

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة العربي التبسي- تبسة

كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير

مدرسة الدكتوراه – إقتصاد و مناجمت

رقم التسجيل: 44/G/06

فرع: إدارة الموارد البشرية

الموضوع:

أثر الإتصالات التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي
دراسة حالة
المديرية الجهوية سونلغاز للتوزيع شرق قسنطينة 02

مذكرة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير في لإقتصاد و المناجمت

فرع: إدارة موارد بشرية

بإشراف الدكتور:
موساوي عبد

من إعداد الطالب:
بوفالطة محمد سيف الدين
النور

أعضاء لجنة المناقشة:

جامعة قسنطينة	رئيسا	أستاذ محاضر	عبد الفتاح بوخمم
جامعة قسنطينة	مقررا	أستاذ محاضر	عبد النور موساوي
جامعة تبسة	عضوا	أستاذ محاضر	عمر جنينة
جامعة قسنطينة	عضوا	أستاذ محاضر	بولعيد بعلوج

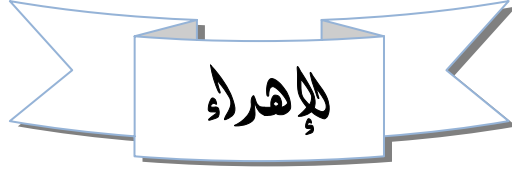
السنة الجامعية : 2009/2008

شكر و تقرير

الحمد لله العظيم الجليل الذي القيوم ذو الجلال و الإكرام كما ينبغي لجلال وجهه و عظيم سلطانه له المنه و الفضل و الثناء الحسن و الصلاة و السلام على خاتم الأنبياء و المرسلين نبي الهدي و الرحمة سيرنا و جيبنا محمد صلى الله عليه و سلم و على آله و صحبه أجمعين. أتقدم بجزيل الشكر و العرفان إلى الأستاذ المؤطر موساوي عبد النور، على مجهوداته المبزولة و نصائحه القيمة، و على تعاونه التام من أجل إتمام هذه الدراسة.

كما و أشكر عمال المريية الجهوية سونلغاز توزيع شرق تسنطينة 02 و على رأسهم المكلفة بالإتصال الأנסة تاسخيرت وهيبه، و هذا على تعاونهم معناني إتمام الجانب التطبيقي من هذه الدراسة. و في الأخير أتوجه بالشكر إلى كل من ساهم من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا العمل.





أُهدي هذا العمل المتواضع إلى :

نور حياتي... أُمِّي العزيزة

و

نبراس سبيلي... أُمِّي العزيز



•

•

•

02

•

•

•

•

•

-

-

1

.02

الفصل الأول:

الاتصالات التنظيمية

⋮

⋅

⋅

⋅

⋅

⋮

⋮

⋮

⋮

⋮

⋮

⋮

⋮

⋮

⋅

⋮

⋮

.

.

:

:1 -

:2 -

:3 -

:4 -

.

1:

1.

2.

1-1 :
communication : 1-1-1
:
...

.10 2000 () 1
.22 1998 (:) 2

communication

() . () ()
() () ()
() ()
« »:
1 .
communication ()
communis

2 .

: **2-1-1**

()¹
.165-164 2005
.11²

():

«Albert Henry» ↖

«G.Miller» ↖

«C.Cherry» ↖

1.

():

.()

«B.F Stinner» ↖

: ↖

()¹
13 2004

:



1.

:



2



3.

:2

:

.14

1

15

2

()

3

2000

.28

: 1-2

.
:
: 1-1-2

()

1.
:
2-1-2

()
1
2002 .108

1 .

:

2-2

:

:

1-2-2

« »

2 .

()

:()

2-2-2

.112

1

.123

2

-

1 .

: 3-2

2 .

: 1-3-2

:

.

:

1 " " 1
119 1995 12 11 2
.144

1 .

:

2

:

2-3-2

:

3 .

:

20 2002

.158-157

.148-147

1

()

2

3

1 .

:

4-2

:

1-4-2

2 .

:

2-4-2

.22

.166

()

¹

²

1 .

:

:3

()

.

2 .

:

1-3

:

:()

1-1-3

:

.

-

.171 1
.12-12 2

-

-

1 .

: 2-1-3

...

2 .

: 3-1-3

.

: 4-1-3

3 .

.

.

: 5-1-3

4 .

.361 2005

(

)

¹

.361

²

³ مركز التميز للمنظمات الغير حكومية، "مهارات الإتصال" <http://www.ngoce.org> . 2008/03/14

⁴
.26

: 6-1-3

1 .

: 7-1-3

2 .

:

-

-

-

3

...

4 .

: 8-1-3

: -2-3

: 1-2-3

.26

1

(

)

2

.333 2005

.362

3

()

4 سعد ناصر، دليل

04/06/2008 <http://www.fao.org/wairdocs/af196a/af196a01.htm>

...

:

- :

- :

1.

2-2-3 :

- :

« » : ↗

..... *

..... *

..... *

() : ↗

:

()

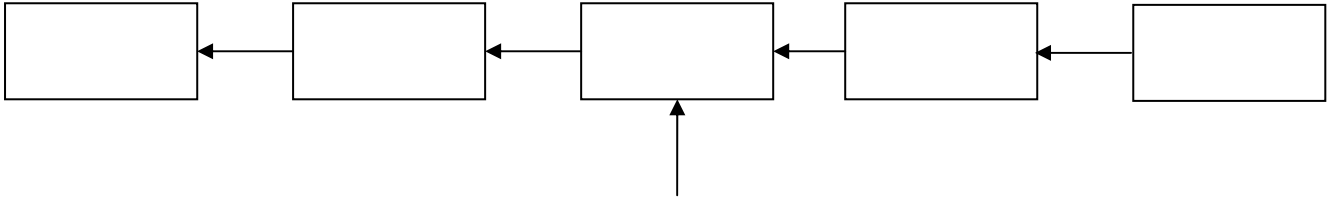
() : ↗

) (

1:

(

(1):



() :

.73 2005

: -

2.

.() ()
() : ◀

() () (2)

2005

()

1

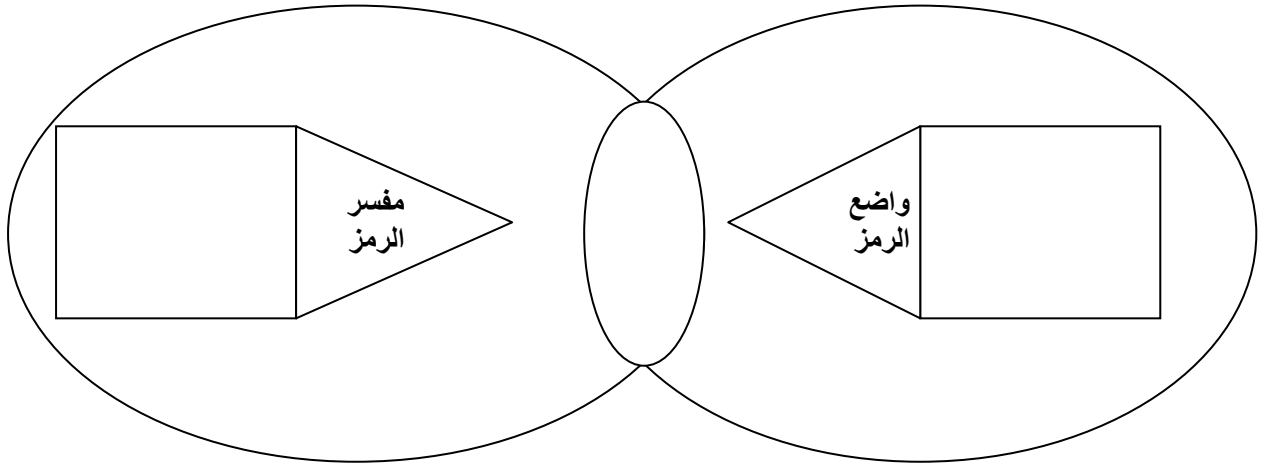
.73

2

.40

1 .

