداراتها.

كلمات مفتاحية: الأداء؛ التدريب؛ نظم المعلومات؛ الفعالية؛ الكفاءة؛ المورد البشري؛ الإدارة الإلكترونية؛ التمكين؛ تكنولوجيا المعلومات والاتصال؛ تقييم الأداء.

-**الدراسة الرابعة:**دراسةالميهوب عبيد،إسماعيل بن الطيرش (2015)، بعنوان"اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات وعلاقتها بالأداء الوظيفي من خلال تقييم المسؤولين بمؤسسة سونلغازبالأغواط.

-هدفت الدراسة الى الكشف عن العلاقة بين اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات والأداء الوظيفي من خلال تقييم المسؤولين، والتعرف على طبيعة اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات، بالإضافة إلى التعرف على مستوى أداء العاملين بمؤسسة سونلغاز بولاية الاغواط كما سعت الدراسة إلى معرفة الفروق بين العمال بين العمال في اتجاهاتهم نحو شبكة المعلومات تعزى إلى كل من المتغيرات (الجنس،العمر،المستوى التعليمي،الأقدمية).

حيث طبقت هذه الدراسة على عينة تعدادها 45 عاملا تم اختيارهم عن طريق المعاينة العشوائية الطبقية وبالاعتماد على الاستبيان والمكون من 32 بندا لجمع البيانات المتعلقة باتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات،وعلى المقابلة أيضا مع المسؤولين لتقييم الأداء حيث تم الاستعانة بأساليبإحصائية كمعامل الارتباط "ر"واختبار "ت"لدلالة الفروق واختبار "ف"لتحليل التباين،وذلك عن طريق برنامج التحليل الإحصائي(SPSS) في نسخته (21.00)وقد كشفت النتائج عن:

-وجود علاقة موجبة ودالة إحصائيا بين اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات والأداء الوظيفي من خلال تقييم المسؤولين.

- وجود اتجاهات إيجابية نحو شبكة المعلومات لدى عمال مؤسسة الدراسة.
- وجود أداء فوق المتوسط لدى عمال سونلغاز من خلال تقييم المسؤولين.
- وجود فروق ولكنها غير دالة إحصائياً بين الجنسين في اتجاهاتهم نحو شبكة المعلومات
- وجود فروق ولكنها غير دالة إحصائياً في اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات تعزى إلى السن.
- وجود فروق دالة إحصائياً في اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات لصالح الجامعيين على حساب الثانويين تعزى إلى المستوى التعليمي.

- وجود فروق ولكنها غير دالة إحصائياً في اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات تعزى إلى الأقدمية.

5- الدراسة الخامسة: دراسة (gupta and gupta (2000)، وهي بعنوان in the public

administration the impact of information technologie، وهي بعنوان الاستخدام الأمثل لتكنولوجيا المعلومات في الإدارة العامة، وقد هدفت الدراسة إلى بيان مدى استخدام الحواسيب في المكاتب الحكومية الهندية على مستوى الإدارة المحلية ومستوى الولاية ومستوى الحكومة المركزية، واقتراح الاستخدام الأمثل لهذه التكنولوجيا لتقديم خدمات ذات نوعية متميزة، وكذلك مناقشة إجراءات يمكن استخدامها للتغلب على بعض الأفكار المغلوطة لاستخدام الحاسوب. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

1. تلعب تكنولوجيا المعلومات دوراً هاماً في جميع المستويات الإدارية بشكل واسع وثابت.
2. هناك دور هام ضروري جداً للحكومة لإنجاح تكنولوجيا المعلومات.
3. إن التركيز يجب أن ينصب على التدريب التطبيقي العملي لاستخدام تكنولوجيا المعلومات وليس على تعليق تكنولوجيا المعلومات.
4. يجب أن تكون أجهزة الحاسوب متناسبة مع احتياجات المستخدمين.
5. إن الهدف من استخدام الحاسوب هو زيادة الإنتاجية بسهولة ويسر.

6- التعليق على الدراسات السابقة: تبين من خلال الدراسات السابقة التي تم التعرض إليها في هذا

البحث ما يلي:

- من حيث الأهداف تتفق هذه الدراسة مع دراسة (ايمن احمد إبراهيم العمري، 2009)، بتركيزها على أهم الجوانب نظم المعلومات الإدارية وأثرها على أداء العاملين، وأيضاً على المتغيرات (سنوات الخبرة، المستوى التعليمي)، ودراسة (مريم تونسي وكنزة فوضيل، 2015) تكنولوجيا الاتصال الحديثة في ظل الفجوات الرقمية

وأثرها على أداء العاملين واستخدامهم لشبكة الانترنت والانترنت والحاسوب ودراسة (طوبيريفاطمة، 2015) حول أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات وأثرها على أداء العاملين واشتركت في متغيرات (الأقدمية، ومستوى الأداء)، ودراسة (عبد الميهوب، 2015) اتفقت في كل الجوانب في اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات والأداء الوظيفي فهي تصب في مجرى وان واحد مع دراستنا، واشتركت في متغيرات الدراسة (مستوى الأداء، الأقدمية) والإحاطة بكافة حدود الدراسة.

-من حيث المنهج تم استخدام المنهج الوصفي القائم على التحليل في أغلب الدراسات إلى جانب استخدام أدوات مختلفة في جمع البيانات تراوحت بين مقاييس الاتجاه والأداء، من خلال اعتماد استبيانات صممت من طرف الباحثين أنفسهم، وهذا بحسب أهداف بحوثهم والمتغيرات المدروسة مثل السن والجنس والمستوى التعليمي.

-كما نلاحظ تباين في عدد أفراد العينة ومكان الدراسة للدراسات السابقة، حيث اختلفت مع الدراسة الحالية في حجم عينة الدراسة أين وزع المقياس على عمال مؤسسة سونلغاز، بينما تنوعت العينة في الدراسات الأخرى.

-التقارب بين نتائج الدراسات من ناحية استخدام التكنولوجيا وأثرها على الأداء الوظيفي، واتجاهات العمال في الدراسة الرابعة.

-أما من حيث الاستفادة من الدراسات السابقة فقد كانت الاستفادة ظاهرة خاصة فيما يتعلق بالاستفادة من مضامين هذه الدراسات في بناء تصور عام لإشكالية الدراسة، وتقديم صورة واضحة عن مدى التشابه والاختلاف في استخدام تكنولوجيا المعلومات (شبكة المعلومات) وأثرها على أداء العاملين (المورد البشري) من ناحية التسيير والتخطيط للمؤسسة الاقتصادية لإنجاحها.

كما مهد لتشكيل تصورات مناسبة ساعدت الباحثين في إعداد الأداة اللازمة للدراسة من خلال ما تضمنته هذه الأدبيات من طرق ومناهج وما توصلت إليه من نتائج وما قدمته من توصيات واقتراحات.

الفصل الثاني:الاتجاهات.

تمهيد

1- مفهوم الاتجاه

2- علاقة الاتجاه ببعض المفاهيم

3- خصائص الاتجاهات

4- وظائف الاتجاه

5- أنواع الاتجاه

6- أساليب قياس الاتجاه

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعد الاتجاهات من الموضوعات المهمة في علم النفس حيث معرفة اتجاه الفرد نحو شيء معين يؤثر في طريقة تحقيق هذا الشيء أو الارتباط به، وتلعب الاتجاهات والقيم الشخصية والاجتماعية دورا كبيرا في اختيار الفرد لنوع ما من التعليم أو الالتحاق بنوع ما من الأعمال وفي ملائمة التعليم أو العمل لهذا الفرد، ويزداد تأثير الاتجاهات والقيم قوة حين يتعرض المجتمع لتغيرات أساسية.

1- مفهوم الاتجاه:

يعتبر علماء النفس إن مصطلح الاتجاه من أبرز المفاهيم التي لا غنى عنها في مجال علم النفس المعاصر، ورغم ذلك لا يوجد تعريف موحد ومقنن يعترف به جميع المشتغلين في الميدان فقد تعددت التعاريف تعدد كبيرا إذ أنها تأثرت إلى حد كبير بطبيعة النظرية السيكولوجية التي يدين بها صاحب التعريف.

(سهير كامل احمد، 1995، ص25)

وفي تعريف لجوردان البورت "الاتجاه حالة استعداد عقلي وعصبي يتكون خلال التجربة والخبرة ويؤثر بصورة موجّهة دينامية على استجابة الفرد لكل الموضوعات في المواقف التي ترتبط بهذا الاستعداد".

(سهير كامل، 2001، ص99)

وحسب إيشو "فالاتجاه عبارة عن المواقف التي يتخذها الأفراد في مواجهة القضايا، والأمور المحيطة بهم، حيث يمكن استدلال على هذه المواقف من خلال النظر إلى الاتجاه باعتباره بناء يتكون من ثلاثة جوانب انفعالي، معرفي، سلوكي"

(عبد الفتاح دويدار، 2009، ص156).

2- علاقة الاتجاهات ببعض المفاهيم:

- الاتجاه والرأي: يشير الرأي إلى التغيير اللفظي الذي يعتنقه الفرد، حيث انه يعبر عن موقف محدد نحو موضوع أو مشكل ما قد ينتهي بانتهاء هذه المشكلة، أما بالنسبة للاتجاهات فيبقى دورها في التأثير على سلوك الإنسان بغض النظر عن الموضوع أو المشكلة، "محفوظ احمد جودة (1999)، فالرأي هو فكرة

نكونها أو حكم نقوم به حول موضوع أو معطى معين...،ذلك أن كل موقف يعبر عن وجهة نظر أو تصور معين للعالم فانه يكون موقفا شخصيا إزاء الموضوع أو المعطى المقيم.

-الاتجاه والموقف: من الواقف المتداخلة مع الاتجاهات،حيث يحدد مفهوم الموقف ضمن إطار واسع وشمولي من خلال الدلالة والعمومية ويترجم الموقف تعدد استعمالاته كما يلي:
في مجال الفيزيولوجيا يستعمل الموقف كمرادف لهيئة الجسم وبهذا المعنى فهو يشير الى نشاط عضلي خاص بحيوية الجسم.

(عبد الكريم غريب،2012،ص47)

3-خصائص الاتجاهات:

- الاتجاهات النفسية مكتسبة ومتعلمة وليست موروثة.
- الاتجاهات لا تتكون من فراغ ولكنها تتضمن دائما علاقة بين فرد وموضوع من موضوعات البيئة.
- تتعد الاتجاهات وتختلف حسب المثيرات المرتبطة بها.
- للاتجاهات النفسية خصائص انفعالية.
- يمثل الاتجاه النفسي الاتساق والاتفاق بين استجابات الفرد للمثيرات الاجتماعية مما يسمح لنا بالتنبؤ باستجابة الفرد لبعض المثيرات الاجتماعية المعينة.
- الاتجاه النفسي قد يكون محددًا أو عاما.
- الاتجاه النفسي يقع بين طرفين متقابلين أحدهما موجب والآخر سالب بين تأييد إعطاء المرأة حقوقها السياسية أو رفض حقوقها.
- الاتجاهات النفسية تتقارب في وضوحها وجلائها فمنها ما هو واضح المعالم ومنها ما هو غامض،فمن الناس من يكون لديهم اتجاه واضح نحو حزب معين فهو يعارضه ويعلم المأخذ التي يعارضها بسببها في حين نجد من الأفراد من يكون لديه اتجاه موجب نحو العلوم الطبيعية،ولكن ليس لديه مفهوم واضح عن العلوم الطبيعية والتميز بين النواحي النظرية والتطبيقية.
- الاتجاه النفسي تغلب عليه الذاتية أكثر من الموضوعية من حيث محتواه ومضمونه المعرفي،ومثال ذلكإن مجموعة من الأفراد قد يذكرون بألسنتهم بأنهم يؤيدون الديمقراطية أو الاشتراكية التعاونية تم يكون لكل فرد منهم مفهومه الخاص عن هذه الموضوعات.
- تختلف الاتجاهات النفسية من حيث درجة ترابطها ومقدار التكامل بين بعضها البعض

-الاتجاهات النفسية لها صفة الثبات النسبي والاستمرار النسبي ولكن من الممكن تعليمها وتغييرها تحت ظروف معينة.

-الاتجاه النفسي قد يبقى قويا على مر الزمن ويقاوم الظروف التعديل والتغيير وهذا يرجع إلى:

(أ)-زيادة درجة وضوح معالمه عند الفرد.

(ب)-عندما تكون له قيمة كبيرة في تكوين معتقدات الفرد وشخصيته.(سواء حسن

عماشة،2010،صص21،22)

4-وظائف الاتجاه:

تقوم الاتجاهات بالعديد من الوظائف التي تيسر للإنسان القدرة على التعامل مع المواقف والأوضاع الحياتية المختلفة وأهم هذه الوظائف منها:

4-1-الوظيفية المنفعية او التكيفية (الوسيلة التلاؤمية المنفعية):

تحقق الاتجاهات الكثير من أهداف الفرد وتزوده بالقدرة على التكيف في المواقف المتعددة التي يواجهها وإنشاء علاقات سرية وتكيفية في مجتمعه.

4-2-الوظيفة الدفاعية (الدفاع عن الأنا):

وفيها يحمي الفرد نفسه من الاعتراف بأشياء حقيقة عن نفسه،وعنا لوقائع المرة في عالمه الخارجي،ويقوم الفرد بتكوين اتجاهاته لتبرير فشله، أو عدم قدرته على تحقيق أهدافه للاحتفاظ بكرامته والاعتزاز بنفسه،مثلا عندما يكون الطالب اتجاها نحو المنهاج او المعلم لتبرير فشله.

(خليل عبد الرحمن المعاينة،2000،صص171، 172)

4-3-الوظيفة التنظيمية(المعرفية):

أي ان الاتجاهات تكسب الفرد المعايير والأطر المرجعية لتنظيم خبراته،ومعلوماته بشكل يعينه على فهم العالم حوله،فيتجنب الضياع والتشتت في متاهات الخبرات الجزئية المنفصلة.