(2) :



.41

:

:

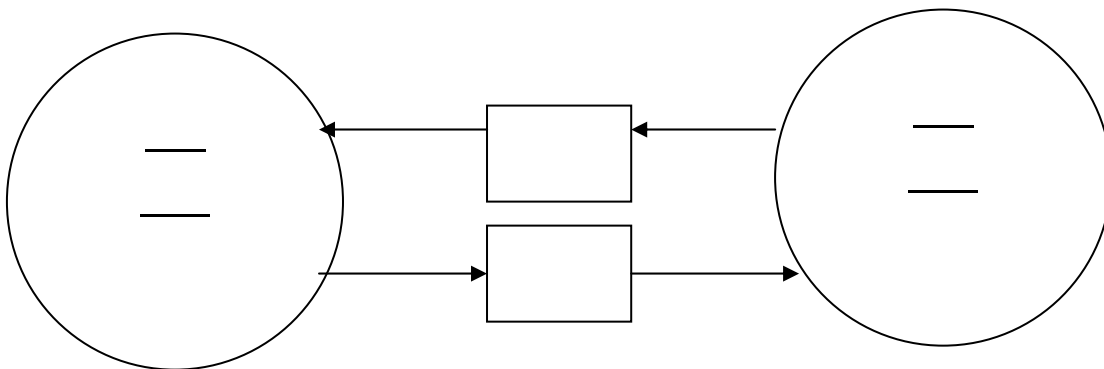
:



2 :

()

(3) :



.75

:

.41

1

.75

2

: 3-4

1 .

: 4-4

...

...

2 .

:() 5-4

.41	1
.42	2

1 .

: 6-4

...

2 .

.44-43

1
2

.44

.

...

:

:

:1

:2

:3

:4

1:

:

:

.

:

-

-

1 .

-

.

(Frederick Taylor)

1-1

2

3 .

-

-

-

-

<http://www.4aurab.com/ub/shoulthred.php> ، "تطور الفكر الإداري" ،

¹

.24/04/2008

19 1981

(

)

²

.124-123

2002

()

³

1.

:(Henry Fayol)

2-1

2

:

.

()

(4)

()

() ()

() ()

3.

.23-22

.130

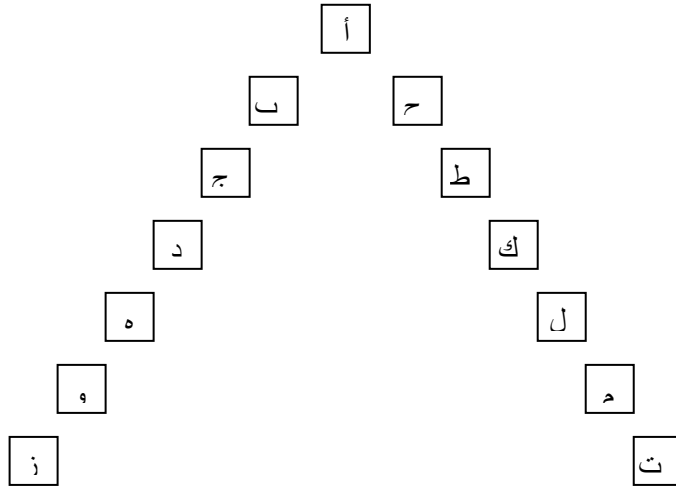
.31

1

2

3

:(4)



.31

:

:(Max Weber)

3-1

:

:

1-3-1

:

:

2-3-1

1 .

2: _____
: _____
()

_____ " 1
" .34 .2005

-

-

-

:(Elton Mayo)

1-2

:

✓

✓

:

-

-

1 .

-

:(Douglas McGregor)

2 -2

¹ عبد الرحمان، الإدارة، تطور الفكر الإداري، <http://www.edarat.net/modules/neux/artice> .25/03/2008 [Istorged/298.htm](http://www.edarat.net/modules/neux/artice)

(x) 1960 ()
 (x) ¹ (y)
 .² (y)
 : (x)



.³

(x)

:

(y)



.144 ¹
 () ²
 .262-261 ³

.98 2002/2003



1 .

(y)

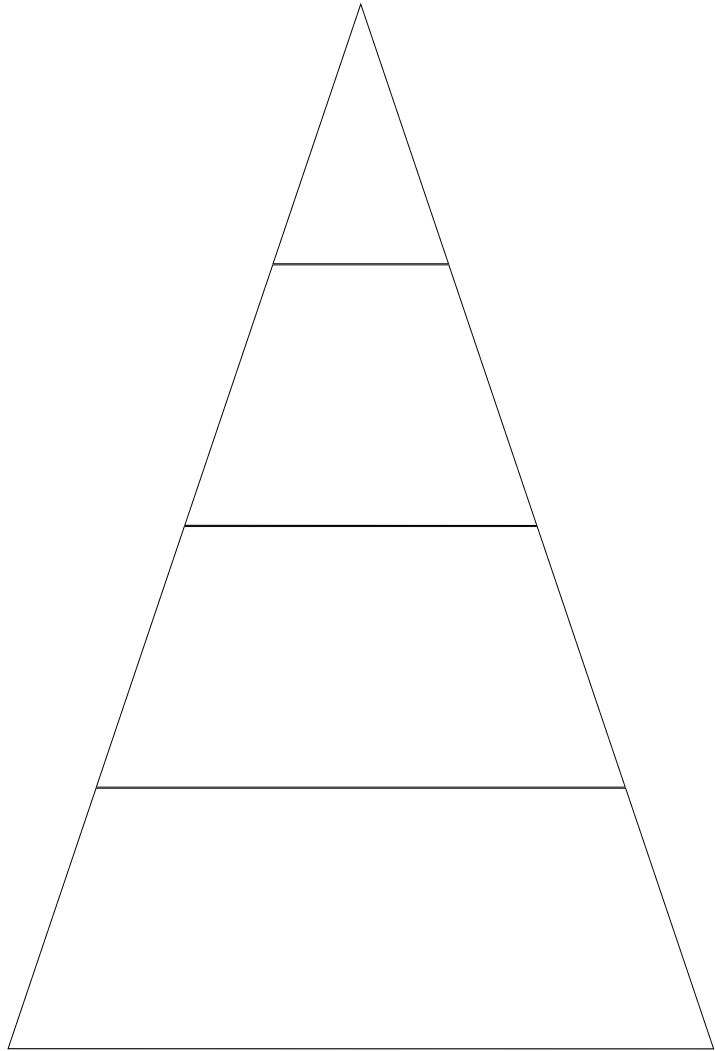
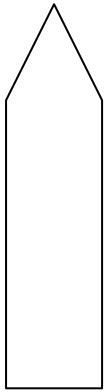
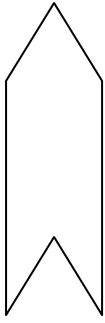
:(Ibrahem Maslow)

3-2

²:(5)

.262	1
.146	2

(5):



.146

:

:



:(Barnard)

4-2

:

✓

✓

✓

✓

✓

✓

1 .