4-4-وظيفة تحقيق الذات (التعبير عن القيم):

وفيها يحدد الفرد إشباعا بالتعبير عن اتجاهاته التي تتناسب والقيم التي يتمسك بها،وفكرته عن نفسه،ولهذه الوظيفة دورها المركزي في علم النفس الأنا الذي يؤكد أهمية التعبير عن الذات،نمو وتحقيق الذات (صالح محمد ارجادو،1998،ص218).

5-أنواع الاتجاهات:تنقسم الاتجاهات إلى أنواع كثيرة نذكر منها:

1-5- اتجاهات عامة واتجاهات خاصة: الاتجاهات العامة هي التي تنصب على الكليات التي يحملها عدد من الناس كاتجاهاتهم نحو المنظمة، أو حزب سياسي معين، أما الاتجاهات الخاصة تلك التي تخص الفرد بذاته، والاتجاه العام أكثر شيوعاً واستقراراً من الاتجاه الخاص.

(محمد عبد العزيز الفقي، 1984، ص 65)

2-5- اتجاهات قوية واتجاهات ضعيفة: يحكم على الاتجاهات بأنها قوية أو ضعيفة حسب شدة تمسك الفرد بموضوع الاتجاه، قبوله أو رفضه، فالإتجاه الذي يدفع الشخص نحو ما يعد قوياً كاتجاهنا نحو الحب أو الكراهية، بينما الذي يبعدنا عنه يعد سلبياً.

(عبد الحفيظ مقدم، 1993، ص 243)

3-5- اتجاهات سرية واتجاهات علنية: هذا النوع من الاتجاهات هي تلك التي يعلنها الفرد ويبوح بها تعد علانية كاتجاهه لرفض ديانة، والأخرى التي لا يبوح بها ويحتفظ بها تعد سرية (بن صويلح عفاف أسيا، 2007، ص 28).

4-5- اتجاهات إيجابية واتجاهات سلبية: الإتجاه الإيجابي الذي ينحو بالفرد نحو موضوع معين ويجعله منجذباً، وعلى العكس الإتجاه السلبي ينحو بالفرد ويجعله يبتعد عنه.

(كامل علوان الزبيدي، 2009، ص 74)

6- أساليب قياس الاتجاهات:

أولاً: مقاييس التقدير الذاتي: تعد مقاييس التقدير الذاتي من أكثر الأساليب شيوعاً واستخداماً في مجال قياس الاتجاهات، فقد اقترح كل من تايلور وباركر استخدام السؤال التقريري للاتجاه، والذي هو عبارة عن مجرد سؤال واحد يطلب فيه من الفرد التعبير عن مشاعره ومعتقداته وسلوكه نحو موضوع ما.

ويظهر ذلك بوضوح من خلال عرضنا لطريقة التقدير الذاتي في قياس الاتجاهات على النحو التالي:

1/ مقياس المسافة الاجتماعية (أو البعد الاجتماعي، لـ بوجاردوس):

تعد محاولة بوجاردوس في قياس الاتجاهات النفسية سنة 1925 من خلال ما سماه بالمسافة الاجتماعية أو البعد الاجتماعي من أقدم المحاولات التي ظهرت في المجال.

2/ طريقة المقارنة الزوجية (لثورستون):

وهو أول من استخدم هذه الطريقة في قياس الاتجاهات، والتي تتلخص في المقارنة بين مثيرين أو شعبيين لبيان أيهما اشد أو أقوى أو أفضل.

3/ طريقة المسافات (الفترات) المتساوية البعد لثورستون وشيف:

نظرا لعدم تساوي المسافات في طريقة بوجاردوس فقد تقدم ثورستون كما ذكرناه من قبل لحل هذه المشكلة مستخدما طريقة المقارنة الزوجية، وتبين لثورستون أنه لا توجد فروق ذات دلالة بين نتائج طريقة المقارنة الزوجية، وطريقة بوجاردوس، وقدم مع شيف سنة 1928 مقياسا جديدا يقوم على طريقة المتساوية البعد، وهذا يقوم على ترتيب الجمل الدالة على الاتجاه (إيجابيا، أو سلبا).

4/ طريقة التقديرات التجميعية ل ليكرت:

في سنة 1932 قدم ليكرت مقياسا جديدا عرف باسمه أمكن من خلاله التغلب على الصعوبات السابقة في مقياس ثورستون، فهو يتفوق عليه في سهولة إعداده وفي ثبات نتائجه وفي هذه الطريقة يتم جمه عدد كبير من العبارات او البنود (*) عن الموضوع المراد قياس الاتجاه نحوه، ويعبر الفرد عن شدة اتجاهه على كل بند من خلال خمس بدائل للإجابة هي:

1-أوافق بشدة. 2-أوافق. 3-غير متأكد. 4-أعارض. 5-أعارض بشدة.

(عبد اللطيف محمد خليفة، 1994، ص84-99)

خلاصة الفصل:

رأينا في هذا الفصل أن الاتجاه هو من أبرز العوامل التي تؤثر وتتحكم في أداء العاملين سواء بالإيجاب أو السلب، ورغم الديمومة النسبية للاتجاهات فإنها تتغير تبعا لتفاعل الفرد بيئته المادية ومحيطه الاجتماعي والثقافي الذي يعيش فيه.

ولأن البحث العلمي يعتمد على القياس بوصفه يشير إلى الجوانب الكمية التي تصف خاصية معينة لشيء أو حدث أو فرد، بمعنى أنه عملية تقدير الأشياء أو الظواهر تقديرا كميا فقد حاول العديد من علماء النفس ابتكار مقاييس لضبط عملية قياس الاتجاهات بطرق تتحكم في التقليل من العوامل الذاتية بصفة عامة، فاتجاهات الأفراد تعبر عن مستوى سلوكي معقد لا يمكن فهمه فهما جيدا إلا باستعمال طرق متعددة كاستعمال أكثر من مقياس واحد وتقنية واحدة، وأخير وان كانت الكثير من الدراسات تكتفي بدراسة الاتجاه نحو المشكلة بدلا من التركيز على إيجاد الحلول للمشكلة ذاتها، فإن فهم دلالة نتائج مقاييس الاتجاهات يسهم في وضع برامج مختلفة لتحسين السلوك التنظيمي في المؤسسة.

الفصل الثالث:

شبكة المعلومات الإدارية، نظم المعلومات الإدارية، الإدارة الالكترونية

تمهيد

1- مفهوم شبكة المعلومات

2- أهمية شبكة المعلومات

3- أنواع شبكة المعلومات

4- مفهوم نظم المعلومات الإدارية

5- وظائف نظم المعلومات الإدارية

6- أهمية نظم المعلومات الإدارية

7- مفهوم الإدارة الالكترونية

8- أهمية الإدارة الالكترونية

9- أهداف الإدارة الالكترونية

خلاصة الفصل

الفصل الثالث: شبكة المعلومات الإدارية، نظم المعلومات الإدارية، الإدارة الإلكترونية

تمهيد:

يتسم القرن الحادي والعشرين بمتغيرات شاملة أفرزت العديد من التحديات التي تواجه المنظمات المختلفة خصوصا في مجال العولمة وثورة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والانترنت، حيث تعيش المجتمعات المتطورة اليوم في عصر التكنولوجيا بما يعرف شبكة المعلومات التي تعتمد على الحواسيب ونظم معالجة البيانات والمعلومات، ويعتمد المجتمع الحديث المنظم على الاتصالات الفورية من كل الأنواع، ومن بينها القدرة على الاتصال عبر المسافات البعيدة من خلال الاعتماد على أنظمة الإدارة الإلكترونية، التي تساهم وبشكل كبير في تسيير المؤسسات الاقتصادية والعمل على إنجاحها بكافة الجوانب الملموسة الراهنة.

1- مفهوم شبكة المعلومات: الشبكة من الناحية التقنية عبارة عن مجموعة من الجوانب وكذلك بعض الآلات والبرامج التي يتم ربطها مع بعضها البعض من خلال الكوابل، وتتبع أهمية الشبكة من استخداماتها، والهدف من وجودها وهي عملية نقل وتبادل المعلومات بشكل الكتروني على امتداد مساحات جغرافية واسعة، مما يؤدي إلى توفير الوقت والمحافظة على امن البيانات.

وبالطبع فان الشبكات حاليا أكثر تعقيدا من ذلك فحين تتدفق المعلومات على شكل إشارات كهربائية غير مرئية تنتقل على شكل حزم من المعلومات بسرعة مذهلة تقارب سرعة الضوء، تقطع أحيانا قارات بأكملها، كما يمكنها التنقل من شبكة إلى أخرى لتصل إلى وجهتها الحقيقية ومهما كانت السرعة التي تقطعها المعلومات فهي تحافظ على مصداقيتها ونوعيتها دون أخطاء تذكر
(.Joanne.2000.p12.13)

2- أهمية شبكة المعلومات:

- تطوير تدفق المعلومات وتسهيل العلاقة مع الشركاء داخل المؤسسة وخارجها.
- التواصل عن بعد، فالشبكة تتيح إمكانية التواصل بين المستخدمين في مواقع مختلفة فالعاملون يستخدمون نظم تشغيل المختلفة وبرامج مختلفة بل ولغات مختلفة فاللقاءات عن بعد تسمح بالتخاطب الآلي بين مجموعة من المستخدمين عوضا عن عقد اجتماعات بالطرق التقليدية وتجنب تكاليف النقل والسفر والإقامة
- تحسين سلاطة العمل لزيادة الإنتاجية بالعمل عن بعد، والمشاركة في الموارد مما يسمح باستعمال موارد الشبكة بالمؤسسة عند وبعد انجاز الأعمال التي تتطلب التأخير.

الفصل الثالث :شبكة المعلومات الإدارية،نظم المعلومات الإدارية،الإدارة الإلكترونية

- ضمان بث امن وتبادل المعلومات الأساسية لمختلف التطبيقات داخل التنظيم،ويمكن لأعضاء المؤسسة الحصول على المعلومات من أي مكان متواجدين فيه،وتسمح بتبادل المعلومات المختلفة مع الشركاء الخارجيين عن المؤسسة،زيائن وموردين.
- إتاحة قاعدة بيانات تحوي حجم هائل ومهم من المعلومات لتسيير عمل الأنشطة كإدارة المبيعات وغيرها.(عزيزة عبد الرحمن العتيبي،37،2010ص)

3-أنواع الشبكات:

أصبح مصطلح الشبكات منذ التسعينات معروفا لدى الجميع،وهو في الأساس مربوط بمفهوم بروتوكولات الانترنت واستعمالاتها المختلفة وهي كذلك مرتبطة بمفهوم نظم المعلومات في المؤسسات المختلفة التي تستعمل الانترنت، وكذلك نعني بها مختلف التجهيزات الالكترونية في المؤسسة التي تتكفل بالشبكة من الناحية المادية.

ان استعمال واستحداث غالبا ما يكون بنية تطوير نظام معلوماتي معين او تحسين الأداء وتعزيز رابطة الانتماء للمؤسسة،كما انها النظام الذي يمكن مختلف المستعملين من تقاسم العمل، والاشتراك في الخدمات المختلفة.

الشبكات المعلوماتية بقدر تشابهها في الوظيفة إلا أنها تختلف من حيث التصميم أو الشكل الذي تتخذه،وبذلك فهي متنوعة ولكل تصميم إيجابيات وسلبيات نوردتها في مايلي:

النوع الأول:الشبكات المحلية LAN

هي الشبكات التي يمكن إن تؤمن وصل مجموعة من الحواسيب الشخصية في شركة المؤسسة أو مكتب أو مبنى أو عدة مباني متجاورة،أو بشكل عام وصل الحواسيب على مساحة صغيرة نسبيا،من اجل استخدام المشترك للمعلومات،وبدون هذه الشبكة كان على من يرغب في تبادل المعطيات،نسخ الملفات على أقراص مرنة ونقلها الى مستثمر آخر،وتقوم هذه الشبكة بنقل المعلومات والبيانات بشكل سريع جدا نظرا لقرب المسافات بين الأجهزة، وأول من تبنى هذه التكنولوجيا الجامعات الأمريكية،خاصة المؤسسات المتخصصة في الإعلام الآلي وشركة IBMعلى وجه الخصوص. (cuy.pujolle.2000.p462.)

الفصل الثالث: شبكة المعلومات الإدارية، نظم المعلومات الإدارية، الإدارة الإلكترونية

النوع الثاني: الشبكات ذات الحجم المتوسط أو الإقليمية MAN

الشبكات ذات الحجم المتوسط أو الإقليمية تأخذ مساحة أكبر من المساحة التي تمتد عليها الشبكة المحلية أي بين مجموعة البيانات بالإضافة الى ملفات الصوت والفيديو. شبكات MAN الإقليمية صممت لنقل البيانات عبر مناطق جغرافية شاسعة ولكنها ما تزال تقع تحت مسمى (المحلية) وهي تصلح لربط مدينة او مدينتين متجاورة، ويستخدم في ربط هذا النوع من الشبكات الألياف البصرية fibre optique أو الوسائل الرقمية، فهذه التقنية تقدم سرعات فائقة وشبكات ممكن إن تحتوي على عدد من الشبكات المحلية وتتميز بالسرعة والفاعلية، ومن عيوبها أنها مكلفة وصيانتها صعبة.

(عبد الحق، 2000، ص286)

4- مفهوم نظم المعلومات الإدارية: Concept management information systems

عرف murdie نظم المعلومات الإدارية (MIS) بأنها عبارة عن مجموعة تتكون من الأفراد والأجهزة التي تتولى عمليات جمع ومعالجة و تخزين البيانات واسترجاعها من اجل تقليل حالة عدم التأكد un certain عند اتخاذ القرارات وتلبية حاجة متخذي القرارات من المعلومات في الوقت الذي يمكن استخدام هذه المعلومات بفعالية.

كما عرف طه عبد الحق نظم المعلومات الإدارية (MIS) بانها عبارة عن أحد التطبيقات نظم المعلومات المبنية على الحاسوب والتي توفر المعلومات للإدارة بصفة دورية منتظمة في صور تقارير مطبوعة تظهر على شاشة الحاسوب، مما تسهم في عملية اتخاذ القرار وحل المشاكل الإدارية لمنظمات الأعمال.