✓

:(likert)

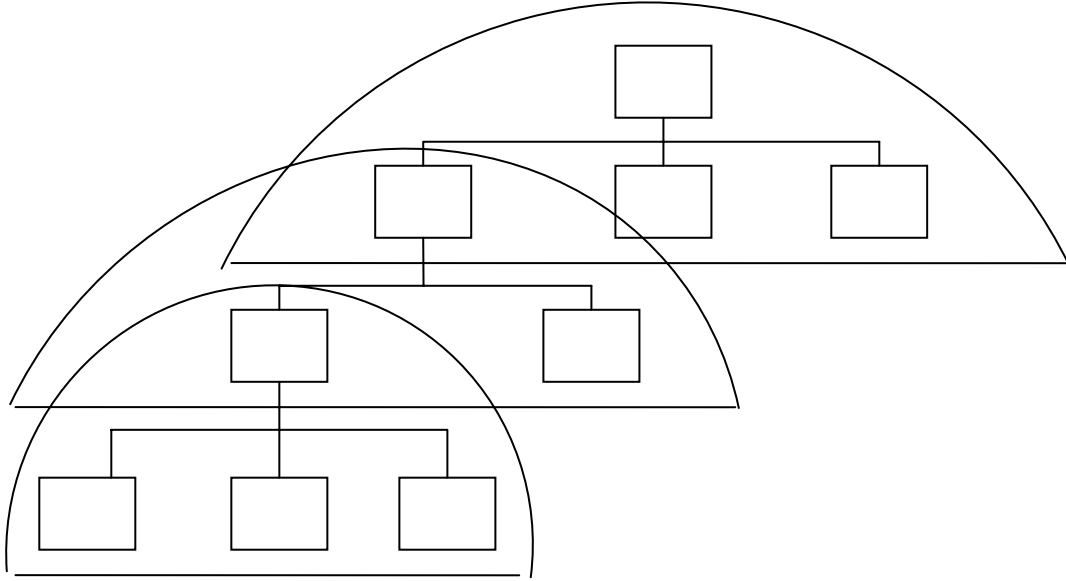
5-2

(6)

2 .

2004 (25-24) 1
2
.57

:(6)



.57

:

(P. Drucker

):

:3

1 .

:

:

:

1-3



.

.

2 .

:

2-3

.106

1

.28-27

2

1 .

: 3-3

2 .

: 4-3

3 .

.28	1
.29	2
.29	3

: :4
1-4

:
-

:

:

.

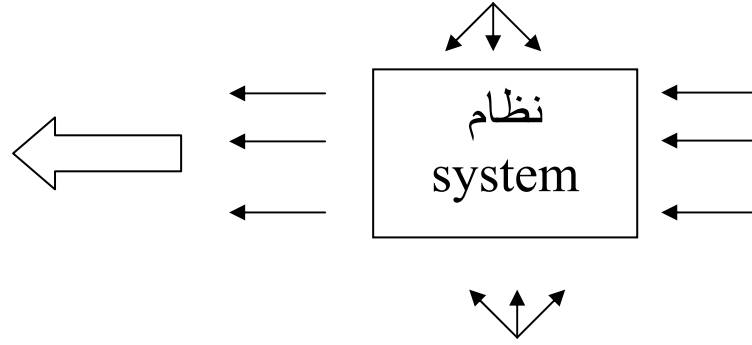
1.

: 2-4

:

:

:(7)



.153

:

1.

:

✓

✓

✓

✓

1.

.57

1

3-4 :

2 .

.33 1
.34-33 2

:

:

.

:

.

- :1

- :2

- :3

- :4

() : 1

: : 1-1
»

1.«
»

2.«

» : «Preston» «Hawkins»

3.«

:
»

.«.

: 2-1

.46 1
.14 2
.39 2002 () 3

1 .

.

...

.

. ...

:

:



:



:



:



:



:



:



:



1 .

.30

1

3-1

:

:

:



.

:



.

:



.

:



2.

:

:2

: 1-2

1.

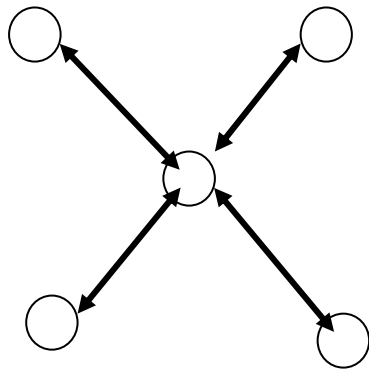
:

2-2

() () ()

2.

():



():(8)

2003

(:)

.46

1

2

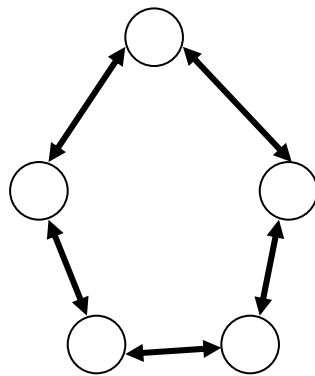
.280

:

.83 1985 46

(): ↖

:(9)

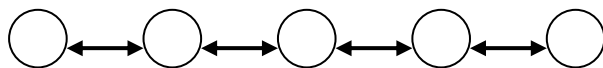


.83

:

(): ↖

:(10)



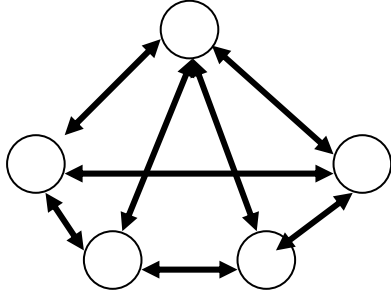
.83

:

(): ↖

()

:(11)



.83

:

()

()

()

()

:

✓

✓

1.

3-2 :

:

-

-

-

1 .

:

4-2

1961 « » « »

:

✓

✓

✓

✓

2 .

✓

1 .49-48

1

2 .283

2

3:

:

.

.

... .

:

:

1-3

1.

.

()

:

1999 221.

(

)

¹

1-1-3 () :

.

.

1.

()

: ()

:

.

:

.

:

.

:

.

:

1 .

() :

2-1-3

:

✓

✓

✓

✓

✓

3-1-3

:

1 .

:

-

2 .

-

:

4-1-3

3 .

1

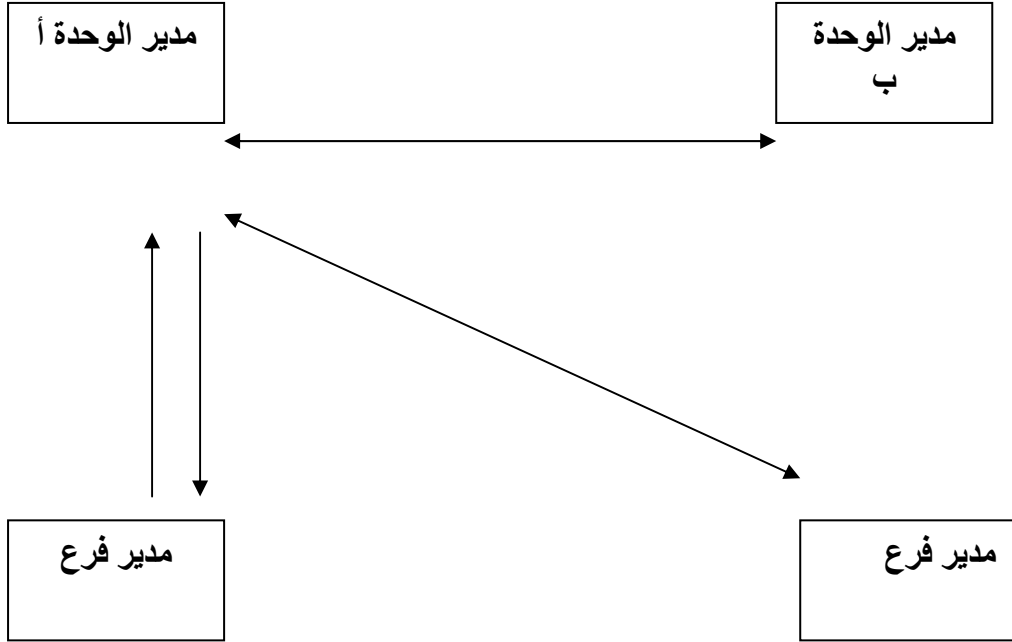
.56

2

.50

3

(12):



.87

:

:

:

2-3

(Mc.Murry)

(13)

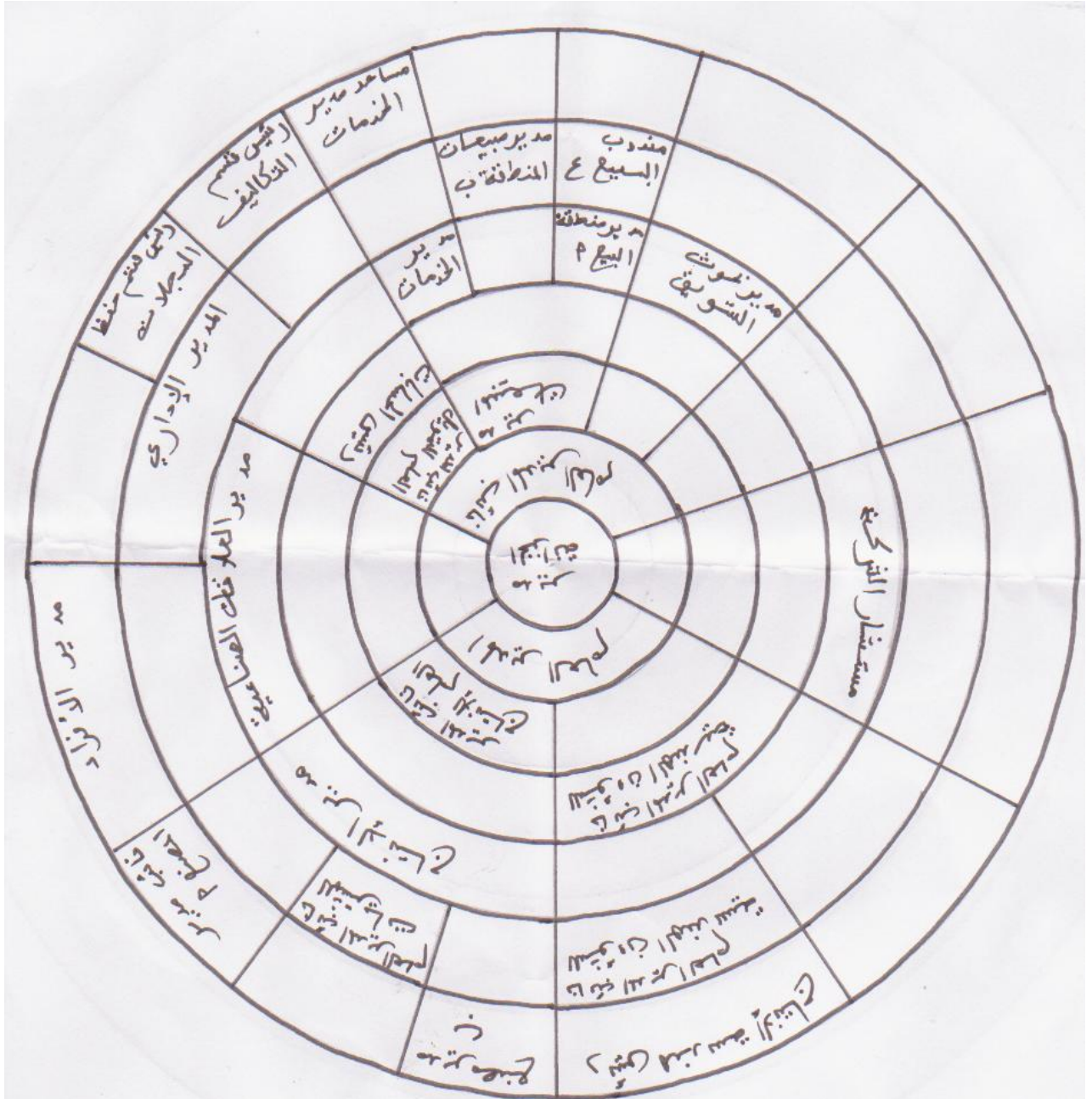
()

1.

.80

1

(13):



.81

:

:

-

-

-

1 .

2 .

:

:4

:

.140 1995

(

)

.140

1

2

: 1-4

1 .

: 2-4

2 .

: 3-4

:

-

-

3 .

-

: 4-4

4 .

:

5-4

2000

(

:

)

¹

.33-32

.14 2004

(

)

²

.14

³

.14

⁴

1 .

:

6-4

2 .

: **7-4**

3 .

: **8-4**

4 .

.15	1
.15	2
.15	3
.15	4

:

:

1.

:

:1 -

:2 -

:3 -

:4 -

()

1

:

1.

:

:

1-1

.

2.

:

2-1

3.

4.

.47	1
.86	2
.86	3

⁴ Michel grief .(L'usine s'affiche ; La communication visuelle au service du progrès), 2 eme Edition d'organisation, paris,1999,pp 239-240.

:



:



:



:



.

:

:

3-1



1 .

4-1 :

:

.

1 .

() : 5-1

2 .

6-1 :

.

:

✓

.88	1
.95	2

✓

1 .

✓

:

7-1

2 .

:

8-1

3 .

() :

9-1

(...) :

.95	1
.52	2
.51-50	3

) (...)
(...

3

: 10-1

-

-

-

1 .

:

2

:

:

1-2

:

1-1-2

2 .

.161	1
.67	2

: 2-1-2

1 .

: 3-1-2

2 .

: ↖

: ↖

3 .

: ↖

:

.68	1
.71	2
.72	3

1.

2.

3.

.72	1
.72	2
.72	3

1 .

:



2 .

:



3 .

:

4-1-2

.75	1
.76	2
.76	3

:

: *

: *

: *

1 .

: **5-1-2**

2 .

3 .

: ↗

: ↗

.203 1

.162 2

.122-121 3

6-1-2 :

:

◀ :

◀ :

◀ :

1 .
7-1-2 :

.
: 2-2-2

1 .
: 3-2-2

.
: 4-2-2

:() : 3

.
: 1-3

:
:

1 .

:
:

2 .

:
:

3 .

.102	1
.104	2
.104	3

: ↗

.

: ↗

1 .

: 2-3

:

: ↗

.

: ↗

.

: ↗

¹ Christian Schnrider, (**Communication Nouvelle fonction stratégique de L'entreprise**), DELMAS, 2 eme édition, 1993,p 149.

· : ↖

· : ↖

· 1 .

· : 4

· :
: 1-4

· : 2-4

: 3-4

: 4-4

: 5-4

1 .

:(01)

Marie Helten, , op, cit, p78. :

:

¹Marie Helten, (**La communication, guide opérationnel pour la communication d'entreprise**), DUNOD, paris, 1989, p78.

•
•

•

•

•

الفصل الثاني:

كيفية تأثير الاتصالات التنظيمية

على مستوى الأداء الوظيفي

وآفاقها في ظل تكنولوجيا

المعلومات و الاتصالات

⋮

.

.

⋮

⋮

⋮

⋮

⋮

.

⋮

.

.

⋮

⋮
⋮
⋮
⋮

.