(عدنان عواد الشوابكة، 2018، ص125، 126)

5- وظائف نظم المعلومات:

- تتخصر وظائف نظم المعلومات الإدارية كما حددها غراب كالآتي:
- الحصول على البيانات من المصادر الداخلية والخارجية لها (عنصر المدخلات)
- إعداد التعليمات الخاصة بتشغيل البيانات (عنصر الإجراءات)
- تجميع وتحليل وتبويب وتلخيص البيانات (عنصر المعالجة والتشغيل)
- تقسيم وتصنيف المعلومات في ملفات يمكن حفظها ويسهل الرجوع إليها عند الحاجة (عنصر التخزين)

الفصل الثالث :شبكة المعلومات الإدارية،نظم المعلومات الإدارية،الإدارة الالكترونية

-استخراج المعلومات طبقا لحاجة مستخدميها (عنصر المخرجات)

-توصيل المعلومات إلى مستخدميها واسترجاع النتائج الى النظام لضبط التشغيل فيه(عنصر الاتصال).
(غراب،1997،صص46،45).

6-أهمية نظم المعلومات الإدارية:

تلعب نظم المعلومات الإدارية دورا استراتيجيا في حياة المنظمات لضمان استمراريتها ونجاحها وتقوم هذه النظم بتدعيم الإدارة في التخطيط والرقابة على النظم.بالإضافة إلى مساعدتها في خلق المنتجات والخدمات الجديدة وفتح أسواق جديدة وتخفيض التكلفة، وتحسين مستوى الخدمة مما يمكنها من الحصول على ميزة تنافسية والوصول إلى التميز.

(البكري،2000،ص14)

7-مفهوم الإدارة الالكترونية:

هو مدخل جديد يقوم على استخدام المعرفة والمعلومات،ونظم البرامج المتطورة والاتصالات للقيام بالوظائف الإدارية وإنجاز الأعمال التنفيذية واعتماد الانترنت وشبكات الأخرى في تقديم الخدمات،والسلع بصورة الكترونية،بإضافة إلى تبادل المعلومات بين العاملين في المنظمة وبينها وبين الأطراف الخارجية،مما يساعد على اتخاذ القرارات ورفع كفاءة الأداء وفعاليتها.

وتشمل الإدارة الالكترونية جميع مكونات الإدارة من تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم وتحفيز،إلا أنها تتميز بقدرتها على تخليق المعرفة بصورة مستمرة،وتوظيفها من اجل تحقيق أهدافها.

(أبو بكر محمود الهوشي،2006،ص410)

8-أهمية الإدارة الالكترونية:تتصدر أهمية الإدارة الالكترونية في القدرة على مواكبة التطور النوعي والكمي في مجال تطبيق تقنيات ونظم المعلومات وما يرافقها من انبثاق،ما يمكن تسميته بالثورة المعلوماتية المستمرة.

فالإدارة الالكترونية تمثل نوعا من الاستجابة القوية لتحديات القرن الواحد والعشرين ومنه يمكن تلخيص أهمية الإدارة الالكترونية في الأتي:

1-8-انبثاق ثورة المعلومات والمعرفة:نحن نعيش في عصر انفجار المعلومات والمعرفة،وتتابع موجات توالدها وتراكمها بوحدات زمنية غير ملموسة.

الفصل الثالث :شبكة المعلومات الإدارية،نظم المعلومات الإدارية،الإدارة الالكترونية

2-2-فرص وتحديات تكنولوجيا المعلومات:ان ثورة تكنولوجيا المعلومات تمثل السمة الأساسية لانبثاق القرن الواحد والعشرين،كما تمثل إطلالة على مستقبل العلم والثقافة والحضارة إنسانية.
(سعد غالب،2005،ص36.35)

2-8-ثورة الأعمال(الانترنت): إذا كانت تكنولوجيا المعلومات حسب تقديرات علماء المعلوماتية هي القوة التي سوف تحول الألفية الثالثة إلىأعظم ازدهار في التاريخ،فالإنترنت هي أكبر تقدم تكنولوجي منذ اختراع آلة الطباعة قبل 500 عام.

-تتمتع الإدارة الالكترونية بفعالية عالية في تخفيض النفقات الطائلة التي تتكبدها الشركات والمؤسسات على تجهيز المتاجر وتشغيلها.

-تسهم الإدارات الالكترونية في زيادة القدرة التنافسية لدى الشركات أو المؤسسات من خلال معرفة رغبات المستهلكين وإشباع تلك الرغبات والاحتياجات.
(حسين محمد الحسن،ب،س،صص63،62).

9-أهداف الإدارة الالكترونية:

إن الأهداف الرئيسية للإدارة الالكترونية هي رؤيتها للإدارة على إنها مصدر للخدمات والمواطنين والشركات،فالزبائنأو العملاء يرغبون في الاستفادة من هذه الخدماتلك فان الإدارة الالكترونية أهداف كثيرة تسعى لتحقيقها في إطار تعاملها مع العميل نذكر منها:

-تقديم أعمال الخدمات وأكثرها كفاءة في التنفيذ مع التحقيق.

-توسيع مشاركة المواطنين وتنقيف المجتمع.

-تحديد فرص التعاون المستمر والتنسيق بينهم وبين الهيئات الحكومية.

-تقديم الثورة للوزارات الحكومية.

(السعيد مبروك إبراهيم،ب،س،ص327)

-إدارة ومتابعة الإدارات المختلفة للمؤسسات وكأنها وحدة مركزية.

-تركيز نقطة اتخاذ القرار في نقطة العمل الخاصة بها مع إعطاء دعم أكبر في مراقبتها.

-تجميع البيانات من مصادرها الأصلية بصورة موحدة.

-تقليل أوجه العرف في متابعة عمليات الإدارة المختلفة.

-البريد الالكتروني بدلا من الصادات والواردات

الفصل الثالث :شبكة المعلومات الإدارية، نظم المعلومات الإدارية، الإدارة الالكترونية

-اكتشاف المشاكل بدلا المتابعة.

-التجهيز الناجح للاجتماعات.

(محمود حسن الوادي، 2011، ص291)

الفصل الثالث :شبكة المعلومات الإدارية،نظم المعلومات الإدارية،الإدارة الالكترونية

خلاصة الفصل:

رأينا في هذا الفصل مجموعة من العناصر التي تصب في تطور تكنولوجيا المعلومات منها شبكة المعلومات التي أخذت الصدارة في مجال العولمة وما حققته من نتائج على الوقت الراهن في كافة المجالات،منها مجال المؤسسة الذي لعبت فيه دورا كبيرا من ناحية التسيير والتخطيط والتنظيم،وأخذت مجال نظم المعلومات حيزا كبيرا في مجال الإدارة الالكترونية التي ساهمت وبشكل كبير على القضاء على النظام التقليدي (الإدارة الورقية)،لتواكب عصر الفجوة الرقمية،لتؤهل المورد البشري على أداء أكثر فعالية وإنتاج في المؤسسات الاقتصادية.

الفصل الرابع: الأداء الوظيفي.

تمهيد

1- مفهوم الأداء الوظيفي

2- عوامل مؤثرة في الأداء الوظيفي

3- أهمية الأداء الوظيفي

4- طرق تقييم الأداء الوظيفي

5- محددات الأداء الوظيفي

خلاصة الفصل

تمهيد:

ما كانت لتصل التطورات التي عرفها ولا يزال يشهدها مجال التسيير أو إدارة الأعمال، لو لا تركيزه حول مفهوم "الأداء"، هذا المفهوم الذي تأصل استخدامه مع غيره من المصطلحات الإدارية، يشكل لب كل الدراسات والبحوث التي أقيمت وتقام في هذا الميدان، ذلك لارتباطه بكل عنصر من عناصر المؤسسة، وبكل وظيفة من وظائفها؛ حيث تستهدف هذه الدراسات في كل مرة، رفع الأداء وإيجاد حلول للمشكلات التي تعيق سيره على جميع الأصعدة و المستويات التي تشكل الأداء الكلي للمؤسسة.

1- مفهوم الأداء الوظيفي: قد اختلفت الآراء بشأن تعريف الأداء، ونعرضي ما يلي بعض هذه

التعريفات:

1-1- الأداء لغة: هو التأدية وأدى الشيء قام به وتؤدى الأمر اخذ أدواته واستعد له.

أما اصطلاحاً: فقد تعددت تعريفات الباحثين للأداء الوظيفي طبقاً للتخصص ومجال كل منهم فالأداء بشكل عام يعرف على أنه (تحقيق بعض الشروط أو الظروف التي تعكس نتيجة أو مجموعة نتائج معينة لسلوك فرد معين أو مجموعة أفراد)

وهو يشير إلى نظام متكامل يمثل أداء الفرد العنصر الأساس والفعال فيه، ولما يتمتع به من خبرات وقدرات لإنجاز الأعمال، وانطلاقاً من ذلك عرف الأداء أيضاً بأنه نتاج جهد معين بذله فرد أو مجموعة أفراد لإنجاز عمل معين.

(درويش ومصطفى، 2018، ص69)

1-2- اصطلاحاً: الأداء الوظيفي يقصد به: الوظائف الأساسية للمنشأة، ثم الخصائص ويقصد بها المواصفات التي تكمل الوظائف الأساسية للمنشأة، ثم الاعتمادية ويقصد بها مستوى الثقة التي يستطيع بها شاغلوا المنشأة استخدامها، ثم المسايرة ويعني ذلك الحد الذي عنده تتفق المنشأة مع المعايير المسبقة وبعدها تجيء قوة الاحتمال ويقصد بها مقدار الوقت الذي يستطيع خلاله شاغلوا المنشأة استخدامها. ثم الصلاحية للخدمة ويقصد بها السرعة والسهولة التي تنفذ بها الصيانة، ثم النواحي الجمالية أي درجة الرضا التي يشعر بها شاغلون حيال منظر وملبس المنشأة وأخيراً الجودة المدركة ويقصد بها درجة الرضا التي يشعر شاغلوا المنشأة عن صورة ذلك المنشأة.

(العامري، 2015، ص44، 43)

2-العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:تعدد العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي ومن أهمها:

1-2:عوامل إدارية:

- غياب المناخ المناسب الداعم للعمل والإنتاجية في المؤسسة.
- حدوث الصراعات بين الموظفين ورؤسائهم وبين الموظفين وأنفسهم.
- عدم تحديد المهام الوظيفية بدقة.
- الإشرافالسيئ.
- النقص في التدريب.
- عدم تحديد الواجبات للموظف.
- نقص الموارد المادية والظروف المناسبة للعمل (درة والصباغ،2008، ص423).

2-2-عوامل بيئية خارجية:

- الصراع بين القيم، والاتجاهات التي يحملها الموظف وبين القيم والاتجاهات السائدة في المجتمع.
- الأحوال الاقتصادية وظروف سوق العمل.
- التشريعات الحكومية.
- سياسة النقابات.
- الاضطراب السياسي.

2-3-عوامل تتعلق بالموظف:

- نقص في رغبته ودافعيته.
- ضعف في شخصيته او قصور في قدراته العقلية.
- تغيب مستمر عن العمال.
- مشكلات عائلات. (البليسي،2012، ص25.26).

3-أهمية الأداء الوظيفي:

يحتل الأداء الوظيفي مكانة خاصة داخل أي منظمة كانت باعتبارها الناتج النهائي

لمحصلة جميع الأنشطة بها وذلك على مستوى الفرد والمنظمة والدولة، ذلك أن المنظمة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاء حين يكون أداء العاملين أداءً متميزاً ومن ثم يمكن القول بشكل عام إن اهتمام إدارة المنظمة وقيادتها بمستوى الأداء عادة ما يفوق اهتمام العاملين بها، وعلى ذلك فإنه يمكن القول بأن الأداء على أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة، وفي أي جزء منها لا يعد انعكاساً لقدرات المرؤوسين ودوافعهم

الفصل الرابع :

الإداء الوظيفي

فحسب، بل هو انعكاسات لقدرات الرؤساء والقادة ودوافعهم أيضاً. وترجع أهمية مفهوم الأداء من وجهة نظر المنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة: وهي مرحلة الظهور، ومرحلة البقاء والاستمرارية، ومرحلة الاستقرار، ومرحلة السمعة والفخر، ومرحلة التميز، ثم مرحلة الريادة، ومن ثم فإن قدرة المنظمة على تخطي مرحلة ما من مراحل النمو والدخول في مرحلة أكثر تقدماً، إنما يتوقف على مستويات الاداء بها (الشريف، 2004، ص82).

4- طرق تقييم الأداء الوظيفي:

قبل التطرق الى طرق التقييم، هناك خصائص معينة يجب ذكرها، بحيث انه يشترط ان تتصف بها مقاييس الأداء وهي:

4-1 الثبات: بمعنى الحصول على نتائج متماثلة ومتشابهة نتيجة تكرار استخدام المقياس.

4-2 المصدقية: بمعنى ان يقيس المقياس الصفات التي صمم بها لاجل قياسها كمقياس الذكاء مثلا يجب ان تكون قادرة على قياس الذكاء وليس ناحية أخرى كالميول او الاتجاهات

4-3 العملية: بمعنى ان يكون المقياس سهل التطبيق وقبولاً من الإدارة او نقابات العمال.

(كامل بربر، 2000، ص126).

إما بالنسبة لطرق التقييم فهي تقوم على أساس مقارنة أداء الأفراد موضع التقييم بصورة إجمالية مع بعضهم البعض ولقد تنازل الباحثون في العديد من الدراسات الطرق التالية:

أ- طريقة ترتيب العاملين تنازلياً: حيث يقوم المقيم بترتيب جميع العاملين في دائرة او قسم على خط متصل يتراوح بين أدنى الدرجات وأعلى الدرجات.

ب- طريقة المقارنة الثنائية: في هذه الطريقة يقوم المقيم بمقارنة الموظف بكل موظف من زملائه، والترتيب النهائي يكون بتحديد عدد المرات التي كان فيها الموظف متوقفاً على الآخرين.