:

:

:1 -

:2 -

:3 -

:4 -

.

: 1

:
✓
✓

: **1-1**

»:
1.«
»
2.«
»:

3.«
2-1

:
»:
4.«

()	1	
	.76 .1999		
()	2	
.37 2003	()	3
.215 2000-1999		.76	4

»:

1.«

» :

2.«

»:

3.«

. :
()

()

4 .

:

»

.«

:

:2

.76

1

(

)

2

.57 2004

³ Robert BACAL, (manager's guide to performance Reviews), Mc graw- hill, USA, 2004, p39

()

4

2001

1 .

:

1-2 :

() ()

: ()

-

-

2 .

-

()

:

-

-

:

-

-

"

"

1

.73 2006

2

1

2 .

: 2-2

(Lakein) (Taylor) (Druker) (Mackenzy)

3 .

(Smith)

4 .

.100 1999

" " 1
.49 2003 2
() 3
.64 4
.67

: 3-2

1 .

: 4-2

:
✓

✓
✓

2 .

.101-100 1
.294 2005 () 2

:3

: 1-3

)

¹.(

2.

: 2-3

:

:



¹ Negginson L.C,(**personnel management**), ONANO Richard Jrwin, inc, 4 édition,1981, pp 310-320.

: :

: :

1 .

: **4-3**

:

: 1-4-3

2 .

: 2-4-3

3 .

: 3-4-3

()	¹
	.127	1997
.296	() ²
	.296	³

1 .

: 4-4-3

.

2 .

: 5-3

:

: 1-5-3

: ↙

: ↙

: ↙

.133 1

" : " 2

.320 1994

:

1 .

: 2-5-3

(...):

2 .

: 4

3 .

:

¹Paul R. j, (**Employee performance: some Empirical**), findings " personnel journal, n°47, 1968,pp 109-114.

.287 1995 ()²
()³

1-4 :

2-4 :

3-4 :

4-4 :

1 . :

_____:

- ؛
- _____ :
- :1
 - :2
 - :3
 - :4
- .

1:

:

»:

1«.

» :

2«.

:

.



3 .



.262 1999

()

1

(

)

2

.9 2003 1 19

"

"

3

.27 2005

:



...



:

2

1-2

:

» :

4« .

5 .

:

-
-
-
-

:

1996

(

)

4

.9

"

"

5

.38 1993 1 5



6 .



$$R = n [2 + (n - 1)^n]$$

7:

R:

n

2-2

:

»:

8.«

»

»

6

.16-15 2004

⁷ Humam et autres, (**Management**), Boston, Houghton Mifflin, ca,1982,p444.

»

»

8

.41 2003

...

.

9.

.

.

10.

.

:



"

"

9

. 38 2003

.63

10



11 .

3:

:

1-3

» : G.Halsey

»: ,«

.¹²«

:

.51-50

11

.127

12



13

:

2-3

» :

()

14 .«

:



¹⁴ Hélène Denis, (Stratégies d'entreprise et incertitudes environnementales, Design organisationnel culture et technologie), Ed Economica, 1999,p122.

✓

✓

✓

✓

207

(J.Hotter J.Heskett)

22

15

1970

20

1980

:

¹⁵ Thomas cite John,P Kotter et James L. heskett ,(corporate culture and performance), Boston Harvard Busniss, school press, 1992,P60.

✓

✓

:

:

.

«.

: »

:

:

-

-

:

16 .

()

:

16

.641-640

2004

4

:

1-4

:

17 .

:



18



19

¹⁷ <http://www.moe.gov.sa/ishraf/MOE/asseer> .2008/06/02

18 ()

19 ()

.136



20 .

» : (T.Parson)

21 «

22 .

.114 20

.126 21

" " 22

.68 2002

:
:
:
:

23 .

:

2-4

24 .

» :

25 .«

26

.112 23

.204 24

.9 25

.8 1999 " " 26

:

.

:



:



:



:



:



.

.

.

.

.

:

:

28 .

:

()

:

29 .

:



.83-82 2004

" 28
" 29
.85-84

30 .

:

31 .

:

:



:



32 .

.86

30

.89-88

31

.190

32

:

:

.

:

- :1

- :2

- :3

- :4

.

1:

:

:

1-1 :

100)

(

1 .

2-1 :

2 .

3-1 :

3 .

.76	1
.76	2
.76	3

4-1

:

:



1 .

5-1

:

2 .

6-1

:

.77

1

77

2

1 .

: **7-1**

2 .

: **8-1**

:



.44

1

.44

2

1. ↖

:2 _____

.

:



.

: 1-2

.

.

.

1 .

: 2-2

2 .

: 3-2

3 .

.148

.149

.148

1

2

3

:

3:

.

:

:

1-3

:

1-1-3

-

-

-

-

-

-

1.

:

2-1-3

-

2

-

3

-

.140

1

.140

2

()

3

.513 2003

3-1-3 :

-

-

-

-

-

1 .

:

4-1-3

-

-

-

-

2 .

-

:

5-1-3

-

-

-

-

1 .

.140

1

.142-141

2

	:	2-3	-
			-
			-
			-
			-
			-
			-
2			-
			-
			-
			-
		:	-
			-
	:		-
			-

1 .142

2 .152-151

1 .

3 - 3 :

-

-

-

-

-

-

-

2 .

-

3 .

4-3

-

-

.81

(

:

)

1

.159

2

.134

2002

(

)

3

-

-

-

...

.

.

:

4

:

() :

1-4

:



1 .



: 2-4

:



...



2 .



: 3-4

:

-

-

-

.58 1

.59 2

1

-

-

2 .

:

4-4

...

3 .

:

5-4

4 .

.

.60	1
.144	2
.61	3
144	4

:

:

:1 -

:2 -

:3 -

:4 -

1:

:

1-1 :

:

» :



«.

» :



1.«.

» :

2«.

.134

()

¹

.134

²

1 .
2-1) : (

(Elven.Tofler)

»:

«

(communication technology)
(Compunction)

2 .

:

3-1

:

»:

1.«

4-1

:

»:

(Poliva)

.«

»:

(Lucas)

... «.

1 .

5-1

:

»:

2.«

(

)

1

.27-26

2007

"

"

2

.238 2005

2:

:

.
:

:

1-2

. ...

Support)

(Informatique

1 .

:

2-2

¹ Jean,Jacques croutsche,(**Systemes,informations et managements**) ESKA édition France ,n° 1 mars2001, p25.

SIS (Strategic Information Systèmes)

1 .

:

3-2

()

2 .

"

.41 2004

.42

"

1

2

4-2

:

1 .

5-2

:

2

:

✓

✓

✓

.51

1

² Patrick Gilbert,(**la gestion des Ressources humaines**), édition d'organisations,France,1999,p 723.

1 .



(Groupware) :

6-2

2 .

:

:(E-mail)



... .

:



:(News/Forum)



3 .

¹ [www .comment ça marche.net/initiation/topologie.php3...23/04/2008](http://www.comment ça marche.net/initiation/topologie.php3...23/04/2008).

² Henrie Marche de boislandelle, (**dictionnaire de gestion**), economica édition, paris, 1998,p196.

³ Jean-Louis peaucelle,(**systemes d'information**), le point de vue des gestionnaire,p169.

: 3

:

: **1-3**

1.6

23

(Digital Versatile Disk) DVD

(Compact Disk) CD

GB 4.7

GB8.5

HDTV

(High Définition Television)

HDTV

1 .

: **2-3**

1 .

3-3 :
»: () ()
2.«

3 .

:() 4-3

.34 ¹

.132 2005 () ²

³ Robert Reix,(système d'information et management des organisation), librairie Girbert,paris,1998,p 208.