ج- طريقة المقاييس المتدرجة: تعتبر هذه الطريقة من أسهل وأكثر طرق التقييم الأداء استخداماً وشيوعاً حيث من السهل تطبيقاً وتطويرها.

د- طريقة التوزيع الإجباري: يتم ترتيب على أساس متدرج للحد من عدد الموظفين الذين يمكن وضعهم على أحد النقيضين المتميز او المتدني.

الفصل الرابع :

الإداء الوظيفي

هـ- طريقة الاختيار الإجباري: حيث يتم تقسيم العبارات التي تصف سلوك الأفراد إلى مجموعات كل مجموعة تضم أربع عبارات حيث أن عبارتين تمثلان سلوك إيجابي والعبارتين الباقيتين يمثلان السلوك السلبي. (أسامة محمد عبد المنعم، 2008، ص137).

و- طريقة الإدارة بالأهداف والتقييم بالنتائج: تتمر هذه الطريقة بعدة خطوات هي:

- قيام كل مرؤوس بكتابة توصيف لوظيفته محددًا مسؤوليات.

- قيام المرؤوسين بتحديد الأهداف الادائية للفترة القادمة.

- الاتفاق بين الرؤساء والمرؤوسين على هذه الأهداف.

- إعداد طرق قياس الأداء (محمد بن دليم القحطاني، 2008، ص171).

ز- طريقة القوائم والمراجعة: وتعني اختيار البديل المناسب من بين عدة بدائل، وهذه تصف نواحي السلوك

المختلفة للموظف ويمكن تمثيل هذا الأسلوب بنموذج الامتحانات الموضوعية.

وتعتبر من أحدث الطرق المتبقية في تقييم الأداء وبموجبها يتم اعداد قائمة تحتوي على عدد من الأسئلة

تتعلق بسلوك الفرد في الأداء (نوري منير، 2010، ص355).

5- محددات الأداء الوظيفي:

هناك نوعان من المحددات التي يتأثر بهما الأداء الوظيفي، وهما المحددات الداخلية التي

تتعلق بالعامل نفسه ومدى سيطرته عليها، والمحددات الخارجية التي تتعلق بالبيئة المحيطة أي خارجة

عن سيطرة العامل، وفيما يلي سنتناول هذه المحددات بالتفصيل: (المحاسنة، 2013، 114-113).

1- المحددات الداخلية:

أ- الجهد: وهو الجهد الناتج من حصول العامل على الدعم والحافز والذي يترجم إلى

الطاقة الجسمية والحركية والعقلية التي يبذلها العامل لأداء مهمته.

ب - القدرات: وتعني الخصائص والمهارات الشخصية اللازمة لأداء الوظيفة وتسمى

بالكفايات الشخصية، كالقدرة والتحمل وسرعة البديهة.

ت - إدراك الدور: ويشير إلى الاتجاه الذي يعتقد العامل أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من

خلاله، بمعنى أن الأداء يتحدد بمدى فهمه للدور الذي يقوم به، بحيث يتضمن هذا الفهم ترجمة للجهود

والقدرات وتسخيرها في العمل.

المحددات الخارجية:

أ- متطلبات العمل: تتعلق بكل من الواجبات والمسؤوليات والأدوات والتوقعات المأمولة من العامل، إضافة إلى الطرق والأساليب والأدوات والمعدات المستخدمة في ممارسة العامل لمهامه.

ب - البيئة التنظيمية: تشير إلى البيئة التنظيمية السائدة في المؤسسة التي تؤدي الوظيفة فيها وتشمل عادة كلاً من مناخ العمل، الإشراف، توفر الموارد، الأنظمة الإدارية، الهيكل التنظيمي، نظام الاتصال، السلطة، أسلوب القيادة نظام الحوافز، الثواب والعقاب.

ت - البيئة الخارجية: تؤثر البيئة الخارجية للتنظيم الذي يعمل به العامل على أدائه مثل المنافسة الخارجية والتحديات الاقتصادية.

وترى الباحثة أن تحقيق مستوى مرضٍ من الأداء يتطلب وجود الحد الأدنى من الإلتقان في كل محددات الأداء، بمعنى أن الأفراد الذين يكون لديهم قدرات كبيرة ولكنهم لا يدركون دورهم جيداً فإن أداءهم لن يكون مقبولاً ولن يكون بالاتجاه الصحيح، بالرغم من بذلهم جهداً كبيراً في إنجاز العمل. وفي الوقت ذاته، فإن الأفراد الذين يعملون بجهد كبير ويدركون عملهم ولديهم القدرة على إنجازه، ولكن لا تتوفر لهم متطلبات العمل من أدوات ومعدات وموارد.. الخ، أو لا تتوفر لهم بيئة تنظيمية أو خارجية محفزة على العمل والإنجاز، فإنه من المتوقع أن يكون أداؤهم منخفضاً. لذا فإن الباحثة ترى أن الأداء الوظيفي الفعال يتحقق من خلال توافر كلٍ من المحددات الداخلية والخارجية للأداء (المحاسنة، 2013، 114-113).

يمكن النظر إلى الأداء على أنه نتاج للعلاقة المتداخلة بين كل من: الجهد المبذول في العمل والذي يعكس درجة حماس الفرد لأداء العمل ومدى دافعيته للأداء، والقدرات والخصائص الفردية والتي هي القدرات الفردية والخبرات السابقة التي يتوقف الجهد المبذول عليها، وإدراك الفرد لدوره الوظيفي الذي يمثل في سلوك الفرد الشخصي أثناء الأداء لتصوراته وإنطباعاته عن الكيفية التي يمارس بها في المنظمة (أيمن سليمان أبو سويرح، 2010، ص1159)

خلاصة الفصل:

يعتبر الأداء الوظيفي محصلة النتائج والمخرجات التي حققها العامل وهذا ببذله جهد أثناء قيامه بالمهام والواجبات الموكلة إليه، ويمكن النظر إلى الأداء على أنه نتاج للعلاقة المتداخلة بين كل من الجهد، القدرات، إدراك الدور والمعارف العامة والمهارات الفنية، كما يُبرز الأداء الوظيفي كل ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات في كمية العمل المنجز أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، إضافة إلى المثابرة والثوق وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة.

الفصل الخامس: الإجراءات الميدانية للدراسة

تمهيد

1- منهج الدراسة

2- حدود الدراسة

3- عينة الدراسة

4- الدراسة الاستطلاعية

5- أدوات جمع البيانات

6- الخصائص السيكومترية للأداة

7- إجراءات التطبيق

8- الأساليب الإحصائية

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر الدراسة الميدانية من أهم مراحل البحث التي تمكن الباحث من جمع المعلومات والبيانات، ثم تحليلها وتفسيرها بغية الوصول إلى نتائج نهائية لدارسته، فصحة نتائج أي دراسة يرجع في الأساس إلى الخطوات المنهجية المتبعة في ذلك، فوضوح المنهج وتجانس العينة، وسلامة طرق تحديدها وحصرها، واختيار أدوات القياس المناسبة والتحقق من درجة صدقها وثباتها، واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لذلك كلها إجراء اتساع على الوصول إلى نتائج ذات قيمة علمية في هذا الفصل الذي يعتبر بمثابة مدخل للدراسة الميدانية .

1-منهج الدراسة:

المنهج هو الطريق الذي من خلاله يتم جمع أوصاف دقيقة علمية، حول الظاهرة بغية التوصل إلى الحقيقة، ونستخدم هذا البحث العلمي لإتباع المنهج الوصفي التحليلي قصد دراسة الظاهرة لموضوع البحث.

ويعرفه كشرود(1994)بانه يعني توضيح واقع الاحداث والاشياء،ولا يتوقف توضيح او وصف الواقع على تقرير حقائقه الحاضرة كما هي،بل يتناولها بالتحليل والتفسير لغرض الوصول الى استنتاجات مفيدة لتصحيح هذا الواقع او تحديثه او استكمالها او استحداث معرفة جديدة له (عمار الطيب كشرود،2007،صص228).

2-حدود الدراسة:

تحدد هذه الدراسة بشريا وزمانيا ومكانيا في إطار الحدود التالية:

2 - 1-الحدود البشرية:

تتمثل حدود البشرية في عمال مؤسسة سونلغاز بالاغواط، حيث قدر عددهم 640 عامل أين تم اختيار عينة عشوائية قدرت بـ 70 عاملا.

2 - 2-الحدود الزمانية:

تحدد هذه الدراسة زمانيا خلال الموسم الاجتماعي/2023، من بداية شهر مارس إلى غاية 20ماي 2023.

2 - 3-الحدود المكانية:

تحدد هذه الدراسة مكانيا بمؤسسة سونلغاز بالاغواط بالضبط بمنطقة الصنوبر وهناك فرعين في منطقة "البلاد والضلعة" أجريت فيهم جمع البيانات، وتعتبر المديرية الجهوية صورة مصغرة للمديرية العامة للوسط البلدية لأنها تقوم ببعض مهام المديرية العامة في نطاق ومجال

أصغر وبصلاحيات أقل وهذا حسب الشروط الموكلة إليها والمتمثلة في أعمال بيع و توزيع الطاقة (كهرباء وغاز) واستغلال الشبكات وتسييرها طبقا لبرامج وخطط مستقبلية على مختلف المستويات (مدى القريب أو البعيد) من المديرية العامة التي تندرج تحتها المديرية الجهوية.

3-مجتمع وعينة الدراسة: يتكون المجتمع الأصلي من 640 عاملا، بينما عينة الدراسة تتكون من 70 عاملا بمؤسسة سونلغاز ، حيث اختيرت بطريقة عشوائية بسيطة.

- وصف خصائص عينة الدراسة:تتوزع عينة الدراسة الأقدمية، المستوى التعليمي

جدول (3) يوضح خصائص عينة الدراسة حسب الاقدمية

الاقدمية	العدد	النسبة%
10 سنوات فما اقل	27	38.6%
11 سنة فما أكثر	43	61.4%
المجموع	70	100%

من خلال الجدول نلاحظ ان الاقدمية ل 10 سنوات فما اقل بلغ (27)بنسبة (38.6%) و11سنة فما أكثر بلغ (43) بنسبة (61.4%).

جدول (4) يوضح خصائص عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	العدد	النسبة %
ثانوي فما اقل	20	28.6%
جامعي ودراسات عليا	50	71.4%
المجموع	70	100%

من خلال الجدول نلاحظ المستوى ثانوي فما اقل بلغ (20) بنسبة (28.6%) ومستوى الجامعي ودراسات عليا بلغ (50) بنسبة (71.4%)

4-الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة أساسية في أي بحث علمي، "فهي دراسة قبلية تسبق الدراسة الأساسية، التي تهدف إلى جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات على موضوع الدراسة" (مصطفى عشوي، 1999، ص 110)، حيث تتم الدراسة على عينة صغيرة، تعكس خصائص المجتمع الأصلي، قبل قيامه ببحثه،

مما يسهل عملية اختيار أساليب البحث وأدواته. وعليه تم اجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة تعدادها (30) عاملا، بالمديرية الرئيسية لسونلغاز بالأغواط، من خلال توزيع الاستمارات عليهم وكان الهدف من التأكد من صدق الأداة وثباتها.

5- أدوات جمع البيانات:

الأداة الرئيسية التي استخدمت في هذه الدراسة هي الاستبيان لجمع البيانات من عينة البحث، يقيس اتجاهات العمال نحو شبكة العمال والأداء الوظيفي، تضمن جزئين: الجزء الأول: يحتوي هذا الجزء من الاستبيان العبارات التي تقيس الاتجاهات نحو شبكة المعلومات، حيث يتكون من 19 بندا.

الجزء الثاني: يحتوي هذا الجزء من الاستبيان لقياس الأداء الوظيفي بأبعاده الثلاث

البعد الأول الواجبات والبعد الثاني يشمل القدرات والبعد الثالث ادراك الدور، حيث يتكون من 19 بندا.

- بعد أداء واجبات الوظيفة يضم (06) بنود مرقمة كما يلي: (1،2،3،4،5،6)
- بعد القدرات والخصائص الفردية للموظف يضم (06) بنود (7،9،10،11،12،13)
- بعد إدراك الموظف لدوره الوظيفي يضم (07) بنود (14،15،16،17،18،19،20)

الجدول رقم (5) يوضح بدائل واوزان الإجابة على استبيان الدراسة:

عبارات الجزء الأول (الاتجاه نحو شبكة المعلومات)	معارض	محايد	موافق
عبارات الجزء الثاني (الأداء)	منخفض	محايد	مرتفع
اوزان المقياس	1	2	3

6- الخصائص السيكومترية: للتحقق من توفر الأداة على الخصائص السيكومترية يتم حساب كل من الصدق والثبات للأداء:

1-6 الصدق:

التعريف العام والشائع للصدق هو أن الاختبار يعتبر صادقا إذا كان "يقيس ماوضع لقياسه "

(مقدم عبد الحفيظ، 1993، 146)

وللتأكد من صدق الفقرات الاستبيان، قمنا بالاعتماد على طريقتين وهما: صدق المحكمين والصدق البنائي.

1-1-6 صدق المحكمين:

بهدف التأكد من صدق مضمون الأداة تم عرضها على (03) أستاذة من جامعة عمار ثليجي بقسم علم النفس عمل وتنظيم، لإبداء آراءهم وملاحظاتهم حول قدرة الأداة على قياس الجوانب التي وضعت من أجل قياسها، وعلى ضوء آراء الأساتذة المحكمين للاستبيان تم حذف بعض العبارات وهي العبارة (12) والعبارة (8)، لعدم تناسبها مع الاتجاهات نحو شبكة المعلومات والأداء في الدراسة الحالية، ليصبح عدد العبارات (38) بدلا من (40).

2-1-6 الاتساق الداخلي:

يقصد بالاتساق الداخلي لأسئلة المقياس هي قوة الارتباط بين درجات كل بعد ودرجات المقياس الكلية.

الجدول رقم (6) يمثل نتائج الصدق البنائي لارتباط البند بالدرجة الكلية للاستبيان:

البند	صدق الاتساق الداخلي البنائي لاستبيان (الاتجاه)	البند	صدق الاتساق الداخلي البنائي لاستبيان (الأداء)
1	**0.597	1	**0.509
2	**0.701	2	**0.833
3	**0.704	3	**0.841
4	**0.703	4	**0.790
5	**0.708	5	**0.689
6	**0.733	6	**0.730
7	**0.674	7	**0.613
8	**0.781	8	**0.677
9	**0.813	9	**0.769

**0.586	10	*0.412	10
**0.853	11	**0.535	11
**0.550	12	**0.878	12
**0.691	13	**0.564	13
**0.757	14	**0.638	14
**0.845	15	**0.851	15
**0.882	16	**0.505	16
**0.784	17	**0.835	17
**0.739	18	**0.831	18
**0.633	19	**0.812	19

من خلال الجدول يتبين قيمة الارتباط (الاتجاه) محصورة بين (0.412*) و(0.878**) (

كما إن اغلب العبارات الأداة دالة عند مستوى الدلالة 0.05 و0.01

2-6 حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للاستبيان:

يعتبر معامل ألفا كرونباخ أحد مؤشرات الاتساق الداخلي للاستبيان، حيث تمت معالجة البيانات إحصائياً

والجدول الموالي يوضح نتائج ألفا كرونباخ للعبارات الدالة

الجدول رقم (7) يمثل نتائج معامل الثبات بطريقة (الفا كرونباخ)

قيمة الفا كرونباخ	عدد البنود	الاستبيان
0.94	19	الاتجاهات
0.95	19	الأداء

نلاحظ من خلال نتائج الجدول المحصل عليه، إن معامل الثبات لعبارات استبيان الاتجاهات بلغ قيمة

(0.94) ومعامل الثبات لعبارات الاستبيان الأداء بلغ قيمة (0.95) مما يدل على إن الاستبيان يتمتع

بقدر عال من الثبات، وبالتالي يمكن تطبيقه على العينة.

7- إجراءات التطبيق:

تم الشروع في إجراءات التطبيق بعد التأكد من صدق وثبات الاستبيان تحديدا في بداية شهر أفريل الى منتصف شهر ماي 2023، نظرا الى صدور نتائج تقييم الأداء بمؤسسة سونلغاز حيث جرت عملية التطبيق على النحو التالي:

- تحديد عينة الدراسة والمحددة ب 70 عاملا وهو ما سبق ذكره والتطرق له في عينة الدراسة.

- بعد عملية التحكيم تم توزيع الاستمارات على افراد العينة، مع شرح طريقة الإجابة وتم توزيعها على ثلاث مديريات بالأغواط.

- بعد عملية التوزيع تم استرجاع الاستمارات في يومها، حيث كانت جميعها مستوفية الشروط من حيث الإجابة على جميع البنود، وكان الاستقبال جيد من طرف العمال والاطارات بالمؤسسة.

8- الأساليب الإحصائية: تم تفرغ وتحليل الاستبيان من خلال برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) في نسخته 25، حيث استخدمنا الأدوات الإحصائية التالية:

- معامل الارتباط بيرسون

- اختبار T test لعينة واحدة ولعينتين مستقلتين

- المتوسط الحسابي

- المتوسط الحسابي الفرضي

- الانحراف المعياري

- النسب المئوية والتكرارات

- اختبار ألفا كرونباخ

خلاصة الفصل:

تناول هذا الفصل المعطيات المتعلقة بالإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية حيث تم وصف المعاينة من الدراسة الاستطلاعية والتعريف بالمنهج المتبع في البحث، وهو المنهج الوصفي التحليلي، ثم عرضنا الأدوات المستخدمة في جمع المعطيات والبيانات، وحساب خصائصها السيكومترية من صدق وثبات لتصبح صالحة للتطبيق الميداني للدراسة الأساسية وتحديد أهم الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة.

الفصل السادس: عرض وتحليل النتائج

تمهيد

- 1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها.
- 2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها.
- 3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها.
- 4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة ومناقشتها.
- 5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة ومناقشتها.
- 6- الاستنتاج العام للدراسة.
- 7- الاقتراحات والتوصيات.

تمهيد:

يتناول هذا الفصل النتائج المتوصل إليها من خلال تطبيق الأدوات والأساليب الإحصائية للتأكد من صحة الفرضيات المقترحة. وفيما يلي يتم عرض كل فرضية على حدى.

1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها:

نص الفرضية: نتوقع وجود اتجاهات إيجابية نحو شبكة المعلومات لدى عمال مؤسسة سونلغاز.

جدول (8) يبين دلالة الفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لدرجات اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات.

المتغير	عدد الافراد	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق في المتوسط	قيمة ت	درجة الحرية df	الدلالة الاحصائية	مستوى الدلالة الاحصائية
الاتجاه	70	38	45.51	9.77	7.51	6.42	69	0.000	0.01

من خلال الجدول يتبين إن الفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لدرجات اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات بلغ 7.51 بانحراف معياري 9.77، كما نلاحظ من خلاله إن قيمة "ت" 6.42 دلالة إحصائية عند درجة الحرية 69 والدلالة الإحصائية (0.000) ومنه أي إن الفرق بين المتوسطين لصالح المستوى إيجابي ومنه نحكم ان اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات إيجابي.

أسفرت النتائج المتحصل من خلال الجدول رقم (10) عن وجود اتجاهات إيجابية نحو شبكة المعلومات حيث بلغ المتوسط الفرضي (38) وهو اقل من المتوسط الحسابي الذي بلغ (45.51) أي انه يوجد فرق لصالح العمال.

ومنه يمكن تفسير إن الاتجاه الإيجابي نحو شبكة المعلومات له أهمية ودور كبير في ظل هذه التطورات، وباعتبار شبكة المعلومات ركيزة الإدارة الحديثة، ووسيلة اتصال وتبادل المعلومات والبيانات بين العاملين، مما يسمح لهم بتكوين علاقات فيما بينهم واكتساب خبرات، وتعد اتجاهات العاملين من أهم الأشياء التي يجب مراعاتها خاصة عندما يتعلق الأمر بالمؤسسة، لأنها تؤثر بشكل كبير على أداء العاملين وعلى كفاءتهم، حيث ان استخدام التكنولوجيا أصبح مطلب مهم داخل كل مؤسسة لاختصار المسافات بين الأقسام وفروعها المتعددة ولربح الوقت والتكلفة والجهد، بالإضافة إلى ذلك أنها تساهم في حل الانشغالات الإدارية المتعلقة بالشؤون الداخلية للمؤسسة، وما توفره من تنظيم ورقابة تسيير وغيرها من الخدمات، وخاصة أننا في وقت يتطلب فيه تدفق المعلومات لتسهيل أداء العاملين.

الفصل السادس:

عرض و تحليل النتائج

وحسب رأينا في المؤسسة وجدنا ان اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات جيد وذلك من خلال استخدام العاملين لنظم المعلومات وتصنيف وتوزيع وتسيير المهام من خلال شبكة المعلومات المتصلة ببعضها،بالإضافة إلإن العمل داخل المؤسسة متغير وغير روتيني، وذلك لعدم تراكم الأعمال خاصة في عمل الاتصال المعلوماتي،وذلك لارتباطهم بالمديرية والمقاطعات المجاورة في مختلف الولايات.

ومن خلال رأي المسؤولية (موتح.ف)في إدارة قسم تكوين الموارد البشرية"كل عمال مؤسسة سونلغاز لهم القدرة على تحقيق الأهداف من خلال القيام بواجباتهم، ونجد ان كل أقسامها يستخدمون شبكة المعلومات ويقومون بمهامهم ووظائفهم باستخدام بعض البرامج والأنظمة (شبكة الاتصال الداخلية).

وتستخدم مؤسسة سونلغاز والتابعة لكل وحدات المديرية (56ولاية) شبكة الاتصال داخلية واحدة وهي: TENSİK

حيث تتفق دراسة مريم تونسي وكنزة فوضيل(2015)، اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات وعلاقتها بالأداء الوظيفي (2015) مع نتائج دراستنا في طبيعة الاتجاهات نحو شبكة المعلومات وكانت إيجابية.

وتتفق مع دراسة جوبتا وجوبتا(2000)، in the public administration the impact of (information technologie)،في حين جاءت في دراستها طبيعة الاتجاهات على أنها إيجابية وكذلك تلعب تكنولوجيا المعلومات دورا هاما في جميع المستويات الإدارية بشكل واسع وثابت.

2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها:

نص الفرضية: نتوقع وجود مستوى أداء مرتفع لدى عمال مؤسسة سونلغاز

جدول (09) يبين دلالة الفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لدرجات الأداء الوظيفي.

المتغير	عدد الافراد	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق في المتوسط	قيمة ت	درجة الحرية df	الدلالة الاحصائية	مستوى الدلالة الاحصائية
الأداء	70	38	49.72	8.52	11.72	11.50	69	0.000	0.05

من خلال الجدول يتبين ان الفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لدرجات الأداء الوظيفي بلغ 11.72 بانحراف معياري 8.52، كما نلاحظ من خلال قيمة"ت" 11.50 دالة احصائيا عند

الفصل السادس:

عرض و تحليل النتائج

درجة الحرية 69 والدلالة الإحصائية (0.000) ومنه أي ان الفرق بين المتوسطين لصالح المستوى مرتفع، ومنه نحكم بان مستوى الأداء مرتفع.

أظهرت نتائج المتحصل عليها في الجدول (10) عن وجود مستوى أداء مرتفع لدى عمال مؤسسة سونلغاز من خلال المتوسط الحسابي للأداء الذي بلغ (49.72) وهو أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي (38) أي انه يوجد فرق لصالح العمال يفوق (11.72)

ومنه يمكن تفسير إن أداء العاملين في المؤسسة يلعب دورا جوهريا في نطاق العمل، وهو راجع لمدى ما يقومون به من جهد داخل المنظمة سواء فكريا أم عضليا، وهذا يرجع لإسهام المؤسسة في توفير ما يحتاجه العامل داخل المؤسسة من ترقية ومكافآت والتطلع على أفكارهم وانشغالاتهم، وهذا يزيد من رفع أداء العاملين ويجعل مستوى الإنتاج أفضل وتحسن كفاءتهم، وبالتالي يدرك العامل حجم المسؤولية المنوط بها من خلال أداء واجبهم المهني المسطر من طرف الإدارة، وهذا يرجع إلى سياسة الإدارة بالمؤسسة والتي تعتمد على الصرامة والانضباط الذي تفرضه عليهم من اجل انجاز المهام الموكلة إليهم.

كما ان التدريب والبرامج التكوينية التي تعتمد عليها المؤسسة في رفع من أداء العاملين يساهم بشكل كبير في تحسين نسبة أدائهم، وذلك للحفاظ على سيرورة المؤسسة وتطويرها.

وحسب رأينا في المؤسسة وجدنا إن نسبة الأداء مرتفع وذلك راجع إلى صرامة وانضباط الداخلي التي تتمتع به إدارة الموارد البشرية، وما توفره الإدارة من سياسة الحوافز كالترقيات، والعتل، ورفع الأجور، والترقية والمكافآت.

ومن خلال رأي المسؤولية (موتح.ف) بقسم تكوين الموارد البشرية" ان مستوى الأداء يتحدد من خلال فهم واستيعاب المهام والواجبات، وان كل عمال مؤسسة سونلغاز لهم القدرة على الأداء بشكل أفضل لتحقيق:

-الزيادة في المردودية.

-تحقيق الأهداف الذاتية والعملية للمؤسسة.

-الرفع من مستوى الإنتاج من خلال تحقيق الأداء الكفاء للعاملين".

وتختلف دراسة الميهوب عبيدي(2015) اتجاهات العمال نحو شبكات المعلومات وعلاقتها بالأداء الوظيفي، مع نتائج دراستنا فقط دراستهم عن وجود مستوى أداء فوق المتوسط، في حين أظهرت دراستنا عن وجود مستوى الأداء مرتفع لدى عمال مؤسسة سونلغاز.

3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها:

نص الفرضية: أهم مقومات (محددات) الأداء بمؤسسة سونلغاز هو أداء الواجبات.

جدول رقم (10) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الاستبيان وترتيبها.

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	
2	2.97	15.81	70	البعد الأول الواجبات
3	2.99	15.38		البعد الثاني القدرات
1	3.31	18.52		البعد الثالث ادراك الدور

من خلال الجدول يتبين ان الترتيب بين المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لأبعاد الاستبيان، البعد الأول الواجبات بلغ المتوسط الحسابي 15.81 والانحراف المعياري بلغ 2.97 بالترتيب الثاني، والبعد الثاني القدرات بلغ المتوسط الحسابي 15.38 والانحراف المعياري 2.99 بالترتيب الثالث، والبعد الثالث إدراك الدور بلغ المتوسط الحسابي 18.81 والانحراف المعياري بلغ 3.31 بالترتيب الأول، ومنه نحكم إن إدراك الدور هو من أهم محددات الأداء التي يركز عليها العمال فيما بينهم.

من خلال النتائج المعروضة في الجدول رقم (11) يتبين لنا إبعاد (محددات) الأداء الوظيفي ومنه تم ترتيبها حسب المتوسطات الحسابية والتي هي كالتالي البعد الأول الواجبات بلغت (15.81)، وكانت في المرتبة الثانية، والبعد الثاني القدرات بلغت (15.38) وكانت في المرتبة الثالثة، والبعد الثالث إدراك الدور بلغت (18.52) وجاء في المرتبة الأولى، ويعتبر الأداء الوظيفي من أهم ما تلقي عليه النظر في المؤسسة لأنه هو ما يحدد التجانس بين العمال والعمل داخل المنظمة، وهو أكثر جانب له إبعاد ومحددات يجب الالتزام بها وإعطائها الأهمية اللازمة، ومن هنا نحكم على إن الأداء الوظيفي في المؤسسة كان يتمركز حول إدراك الدور، وبالتالي كل عامل في المؤسسة يدرك ما يقوم به من خلال المهام الموكلة اليه.

وحسب رأينا في المؤسسة وجدنا إن العمال لديهم مستوى مرتفع من ناحية الأداء، وذلك من خلال إدراكهم لدورهم، وهذا أهم محدد يمكن إن يرفع من نسبة انجاز المهام في الوقت المحدد.