() .

1 .

:

5-3

:

-

-

-

-

2 .

.43

1

"

"

2

.278-277

4:

1

:
✓
✓
✓
✓
✓
✓
✓
✓

2

.4

1

.279

2

⋮

•

•

•

الفصل الثالث:

أثر الإِتصَالَاتِ التَّنْظِيمِيَّةِ عَلَى مَسْتَوَى
الأولاءِ الوظيفي

بالمحريرية الجهوية سونلغاز للتوزيع شرق

قسنطينة 02

:

02

02

:

02

:

:

02

:

.

:

_____:

02

02

02

:

:1

02

:2

.02

:3

:1
1-1
... :
" " 1947
EGA
EGA .
) SAE (LEBON)
.1946 ()
1962 EGA
() 1969 (EGA)
. 6000
)
SPA
: 1983

-

-

-

-

-

1 .

AMC -



1991

.(EPIC)

(SPA)

2002

2 .

2004

.()

- ↖

2006 2004

:

(SPE) -

؛(GRTE) -

.(GRTG) -

:

2006

-

-

-

¹ . -

: ↖

(2010-2005)

.

.

1 .

:

2-1

2002

195-02

- - -

.

.

.

01-02

.05/02/2002

)

(

. ()

¹ نفس المرجع السابق .

:



¹.8

()

-
-
-



:

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-



(

)

-

¹ نفس المرجع .

() -

:

SKC,AEC,HMP,NEAL,SIMAS,SAFIR,ALGESCO

:

:(15)

8

IFEG MPN SGMK MEI GREDEG FOSC SAT IMFO SMT SCTAMAL CAMEG TRASMEX	SPE SKB SKS	SD-EST SD-ALGER SD-CENTRE SD-OUEST	GRTE OS	KAHRAKIB KANAGHAZ KAHRIF ETTERKIB INERGA
--	-------------------	---	------------	--

:02	2
:02	1-2
02	
	09
	09
	:
	SDE -
	SDC-
	SDO-
	SDA-
19	16
	2005
	01
02.	: 2-2
	02 : 3-2
02	: 4-2
	2002
	195-02

5-2 :

- :

:(2)

(2007 2006 2005) .02

2007-12-31			2006-12-31			2005-12-31			
60	-	60	44	-	44	37	-	37	
137	-	137	121	-	121	96	-	96	
53	-	53	53	-	53	50	-	50	
250	-	250	218	-	218	183	-	183	

.02

:

240000.00

- :

- :

37639.916

:

. 82758.942

.02

. 15483.754

:

.02

: 6-2

02

: (3)

.2008-2007

66416	89820	2007
71558	98802	2008
5142	5682	
108	106.33	(07/08)

.02

:

: 7-2

-

-

-

-

-

-

02

: 8-2

:

-

-

-

-

-

9-2

:02

02

:(16)



www.sonalgaz.dz :

Z

2-3 : () :

3-3 :

4-3 :

-

-

-

-

-

)

(

-

-

.

:

:

5-3

-

-

-

.

:

6-3

-

-

-

-

-

.

7-3

:

-

-

-

-

-

8-3

:

:

-

-

-

1-8-3

:

:

:

-

-

... ..

:

:

-

:

-

2-8-3

:

-

-

-

-

-

.
:

3-8-3

-

)

-

(

-

:

:

9-3

-

...

-

-

:

10-3

:

:

:

1-10-3

-

-

-

:

:

2-10-3

-

-

-

.	.	-
:	:	11-3
	:	1-11-3
	:	2-11-3
.	:	12-3
	:	.02
	:	13-3
.02		

02

02

02

_____ :

02

02

02

:

:1

:2

02

:3

.02

02

:1

:

2000

:

✓

✓

✓

✓

✓

02

2005

01

.02

:

02

✓

✓

02

✓

: 02

-
-
-
-
-

02

:2

:02

: 02

: 1- 2

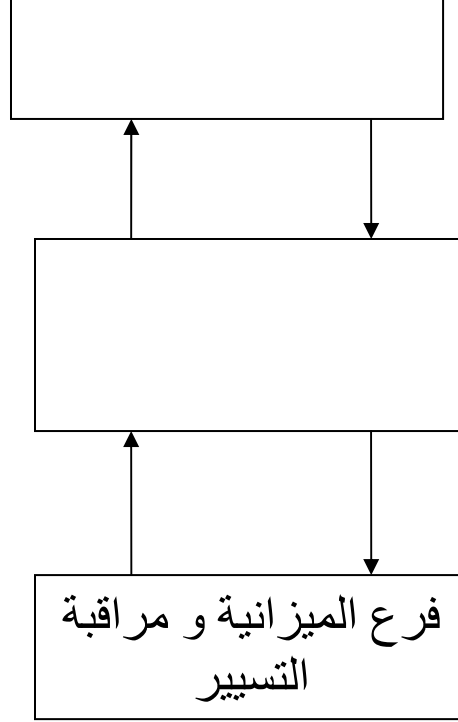
: 02

1-1-2

:

02

:(18)



:

02

()

:

: 2-1-2

: (19)

02



.

.

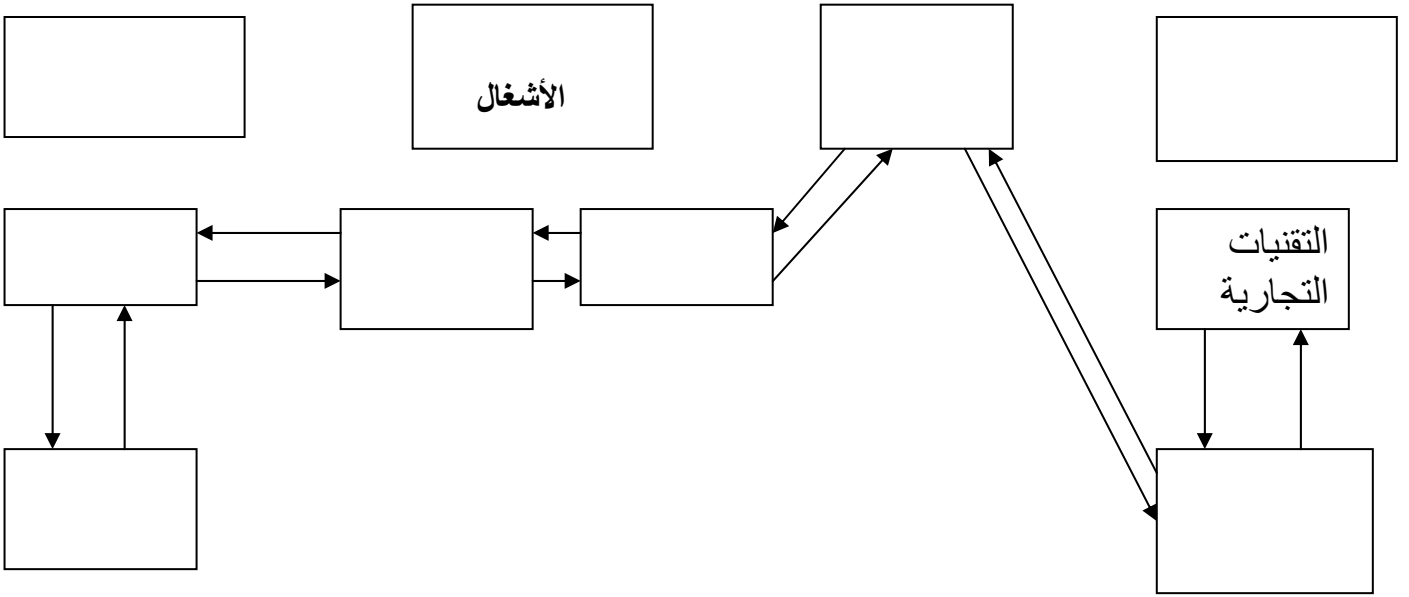
: 3-1-2

02

:

:(20)

02



-

-

02

:

2-2

:3

:02

02

1 -3

:02

.02

:(4)

02

					2	1	0	
✓	✓	✓		✓	✓			
✓	✓	✓	✓		✓			
✓	✓	✓		✓	✓			
✓	✓	✓		✓	✓			
							✓	
✓	✓	✓	✓		✓			
✓	✓	✓	✓		✓			
	✓	✓		✓	✓			

المبحث الثاني : ممارسة الإتصال التنظيمي في المديرية الجهوية سونلغاز توزيع شرق قسنطينة 02

					2	1	0	
✓	✓	✓	✓		✓			
		✓		✓	✓			
		✓		✓	✓			
		✓	✓		✓			
		✓	✓		✓			
		✓		✓	✓			
							✓	
✓	✓	✓	✓		✓			
							✓	
		✓	✓			✓		

2 , 1 , 0

.

.02

2 -3

:02

:

:(5)

02

					2	1	0	
✓	✓	✓		✓	✓			
✓	✓	✓		✓	✓			
✓	✓	✓	✓			✓		
✓	✓	✓		✓		✓		
							✓	
✓	✓	✓		✓	✓			
✓	✓	✓	✓		✓			
✓	✓	✓		✓	✓			
							✓	
✓	✓	✓		✓	✓			

2 ,

1 ,

0

. :

02

,SDE NEWS

.02

() :

3-3

02

.2005

02

...

(SET)

(ELEC)

...

⋮

⋮

02

⋮

-
-
-
-
-

02

⋮

:1

:2

:3

4-1 :

02

01 2008 31 2008 .2008

:2

)

(

02

250

102

02

3

98

95

1-2 :

:

1-1-2 :

:

(6):

58.94	56	
41.05	39	
100	95	

.

:

2-1-2 :

:

(7):

32.63	31	29
32.63	31	39-30
23.15	22	49-40
11.57	11	50
100	95	

.

:

32.64

(39-30)

(29)

23.15

(49-40)

50

11.57

.02

: 3-1-2

:

: (8)

9.47	9	
47.36	45	
43.15	41	
100	95	

.

43.15

47.36

. 9.47

.

.

4-1-2 :

:

(9):

32.63	31	
44.21	42	
23.15	22	
100	95	

.

44.21

32.63

. 23.15

5-1-2 :

:

					:3
					1-3
					1-1-3
					-
					-
					-
					-
	02.				2-1-3
					2-3
					1-2-3
)				2-2-3
	29				
		9		5	
			4		4
					7
					-
02					

				-
		02		-
		02		-
		02		-
				.02
2	3	4	5	
		.		
	:			3-3
	:			SPSS
				✓
		Cronbachs alpha		✓
				✓
		ANOVA		✓
				✓

✓

: 4-3

: 5-3

Cronbachs alpha

. 100

:

:(11)

Cronbachs alpha		
0.974	5	
0.951	9	
0.853	4	
0.76	4	
0.967	7	

.

)

Cronbachs alpha

0.974 (02

)
0.951 (02
)
0.853 (02
)
0.76 (02
)
0.967 (02
Cronbachs 0.50
alpha

:

:

02

:

:1

:2

02

:3

:

:1

1-1

:02

:

02

المبحث الرابع: تحليل و تفسير إستجابات أفراد عينة مجتمع الدراسة

P											
0.00	32.94	1.06	3.26	95	6	17	27	36	9		1
				100	6.31	17.89	28.42	37.89	9.47		
0.00	44.10	0.99	3.43	95	4	12	29	39	11		2
				100	4.21	12.63	30.52	41.05	11.57		
**0.02	9.46	1.05	3.13	95	7	19	30	32	7		3
				100	7.36	20	31.57	33.68	7.36		
0.00	17.44	1.02	3.54	95	4	13	18	47	13		4
				100	4.21	13.68	18.94	49.47	13.68		
0.00	63.68	1.03	3.54	95	5	12	18	49	11		5
				100	5.26	12.63	18.94	51.57	11.57		

02

: (12)

:

0.01

* 0.05

**

P-VALUE		P-VALUE	
0.05	3	0.01	
)	(.	
	:	.	
	() -1
	%28.42	% 47.39	
1.06	3.26	%20.2	
.			
() -2
%16.84	%52.62		
3.43		%30.53	
		1.05	
		.	
() -3
%27.36	%41.02		
3.13		%31.67	
		1.02	
		.	

() -4
	%17.9		%63.14	
	3.54		%18.94	
			1.03	
(...			.) -5
	%63.15			
3.54		%18.94		%17.89
		1.03		
		.		

02

3.33

:

2-1

:

:

02

:

:(13)

P											
**0.03	8.78	1.09	2.83	95	8	18	27	34	8		6
				100	8.42	18.94	28.42	25.26	8.42		
0.00	36.31	1.12	3.16	95	7	13	20	41	14		7
				100	7.36	13.68	21.05	43.15	14.73		
0.00	25.15	=1.11	3.06	95	11	18	29	31	6		8
				100	11.57	18.94	30.52	32.63	6.31		
0.00	18.63	1.17	3.94	95	9	24	21	31	10		9
				100	9.47	25.26	22.10	32.63	10.52		

المبحث الرابع: تحليل و تفسير إستجابات أفراد عينة مجتمع الدراسة

P												
0.00	46.54	0.94	2.71	95	10	27	40	16	2			10
					10.52	28.42	42.120	16.84	2.10			
0.00	41.46	1.23	3.49	95	8	12	24	27	24		..	11
				100	8.42	12.63	25.26	28.42	25.26			
**0.016	10.38	1.18	3.23	95	11	13	25	35	11		...	12
				100	11.57	13.68	26.31	36.84	11.57			
0.00	34.00	1.07	3	95	11	15	38	25	6		...	13
				100	11.57	15.78	40	26.31	6.31			
0.00	39.47	1.05	3.35	95	6	13	27	39	10		...	14
				100	6.31	13.68	28.42	41.05	10.52			

.

:

0.01

* 0.05

**

	P-VALUE		
	12	6	0.01
0.05			P-VALUE
)			(
		:	.
	() -6
	%27.36		% 33.68
1.09	2.83		%28.42
.			.
(.) -7
	%57.88		
	% 21.05		% 21.03
		1.12	3.16
() -8
	%30.51	% 38.94	
	3.06		%30.52
			1.11
() -9
	% 34.73	% 43.15	
	3.94		%22.10

			1.18
	() -10	.
%38.94		%18.94	
2.71		% 42.120	
			0.94
	() -11	.
%21.05		%58.68	
3.49		% 25.26	
			1.23
			.
) -12
%48.41		(
	% 26.31	%25.25	
	1.18	3.23	
			.
) -13
%28.62		(
3	% 40	%27.35	
		1.08	
			.
) -14
(%51.57		
3.35	% 20	% 28.47	

1.05

02

3.33

02

:

.

:

3-1

:

02

المبحث الرابع: تحليل و تفسير إستجابات أفراد عينة مجتمع الدراسة

:

:(14)

P												
0.00	20.00	1.11	2.70	95	15	28	26	22	4			15
				100	15.78	29.47	27.36	23.15	4.21			
0.00	37.78	1.03	3.11	95	8	16	33	33	5			16
				100	8.42	16.84	34.73	34.73	5.26			
0.00	58.63	0.94	3.31	95	5	12	31	42	5			17
				100	5.26	12.63	32.63	44.21	5.26			
											...	
0.00	43.05	1.09	3.09	95	7	25	18	40	5			18
				100	7.36	26.31	18.94	42.10	5.26			

.