ومن خلال رأي المسؤولية (موتح.ف) في قسم تكوين الموارد البشرية "ان كل عامل له كامل المسؤولية ومدرك لأهمية العمل المخول له، وعلى أساسها يقيم من خلالها ويحقق أهدافه الذاتية والمؤسسية".

4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة ومناقشتها:

نص الفرضية: توجد فروق دالة إحصائية في اتجاهات العائلات نحو شبكة المعلومات تتعزبا لنا الاقدمية لدعم المؤسسة سنة 2015. غاز.

جدول رقم (11) يوضح نتائج اختبارات للفرق في درجات الاتجاه نحو شبكة المعلومات لعينة الدراسة حسب الاقدمية.

المتغير	الاقدمية	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	الدلالة	مستوى الدلالة
اتجاهات	10 سنوات فما اقل	70	45.37	10.20	0.09	68	0.92	0.05
	11 سنة فما فوق	70	45.60	9.62				

من خلال الجدول أعلاه يتبين انها لا توجد فروق في الاتجاه نحو شبكة المعلومات يعزى لمتغير الاقدمية لان قيمة ت بلغت (0.09) وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (12) يتضح لنا فروق في درجات الاتجاه نحو شبكة المعلومات تعزى لمتغير الاقدمية نرى ان قيمة ت المحسوبة بلغت (0.09) أكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05) أي انها لا توجد فروق وغير دالة إحصائيا.

وباعتبار ان الاقدمية لها دور كبير في التسيير الذاتي للمؤسسة من خلال الخبرات السابقة وتكوين الأفراد الجدد على حساب العمال القدامى وذلك راجع إلى إكسابهم معلومات ومهارات تساعدهم على الولوج في كل التطورات التكنولوجية الحديثة، ومن المؤكد ان العمال الذين لديهم خبرات سابقة في مجال عمل معين يفيد المؤسسة من ناحية اكتشاف المشاكل والتغييرات والأخطاء في النظام على غير العامل الجديد لا يلاحظ ما يلاحظه العامل القديم، ومروا من خلال تكوينات وتدريبات على الأنظمة بشكل دوري ومتكرر وهذا ما يجعله يمتلك خبرات سابقة مكثفة، ويكون لديه ضمير مهني في أدائه.

وحسب رأي مسؤولة (ف.موتج) التكوين في قسم تكوين الموارد البشرية "إن الاقدمية هي أهم متغير يمكن ان يساعد العمال على التواصل مع بعضهم، وذلك من خلال خبراتهم السابقة التي توطد العلاقة مع العمال الجدد، من خلال تكوينهم على النظام وشبكة المعلومات الخاصة بالمؤسسة".

وتتفق دراستنا مع دراسة الميهوب (2015) اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات وعلاقتها بالأداء الوظيفي، مع دراستنا على انها لا توجد فروق في اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات تعزى لمتغير الاقدمية.

5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة ومناقشتها:

نص الفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات والأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز.

جدول (12) يبين دلالة الارتباط بين اتجاهات نحو شبكة المعلومات والأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز.

المتغيرين	العدد	قيمة الارتباط	الدلالة	مستوى الدلالة الإحصائية
الاتجاهات x الأداء	70	**0.51	0.000	0.01 دالة

من خلال الجدول (13) يتبين ان قيمة الارتباط بلغت 0.51^{**} والدلالة 0.000 ومستوى الدلالة الإحصائية 0.01 دالة إحصائياً، ومنه نقول توجد علاقة ارتباطية قوية بين اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات والأداء الوظيفي.

رأينا من خلال تحليل الجدول (9) أن النتائج المتوصل إليها بوجود علاقة بين متغيرات الدراسة حيث قدرت "ر" المحسوبة ب 0.51^{**} وبدلالة إحصائية (0.01) .

يمكن تفسير هذه النتيجة بان توفير استخدام شبكة المعلومات داخل المؤسسة وإدراجها ضمن الإدارة الالكترونية الحديثة تسهل من عملية الإرسال والتوفير والتصنيف وحفظ البيانات والمعلومات التي يحتاجها العمال في القيام بمهامهم على أكمل وجه دون بذل مجهود وتوفير الوقت من ناحية جميع الوظائف الإدارية في مختلف مجالات العمل بالمنظمة، خاصة في ظل التطورات التكنولوجية، وهذا ما يؤثر بشكل إيجابي على أداء العاملين ورفع من كفاءتهم وإنتاجيتهم في العمل وأداء الواجبات والقيام بالمهام الموكلة إليهم، وعليه يمكن القول أن كلما كان اتجاهات العمال إيجابي من ناحية استخدام نظم المعلومات كلما زاد أدائهم واستقرارهم داخل المؤسسة ورفع الروح المعنوية بين العمال.

وحسب رأينا في المؤسسة وجدنا أن هناك علاقة بين اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات يفرض نفسه، وهذا ما يؤثر على أدائهم بشكل جيد، وهذا راجع لمدى تسهيل المهام عليهم من ناحية تبادل المعلومات والبيانات الخاصة بالمؤسسة، ومن خلال رأي المسؤولة في إدارة قسم الموارد البشرية " أن كل عمال مؤسسة سونلغاز لهم القدرة على تحقيق الأهداف من خلال القيام بواجباتهم الذي يحسن من نسبة أدائهم، ونجد إن كل أقسامها يستخدمون شبكة المعلومات ويقومون بمهامهم ووظائفهم.

حيث تتفق دراسة طويهي فاطمة(2015)بعنوان:اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية،مع دراستنا والتي توصلت الى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال لشركة إنتاج الكهرباء بتيارت العامل المحفز في تنمية قدرات المورد البشري وتحسين أدائه.

وتتفق دراسة ايمن احمد العمري(2009)،بعنوان "أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين في شركة الاتصالات الفلسطينية، مع دراستنا على التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين في شركة الاتصالات الفلسطينية.

6-الاستنتاج العام:

هدفت الدراسة الحالية الى معرفة اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات وعلاقتها بالأداء الوظيفي بمؤسسة سونلغاز،وهذا فيما يركز على طبيعة الاتجاهات ومستوى الأداء لدى العاملين، بالإضافة الى معرفة وجود فروق بحسب متغيرات الجنس والاقدمية.

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتطبيق الاستبيان على عينة قدرها 70 عاملا

وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

-اشارت الدراسة ان عينة البحث يتمتعون باتجاهات إيجابية نحو شبكة المعلومات،ومنه تتحقق الفرضية الأولى والتي تنص على ان طبيعة اتجاه العمال إيجابية نحو شبكة المعلومات لدى عمال مؤسسة سونلغاز،وهذا ما يساعد الإدارة بالرقى والولوج في التطورات الحديثة،ومن خلاله يستجيب الفرد لأهداف المنظمة.

-بينت نتيجة الفرضية الثانية في هذا البحث عن وجود مستوى أداء مرتفع،ومنه تتحقق الفرضية الثانية والتي تنص على مستوى الأداء مرتفع لدى عمال مؤسسة سونلغاز،لان أداء العاملين جزء لا يتجزأ من أداء المنظمة من ناحية الأهداف والدوافع،ما دامت المؤسسة تحقق أهدافها من خلال تفاعل مختلف مواردها.

-كشفت نتيجة الفرضية الثالثة في هذا البحث عن اهم محددات الأداء وهو ادراك الدور،والتي تنص عن اهم محددات الأداء الوظيفي القيام بالواجبات،ومنه يركز عمال مؤسسة سونلغاز على ادراك الدور في القيام بالمهام الموكلة اليهم.

-كشفت نتائج الدراسة في الفرضية الرابعة على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العمال تعزى لمتغير الاقدمية.

-بينت نتيجة الدراسة في الفرضية الخامسة عن وجود علاقة بين اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات والأداء الوظيفي، والتي تنص على هناك وجود علاقة بين اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات والأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز، ومنه ان المؤسسة تقوم على اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات لتساير الإدارة الالكترونية ونظم المعلومات الحديثة ليرتفع أدائهم بشكل جيد خاصة إذا كانت اتجاهاتهم من ناحية شبكة المعلومات إيجابية،

-وتجدر الإشارة الى ان نتائج الدراسة كانت في موضعها من ناحية المتغيرات والحدود الزمانية والمكانية والبشرية، وكذلك في حدود قياس الاداة المستخدمة في البحث (الاستبيان) والمنهج المتبع فيها.

7- الاقتراحات والتوصيات:

- بناء على النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة وبعد مناقشتها والاستنتاجات التي توصلنا إليها يمكن تقديم عدد من الاقتراحات والتي من شأنها أن تفيد الباحثين في مواضيع مقارنة لموضوع هذه الدراسة، نذكر منها:

- التنسيق بين القدرات البشرية والتكنولوجيا المتاحة.

- ضرورة الاهتمام بشبكة المعلومات الإدارية وتوفير الموارد الضرورية لإقامتها.

- ضرورة الإطلاع على أهم التطورات في حقل قياس الأداء وتحسينه.

-التكثيف من الدورات التدريبية والتكوينية للعمال الجدد لإكسابهم خبرة في مجال الاتصالات الحديثة.

-إجراء المزيد من البحوث والدراسات النوعية حول معوقات تطبيق آليات شبكة ونظم المعلومات باختلافها.

- صالح محمد علي أبو جادو(2007)، سيكولوجية التنشئة الاجتماعية،الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع،ط6
- أبو بكر محمود الهوشي(2006)، الحكومة الالكترونية الواقع والأفاق،مصر:مجموعة النيل العربية.
- أسامة محمد عبد المنعم(2008)إدارة الموارد البشرية،الأردن: دار اليازوري، عمان.
- البليسي(2012)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة،فلسطين: كلية التجارة،الجامعة الإسلامية.
- السعيد مبروك إبراهيم (2012)، إدارة المكتبات الجامعية في ضوء اتجاهات الإدارة المعاصرة الجودة الشاملة الهندرة إدارة المعرفة الإدارة الالكترونية، مصر:المجموعة العربية للتوزيع والنشر.
- الشريف، طلال (2004): دراسة الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين في إمارة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
- العامري(2015)، نموذج مقترح لعلاقة إدارة الجودة الشاملة بتطوير الأداء الوظيفي للعاملين،جمهورية مصر العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية،جامعة الدول العربية.
- المحاسنة، إبراهيم (2013)، إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق، عمان، الأردن:دار جريز للنشر والتوزيع، ط1.
- أيمن احمد إبراهيم العمري،(2009) بعنوان "اثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين في شركة الاتصالات الفلسطينية،رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير،مودة لدى جامعة فلسطين.
- أيمن سليمان أبو سويرح(2010)، اثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في جامعة الإسلامية بغزة،مجلة الجامعة الإسلامية،مجلد16،العدد02.
- بن صويلح عفاف(2007)،اتجاهات خريجي الجامعة الموظفين بعقود ماقبل التشغيل نحو وظائفهم،رسالة ماجستير غير منشورة، قسنطينة.
- بوظريفة واخرون (2008)،اتجاهات العاملين على حاسوب نحو استعمال النظارات الطبية،الجزائر: دار الملكية،ط1.
- حسين محمد الحسن(ب.س)، الإدارة الالكترونية المفاهيم والخصائص المتطلبات، الأردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

قائمة المصادر والمراجع

- خليل عبد الرحمن معاينة (2000)، علم النفس الاجتماعي، بيروت: دار النهضة العربية
- درة والصباع (2008)، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين منحنى نظمي، عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع، ط1.
- درويش ومصطفى (2018)، إعداد قيادية الصف الثاني ودوره في تحسين الأداء الوظيفي في المنظمات الحكومية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة مصر: جامعة الدول العربية.
- سعد غالب (2005)، الإدارة الالكترونية وفاق تطبيقاتها العربية، السعودية: معهد الإدارة العامة.
- سناء حسن عماشة (2010)، الاتجاهات النفسية والاجتماعية، أنواعها ومدخل لقياسها، القاهرة: مجموعة النيل العربية، ط1.
- سهير كامل (1995)، دراسات في سيكولوجية الشباب، مصر: مركز الإسكندرية للكتاب والنشر والتوزيع.
- سهير كامل (2001)، علم النفس الاجتماعي بين النظرية والتطبيق، مصر: مركز الإسكندرية للنشر والتوزيع.
- طاهر عبد الحق (2000)، مدخل إلى المعلوماتية العتاد والبرمجيات: الجزائر.
- عبد الحفيظ مقدم (1993)، الإحصاء والقياس النفسي والتربوي، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية..
- عبد الفتاح دويدار (2004)، علم النفس الاجتماعي اصوله ومبادئه، مصر: دار المعرفة الجامعية.
- عبد الكريم غريب (2012)، تدبير الموارد البشرية، الدار البيضاء المغرب: منشورات عالم التربية.
- عبد اللطيف محمد خليفة (1998)، سيكولوجية الاتجاهات، مصر: دار غريب للنشر.
- عدنان عواد الشوابكة (2018)، دور النظم وتكنولوجيا المعلومات في اتخاذ القرارات الإدارية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع العربية للعلوم الأمنية: السعودية.
- عشوي مصطفى (1999) مدخل إلى علم النفس، ديوان المطبوعات الجامعية: الجزائر.
- عمار الطيب كشرود (2007)، البحث العلمي ومناهجه في العلوم الاجتماعية والسلوكية، عمان، الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع، ط1.
- كامل بربر (2000)، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، بيروت لبنان: المؤسسة الجامعة للنشر والتوزيع، ط2
- كامل علوان الزبيدي (2007)، علم النفس الاجتماعي، القاهرة: الوراق للنشر والتوزيع.
- محمد بن دليم القحطاني (2008)، إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل، الرياض: دار العبيكان، ط2

قائمة المصادر والمراجع

- محمد عبد العزيز (1984)، سيكولوجية الفرد في المجتمع، دار القانون: الكويت.
نظر العاملين في إمارة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف
-نوري منير (2010)، تسيير الموارد البشرية، بن عكنون الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية:
-مريم تونسي وكنزة فضيل (2015)، بعنوان "استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في المؤسسة
الاقتصادية الجزائرية بأم البواقي، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر تخصص اتصال وعلاقات عامة.
-طويهي فاطمة (2015) بعنوان: اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية
في المؤسسة الجزائرية.
-عبد الميهور وإسماعيل بن الطيرش (2015)، بعنوان "اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات
وعلاقتها بالأداء الوظيفي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، مودعة لدى جامعة الاغواط.
Cuy.pujolle-les rèsaeux .paris-eyrolles(2000).
Joanne.woodcock.rormation aux rèsauex.paris_micro application (2000).

الملاحق

الملاحق

استمارة بعنوان اتجاهات العمال نحو شبكة المعلومات وعلاقتها بالأداء الوظيفي

أخي العامل....أختي العاملة....

إليك استمارة أسئلة حول بعض الاتجاهات والواقف التي تشعر (بن) بها في حياتك المهنية في إطار العمل بالمؤسسة حول شبكة المعلومات الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، نرجو منك قراءتها جيدا والإجابة عنها بكل موضوعية وذلك لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم علما أن المعلومات المصرح بها ستحاط بالسرية ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

البيانات الشخصية:

الاقدمية: من 10 سنوات، () من 11 سنة فأكثر ()

المستوى التعليمي: ثانوي فما أقل () جامعي ودراسات عليا ()

لرقم	الفقرات		
	عارض	حايد	وافق
1			يتم الاتصال مع القسم المسؤول عن نظام المعلومات بصورة مباشرة
2			يساهم العمال في تطوير نظام شبكة المعلومات وتصميمه
3			أرى البرمجيات المستخدمة تغطي كافة النشاطات التي تقوم بها الإدارة
4			تتميز برامج وتطبيقات الحاسوب بسهولة الاستخدام

الملاحق

			تتوفر لي جميع التعليمات اللازمة لتشغيل البرامج التي احتاجها في لداء عملي	5
			أرى ان البرامج توفر المعلومات بالكمية والدقة المناسبين	6
			تتوافق البرمجيات المستخدمة مع الأجهزة التي يتم استعمالها في الإدارة	7
			يتم تحديث البرمجيات بما يتناسب مع حاجة العمل في الإدارة	8
			تساعد البرامج المستخدمة على استرجاع المعلومات بسرعة	9
			توجد رقابة على البرامج المستخدمة بهدف ضمان سلامة التشغيل الالكتروني للبيانات	0
			أرى أن أجهزة الحاسوب الموجودة ملائمة لانجاز العمل المطلوب	1
			نادرا ما تحدث انقطاعات في شبكة المعلومات المستخدمة	2
			اعتقد ان الإدارة تتوفر على تقنيات معلوماتية ذات كفاءة	

الملاحق

			عالية	3
			شبكة المعلومات المستخدمة كافية لتحقيق أهداف نظام المعلومات	4
			يمكن الحصول على المعلومات المتوفرة في المؤسسة بسهولة	5
			هناك مبالغة في سرية المعلومات بين مستويات الإدارية المختلفة	6
			تهتم المؤسسة بتطوير أنظمة المعلومات بين المستويات الإدارية المختلفة	7
			توفر المؤسسة البرامج التدريبية اللازمة لمواكبة تطورات شبكة المعلومات	8
			تهتم المؤسسة باقتراحات واءاء العاملين حول استعمال شبكة المعلومات	9

الفقرات			لرقم
م	م	م	
رتفع	حايد	نخفض	

الملاحق

			حرصك على تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة	1
			التخطيط لعملك قبل أدائه	2
			تنظيم المهام وواجبات العمل	3
			الرقابة التي تقوم على ضمان نوعية وجودة الأداء في العمل	4
			التنسيق مع الآخرين في أداء عملك	5
			حجم العمل اليومي الذي تنجزه	6
			مستوى مساهمتك في التجديد والتطوير	7
			قدرتك على تحمل مسؤولية الأعباء اليومية في العمل	08
			قدرتك على تصحيح الأخطاء الناتجة عن القيام بأداء عملك	9

الملاحق

			انجاز الواجبات والمهام المحددة في الوقت المحدد	0
			تقديمك والتزامك بأنظمة وقوانين العمل	1
			مشاركتك في اتخاذ القرارات الهامة	2
			تنفيذك للأوامر والتعليمات الصادرة من رؤسائك فيما يخص العمل	3
			اهتمامك بشؤون العاملين تحت إدارتك	4
			ترتيبك للأعمال اليومية حسب أهميتها	5
			قدرتك على التكيف عند حدوث حالات طارئة في العمل	6
			تعاونك مع فريق العمل لإنجاز المهام المطلوبة	7
			قدرتك على الاتصال برؤسائك في سبيل تنفيذ واجبات	

الملاحق

			العمل	8
			التعاون مع الآخرين لتحقيق المصلحة العامة	9

الجزء الثالث: يوضح التعديلات على بعض الفقرات:

البند	عبارات قبل التحكيم	عبارات بعد التحكيم
14	اعتقد ان الإدارة تتوفر على تقنيات ذات كفاءة عالية	اعتقد ان الإدارة تتوفر على تقنيات معلوماتية ذات كفاءة عالية
15	ان شبكة المعلومات المستخدمة توفر قدرات كافية لتحقيق اهداف نظام المعلومات	شبكة المعلومات المستخدمة كافية لتحقيق اهداف نظام المعلومات
12	تتابع الشركة سير العمل القائم على استخدام شبكة المعلومات خارج نطاق العمل	تم حذفه لأنه غير مناسب
08	انجاز عملك المحدد في الوقت المحدد	تم حذفه لأنه مشابه للبند رقم 11

الجزء الرابع: يبين الأساتذة المحكمين للاستبيان:

الأساتذة	الدرجة العلمية	الصف
الصافي محمد	دكتوراه	أ
بلمقدم فاطمة	دكتوراه	أ
جقيدل سمية	دكتوراه	أ

خصائص عينة الدراسة

Fréquences

Statistiques

		الجنس	السن	الأقدمية	المستوى
		س	السن	مئة	وى
Valid	70	70	70	70	
	Man	0	0	0	

Table de fréquences

		الجنس			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid	ذكر	44	62,9	62,9	62,9
	أنثى	26	37,1	37,1	100,0
Total		70	100,0	100,0	

		السن			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid	سنة أقل من 30	21	30,0	30,0	30,0
	إلى 30 من	23	32,9	32,9	62,9
	سنة 40 من	26	37,1	37,1	100,0
	سنة فما فوق				
Total		70	100,0	100,0	

		الأقدمية			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid	10 سنوات فما أقل	27	38,6	38,6	38,6
	من 11 سنوات فما أكثر	43	61,4	61,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

المستوى

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
alide	V ثانوي فما أقل	20	28,6	28,6	28,6
	جامعي ودراسات عليا	50	71,4	71,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

طبيعة اتجاهات أفراد العينة نحو شبكة المعلومات

Test T

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Mo yenne	Ecar t type	Moyenne erreur standard
الا تجاهات	70	45, 5143	9,77 981	1,16891

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 38

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différenc e moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
الا تجاهات	6,4	69	,000	7,51429	5,1824	9,8462
	28					

مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة

Test T

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Mo yenne	Ecar t type	Moyenne erreur standard
الأداء	70	49, 7286	8,52 604	1,01906

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 38

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différenc e moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
الأداء	11,	69	,000	11,72857	9,6956	13,7615
	509					

الفروق في اتجاهات عينة الدراسة حسب الأقدمية

Test T

Statistiques de groupe

	الأقدمية	N	Moyenne		
			Moyenne	Ecart type	erreur standard
الاتجاهات	سنواتما قبل 10	27	45,3704	10,20614	1,96417
	سنةفاكثر 11 من	43	45,6047	9,62422	1,46768

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
الاتجاهات	Hypothèse de variances égales	,555	,459	-,097	68	,923	-,23428	2,41882	-5,06096	4,59240
	Hypothèse de variances inégales			-,096	52,926	,924	-,23428	2,45195	-5,15243	4,68387

أهم محددات الأداء الوظيفي

Descriptives

Statistiques descriptives

	N	Mo yenne	Ecar t type
الواجبات	70	15, 8143	2,97 474
القدرات	70	15, 3857	2,99 416
الدور	70	18, 5286	3,31 322
N valide (liste)	70		

الصدق البناني

ارتباط عبارات استبيان الاتجاهات بالدرجة الكلية للاستبيان

Corrélations

	الاتجاهات	AR000 01	AR000 02	AR000 03	AR000 04	AR000 05	AR000 06	AR000 07	AR000 08	AR000 09	AR000 10	AR000 11	AR000 12	AR000 13	AR000 14	AR000 15	AR000 16	AR000 17	AR000 18	AR000 19
Corrélation de		597**	701**	704**	703**	708**	733**	674**	781**	813**	412*	535**	878**	564**	638**	851**	505**	835**	831**	812**
Pearson																				
Sig. (bilatérale)		001	000	000	000	000	000	000	000	000	024	002	000	001	000	000	004	000	000	000
N		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Corrélation de	AR000 01	597**	535**	326	536**	392*	480**	148	267	320	255	203	457*	311	321	366*	464**	492**	602**	511**
Pearson																				
Sig. (bilatérale)		001	002	079	002	032	007	435	154	085	174	281	011	094	084	046	010	006	000	004
N		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

AR000 02	Corrélat ion de	701**	535**		544**	566**	494**	555**	483**	501**	500**	267	290	578**	172	412*	601**	375*	661**	419*	406*
	Pearso n																				
	Sig. (bilatéra le)	000	002		002	001	006	001	007	005	005	153	120	001	364	024	000	041	000	021	026
	N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AR000 03	Corrélat ion de	704**	326	544**		431*	583**	436*	468**	483**	523**	233	252	591**	449*	498**	856**	279	531**	365*	396*
	Pearso n																				
	Sig. (bilatéra le)	000	079	002		017	001	016	009	007	003	216	179	001	013	005	000	135	003	047	030
	N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AR000 04	Corrélat ion de	703**	536**	566**	431*		681**	641**	418*	571**	398*	465**	206	477**	246	356	528**	466**	509**	557**	512**
	Pearso n																				
	Sig. (bilatéra le)	000	002	001	017		000	000	022	001	029	010	275	008	190	053	003	009	004	001	004
	N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

AR000 05	Corrélat ion de	708**	392*	494**	583**	681**		457*	431*	575**	618**	098	246	714**	180	200	570**	334	653**	592**	638**
	Pearso n																				
	Sig. (bilatéra le)	000	032	006	001	000		011	017	001	000	606	190	000	341	289	001	072	000	001	000
	N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AR000 06	Corrélat ion de	733**	480**	555**	436*	641**	457*		742**	681**	544**	279	274	597**	294	341	628**	374*	457*	519**	513**
	Pearso n																				
	Sig. (bilatéra le)	000	007	001	016	000	011		000	000	002	135	143	001	115	065	000	042	011	003	004
	N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AR000 07	Corrélat ion de	674**	148	483**	468**	418*	431*	742**		686**	536**	211	459*	652**	348	205	657**	259	457*	399*	387*
	Pearso n																				
	Sig. (bilatéra le)	000	435	007	009	022	017	000		000	002	262	011	000	059	276	000	167	011	029	035
	N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

AR000 08	Corrélat ion de	781**	267	501**	483**	571**	575**	681**	686**		695**	343	324	698**	245	341	581**	534**	660**	625**	612**
	Pearso n																				
	Sig. (bilatéra le)	000	154	005	007	001	001	000	000		000	064	080	000	192	065	001	002	000	000	000
	N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AR000 09	Corrélat ion de	813**	320	500**	523**	398*	618**	544**	536**	695**		084	475**	852**	379*	550**	745**	219	737**	751**	750**
	Pearso n																				
	Sig. (bilatéra le)	000	085	005	003	029	000	002	002	000		658	008	000	039	002	000	245	000	000	000
	N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AR000 10	Corrélat ion de	412*	255	267	233	465**	098	279	211	343	084		254	145	351	395*	261	255	242	278	247
	Pearso n																				
	Sig. (bilatéra le)	024	174	153	216	010	606	135	262	064	658		175	445	057	031	163	174	197	137	188
	N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

AR000 11	Corrélat ion de	535**	203	290	252	206	246	274	459*	324	475**	254		453*	630**	391*	390*	051	387*	399*	338
	Pearso n																				
	Sig. (bilatéra le)	002	281	120	179	275	190	143	011	080	008	175		012	000	032	033	789	035	029	067
	N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AR000 12	Corrélat ion de	878**	457*	578**	591**	477**	714**	597**	652**	698**	852**	145	453*		466**	426*	779**	355	820**	745**	769**
	Pearso n																				
	Sig. (bilatéra le)	000	011	001	001	008	000	001	000	000	000	445	012		009	019	000	054	000	000	000
	N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AR000 13	Corrélat ion de	564**	311	172	449*	246	180	294	348	245	379*	351	630**	466**		614**	541**	016	296	447*	394*
	Pearso n																				
	Sig. (bilatéra le)	001	094	364	013	190	341	115	059	192	039	057	000	009		000	002	932	112	013	031
	N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

AR000 14	Corrélat ion de	638**	321	412*	498**	356	200	341	205	341	550**	395*	391*	426*	614**		601**	161	509**	579**	504**
	Pearso n																				
	Sig. (bilatéra le)	000	084	024	005	053	289	065	276	065	002	031	032	019	000		000	397	004	001	004
	N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AR000 15	Corrélat ion de	851**	366*	601**	856**	528**	570**	628**	657**	581**	745**	261	390*	779**	541**	601**		271	621**	594**	615**
	Pearso n																				
	Sig. (bilatéra le)	000	046	000	000	003	001	000	000	001	000	163	033	000	002	000		148	000	001	000
	N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AR000 16	Corrélat ion de	505**	464**	375*	279	466**	334	374*	259	534**	219	255	051	355	016	161	271		492**	443*	462*
	Pearso n																				
	Sig. (bilatéra le)	004	010	041	135	009	072	042	167	002	245	174	789	054	932	397	148		006	014	010
	N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

AR000 17	Corrélat ion de	835**	492**	661**	531**	509**	653**	457*	457*	660**	737**	242	387*	820**	296	509**	621**	492**	774**	768**
	Pearso n																			
	Sig. (bilatéra le)	000	006	000	003	004	000	011	011	000	000	197	035	000	112	004	000	006	000	000
	N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AR000 18	Corrélat ion de	831**	602**	419*	365*	557**	592**	519**	399*	625**	751**	278	399*	745**	447*	579**	594**	443*	774**	936**
	Pearso n																			
	Sig. (bilatéra le)	000	000	021	047	001	001	003	029	000	000	137	029	000	013	001	001	014	000	000
	N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Corrélat ion de	812**	511**	406*	396*	512**	638**	513**	387*	612**	750**	247	338	769**	394*	504**	615**	462*	768**	936**
	Pearso n																			
	Sig. (bilatéra le)	000	004	026	030	004	000	004	035	000	000	188	067	000	031	004	000	010	000	000
	N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

رتباط عبارات استبيان الأداء بالدرجة الكلية للاستبيان

Corrélations

		VAR000	VAR000	VAR000	VAR000	VAR000	VAR000	VAR000	VAR000	VAR000	VAR000	VAR000	VAR000	VAR000	VAR000	VAR000	VAR000	VAR000	VAR000	VAR000		
الأداء		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		
الأداء	Corrélatio	1	,509**	,833**	,841**	,790**	,689**	,730**	,613**	,677**	,769**	,586**	,853**	,550**	,691**	,757**	,845**	,882**	,784**	,739**	,633**	
	n de Pearson																					
	Sig. (bilatérale)		,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR000 01	Corrélatio	,509**	1	,478**	,267	,305	,445*	,633**	,431*	,284	,221	,146	,302	,212	,197	,288	,255	,444*	,497**	,300	,326	
	n de Pearson																					
	Sig. (bilatérale)	,004		,008	,154	,102	,014	,000	,017	,128	,241	,443	,105	,261	,297	,123	,174	,014	,005	,107	,079	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR000 02	Corrélatio	,833**	,478**	1	,696**	,589**	,432*	,556**	,515**	,621**	,526**	,526**	,669**	,454*	,610**	,549**	,738**	,961**	,704**	,494**	,368*	
	n de Pearson																					
	Sig. (bilatérale)	,000	,008		,000	,001	,017	,001	,004	,000	,003	,003	,000	,012	,000	,002	,000	,000	,000	,006	,046	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

VAR000 03	Corrélation de Pearson	,841**	,267	,696**	1	,662**	,649**	,474**	,435*	,618**	,764**	,358	,786**	,279	,584**	,765**	,868**	,738**	,468**	,581**	,549**	
	Sig. (bilatérale)	,000	,154	,000		,000	,000	,008	,016	,000	,000	,052	,000	,135	,001	,000	,000	,000	,009	,001	,002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR000 04	Corrélation de Pearson	,790**	,305	,589**	,662**	1	,688**	,435*	,332	,305	,722**	,398*	,742**	,416*	,343	,665**	,691**	,632**	,623**	,777**	,597**	
	Sig. (bilatérale)	,000	,102	,001	,000		,000	,016	,073	,102	,000	,029	,000	,022	,064	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR000 05	Corrélation de Pearson	,689**	,445*	,432*	,649**	,688**	1	,593**	,221	,183	,485**	,182	,537**	,319	,482**	,435*	,678**	,468**	,520**	,613**	,589**	
	Sig. (bilatérale)	,000	,014	,017	,000	,000		,001	,241	,333	,007	,336	,002	,085	,007	,016	,000	,009	,003	,000	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR000 06	Corrélation de Pearson	,730**	,633**	,556**	,474**	,435*	,593**	1	,572**	,406*	,432*	,345	,502**	,520**	,443*	,464**	,447*	,600**	,772**	,513**	,379*	
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,001	,008	,016	,001		,001	,026	,017	,062	,005	,003	,014	,010	,013	,000	,000	,004	,039	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
VAR000 07 n de Pearson	Corrélatio n de Pearson	,613**	,431*	,515**	,435*	,332	,221	,572**	1	,492**	,532**	,250	,545**	,342	,312	,488**	,337	,559**	,490**	,275	,226
Sig. (bilatéral e)	Sig. (bilatéral e)	,000	,017	,004	,016	,073	,241	,001		,006	,002	,183	,002	,064	,094	,006	,069	,001	,006	,142	,229
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR000 08 n de Pearson	Corrélatio n de Pearson	,677**	,284	,621**	,618**	,305	,183	,406*	,492**	1	,447*	,598**	,497**	,388*	,750**	,621**	,450*	,662**	,414*	,229	,249
Sig. (bilatéral e)	Sig. (bilatéral e)	,000	,128	,000	,000	,102	,333	,026	,006		,013	,000	,005	,034	,000	,000	,013	,000	,023	,223	,184
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR000 09 n de Pearson	Corrélatio n de Pearson	,769**	,221	,526**	,764**	,722**	,485**	,432*	,532**	,447*	1	,390*	,758**	,123	,328	,680**	,711**	,573**	,553**	,727**	,702**
Sig. (bilatéral e)	Sig. (bilatéral e)	,000	,241	,003	,000	,000	,007	,017	,002	,013		,033	,000	,519	,077	,000	,000	,001	,002	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR000 10 n de Pearson	Corrélatio n de Pearson	,586**	,146	,526**	,358	,398*	,182	,345	,250	,598**	,390*	1	,457*	,531**	,541**	,231	,410*	,573**	,457*	,399*	,345

	Sig.	,001	,443	,003	,052	,029	,336	,062	,183	,000	,033		,011	,003	,002	,220	,024	,001	,011	,029	,062
	(bilatéral e)																				
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR000	Corrélation de Pearson	,853**	,302	,669**	,786**	,742**	,537**	,502**	,545**	,497**	,758**	,457*	1	,494**	,480**	,709**	,783**	,720**	,503**	,621**	,598**
11																					
	Sig.	,000	,105	,000	,000	,000	,002	,005	,002	,005	,000	,011		,006	,007	,000	,000	,000	,005	,000	,000
	(bilatéral e)																				
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR000	Corrélation de Pearson	,550**	,212	,454*	,279	,416*	,319	,520**	,342	,388*	,123	,531**	,494**	1	,534**	,281	,340	,513**	,407*	,205	,084
12																					
	Sig.	,002	,261	,012	,135	,022	,085	,003	,064	,034	,519	,003	,006		,002	,133	,066	,004	,026	,277	,661
	(bilatéral e)																				
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR000	Corrélation de Pearson	,691**	,197	,610**	,584**	,343	,482**	,443*	,312	,750**	,328	,541**	,480**	,534**	1	,482**	,650**	,660**	,457*	,295	,248
13																					
	Sig.	,000	,297	,000	,001	,064	,007	,014	,094	,000	,077	,002	,007	,002		,007	,000	,000	,011	,114	,187
	(bilatéral e)																				
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

VAR000 14	Corrélation de Pearson	,757**	,288	,549**	,765**	,665**	,435*	,464**	,488**	,621**	,680**	,231	,709**	,281	,482**	1	,641**	,594**	,483**	,567**	,354	
	Sig. (bilatérale)	,000	,123	,002	,000	,000	,016	,010	,006	,000	,000	,220	,000	,133	,007		,000	,001	,007	,001	,055	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR000 15	Corrélation de Pearson	,845**	,255	,738**	,868**	,691**	,678**	,447*	,337	,450*	,711**	,410*	,783**	,340	,650**	,641**	1	,783**	,559**	,697**	,604**	
	Sig. (bilatérale)	,000	,174	,000	,000	,000	,000	,013	,069	,013	,000	,024	,000	,066	,000	,000		,000	,001	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR000 16	Corrélation de Pearson	,882**	,444*	,961**	,738**	,632**	,468**	,600**	,559**	,662**	,573**	,573**	,720**	,513**	,660**	,594**	,783**	1	,736**	,531**	,405*	
	Sig. (bilatérale)	,000	,014	,000	,000	,000	,009	,000	,001	,000	,001	,001	,000	,004	,000	,001	,000		,000	,003	,027	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR000 17	Corrélation de Pearson	,784**	,497**	,704**	,468**	,623**	,520**	,772**	,490**	,414*	,553**	,457*	,503**	,407*	,457*	,483**	,559**	,736**	1	,765**	,536**	
	Sig. (bilatérale)	,000	,005	,000	,009	,000	,003	,000	,006	,023	,002	,011	,005	,026	,011	,007	,001	,000		,000	,002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
VAR000	Corrélatio	,739	,300	,494**	,581**	,777**	,613**	,513**	,275	,229	,727**	,399*	,621**	,205	,295	,567**	,697**	,531**	,765**	1	,752**
18	n de	**																			
	Pearson																				
	Sig.	,000	,107	,006	,001	,000	,000	,004	,142	,223	,000	,029	,000	,277	,114	,001	,000	,003	,000		,000
	(bilatéral																				
	e)																				
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR000	Corrélatio	,633	,326	,368*	,549**	,597**	,589**	,379*	,226	,249	,702**	,345	,598**	,084	,248	,354	,604**	,405*	,536**	,752**	1
19	n de	**																			
	Pearson																				
	Sig.	,000	,079	,046	,002	,000	,001	,039	,229	,184	,000	,062	,000	,661	,187	,055	,000	,027	,002	,000	
	(bilatéral																				
	e)																				
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

ثانيا: الثبات بطريقة الاتساق الداخلي الفا كرونباخ
 1- استبيان اتجاهات نحو شبكة المعلومات

Fiabilité

Echelle: ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Val	30	100,0
	Ex	0	,0
	clue ^a		
	Tot	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,942	19

ثانيا: الثبات بطريقة الاتساق الداخلي الفا كرونباخ
استبيان الأداء الوظيفي

Fiabilité

Echelle: ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Val	30	100,0
	Ex	0	,0
	clue ^a		
	Tot	30	100,0

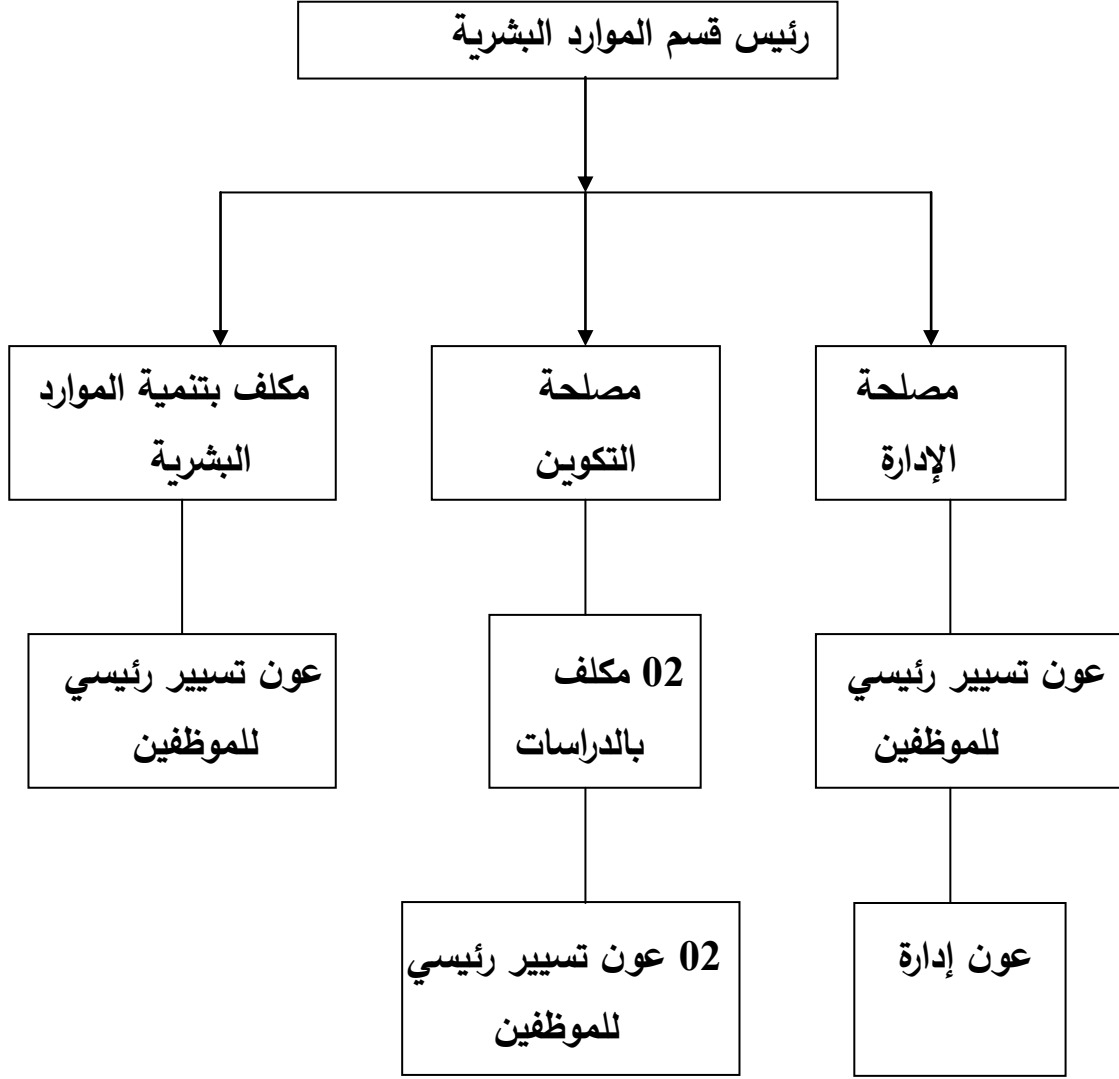
a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,955	19

الملحق (03) الهيكل التنظيمي لمؤسسة سونلغاز

الهيكل التنظيمي لقسم الموارد البشرية



المرجع: عن رئيس مصلحة التكوين - مارس 2022 - سونلغاز الأغواط.