:

0.01

* 0.05

**

P-VALUE	
0.01	
()
:	.
() -15
%45.25	%27.36
1.11	2.70
	% 27.36
	.
) -16
%40	(
%34.73	% 25.26
	1.03
	3.11
() -17
% 49.47	
% 32.63	%17.89
	0.94
	3.31
	.
() -18
% 33.67	%47.36

3.09

%18.94

1.09

02

3.05

02

:

()

02

:

4-1

:

02

:

:(15)

P												
0.00	36.41	1.09	2.46	95	20	34	20	19	2			19
				100	20.05	35.78	20.05	20	2.10			
0.00	39.52	1.10	2.93	95	11	22	33	22	7			20
				100	11.57	23.15	34.73	23.15	7.36			
0.00	22.17	1.20	3.61	95	9	9	13	43	21		21
				100	9.47	9.47	13.68	45.26	22.10			
0.00	50.94	1.05	3.74	95	4	9	16	44	22			22
				100	4.21	9.47	16.84	46.31	23.15			

P-VALUE	
()
0.01	
:	
() -19
%55.83	%20.2
2.46	%20.05
	1.09
) -20
	(
%34.72	% 30.51
1.10	2.93
	%34.73
() -21
%64	
3.61	13.68
	18.69
	1.20

)-22
(
% 69.46
% 16.84
%13.68
1.05
3.74

02

3.28

2.86

:

:02

:

02

02

()

. ONE WAY ANOVA

1-2

: 02

(16)

: 02

: (16)

: 02

**0.021	5.59	230.64	1	230.640		
		45.25	73	3011.36		
			74	3242.00		
*0.002	9.68	346.8	1	346.8		
		35.81	133	4763.60		
			134	5110.14		
0.052	3.92	182.53	1	182.53		
		46.52	58	2698.40		
			59	2880.93		
**0.027	5.13	1470.00	1	1470.00		
		286.18	58	16598.60		
			59	18068.60		
*0.004	8.54	316.97	1	316.97		
		37.07	103	3819.08		
			104	4136.05		

. : 0.01 * 0.05 **

(0.05) :	-
	02		
(0.01) :	-
			02
(0.05) :	-
			02
(0.05) :	-
			02
	() :	-
		0.01	
	02		

2-2

: 02

(17)

02

:(17)

02

*0.001	5.71	85.68	3	257.04		
		14.99	96	1439.60		
			99	1696.64		
* 0.004	2.27	2.54	17	43.32		
		1.12	162	181.67		
			179	225.00		
0.156	1.79	30.90	3	29.70		
		17.25	76	1311.10		
			79	1403.80		
*0.009	4.16	93.47	3	280.43		
		22.46	76	1707.55		
			79	1987.98		
*0.00	12.04	169.94	3	509.82		
		14.10	121	1706.62		
			124	2216.44		

:

0.01

* 0.05

**

: 02

(18)

02

:(18)

02

*0.00	16.39	441.76	2	883.52		
		26.95	77	2075.36		
			79	2958.88		
*0.00	36.77	708.38	2	1416.77		
		19.26	132	2542.44		
			134	3959.21		
0.076	2.70	1046.61	2	2093.23		
		387.03	57	22060.9		
			59	241854.18		
*0.00	9.32	410.81	2	821.63		
		44.07	57	2512.30		
			59	333.93		
*0.00	21.01	547.10	2	1094.21		
		26.04	97	2525.94		
			99	3620.16		

:

0.01

* 0.05

**

(.) :	-
0.01			
02			
(.) :	-
0.01			
			02
(.) :	-
0.05			
			02
(.) :	-
0.01			
			02
(.) :	-
0.01			
02			

:

02

(19)

02

:(19)

:

02

0.073	2.72	72.38	2	144.77		
		26.54	67	1778.60		
			69	1923.37		
*0.00	12.69	192.34	2	384.77		
		15.15	132	2000.08		
			134	2384.85		
**0.055	3.054	83.05	2	167.70		
		27.46	57	1565.55		
			59	1733.25		
0.071	2.77	86.31	2	172.63		
		31.16	57	1776.35		
			59	1948.98		
*0.00	9.15	149.32	2	298.64		
		16.30	102	1662.91		
			104	1961.56		

.

:

0.01

* 0.05

**

	(0.05) :	-
02	.			
(0.01) :	-	
02				
(0.05) :	-	.
02				
(0.05) :	-	.
				02
	(0.01) :	-
02	.			

:

02

(20)

02

:(20)

:

02

*0.00	7.10	247.50	3	742.52		
		34.82	96	3342.72		
			99	4085.24		
*0.00	23.20	342.37	3	1027.13		
		14.75	176	2596.66		
			179	3623.80		
*0.00	10.39	220.36	3	661.10		
		21.20	76	1611.90		
			79	2273.00		
**0.014	3.77	112.53	3	337.59		
		29.81	76	2265.60		
			79	2603.20		
*0.00	20.18	367.18	3	1101.56		
		18.23	136	2479.65		
			139	3581.22		

.

:

0.01

* 0.05

**

(0.01) :	-
	02	.	
(0.01) :	-
		02	
(0.01) :	
		02	
(0.05) :	-
		02	
		:	-
	02	0.01	
		.	

3: ()
 ()
 1-3 ()
 :()
 () : (21)
 ()

$(0.01=\alpha)$ $0.963 = R^2$ $0.981 = R$	P-Value	F			
	0.003	77.320	1513.380	1513.380	
			19.573	58.719	

:(21)
 () ()
 (0.003) P-Value
 (0.963 = R²) (0.01 = α)
 (%96.3) ()

() 2-3
 :()
 () 1-2-3
 :()
 () :(22)
 ()

(0.05= α)	P-Value	F			
0.916= R^2	0.011	32.893	1440.701	1440.701	
0.957 =R			143.799	131.397	

∴

(22)
 () ()
 (0.011) P- Value
 () ()
 (0.05= α)
 (%91.6) (0.916= R^2)

2-2-3

()
:() ()
() :(23)
() () .

ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha=0.01)$	P-Value	قيمة F	متوسط المربعات	مجموع المربعات	
معامل التحديد $R^2=0.993$	0.00	416.619	1560.859	1560.859	
معامل الارتباط $R=0.996$			3.746	11.239	

.

(23)

() ()
(0.00) P-Value ()
() ()
(0.993= R^2) (0.01= α)
(% 99.3)

3-2-3

()
:() ()
() :(24)
() ()

(0.01= α)	P-Value	F			
0.849 = R^2	0.008	38.356	1458.057	1458.057	
0.992=R			38.014	114.042	

.

(24)

) ()
 (0.008) P-Value ()
 (0.01= α) () ()
 ($0.849 = R^2$)
 (% 84.9)

4-2-3

() ()
 () ()
 () () (25)

(0.01= α)	P-Value	F			
0.858= R^2	0.024	18.073	1348.292	148.292	
.0.926 = R			74.602	223.807	

) (25)

) ()
 (0.024) P-Value ()
 () ()
 ($0.858 = R^2$) (0.01= α)

(%85.8)

:

3-3

:(26)

p-value	F			
*0.024	18.073	0.858		1
* 0.006	160.65	0.994		2
** 0.048	176.243	0.998		3
-	-	1		4

.

:

(0.01= α)

*

(0.05= α)

**

()

(26)

()

(%85.8)

()

()

(18.073)

(0.01= α)

.02

()
() (%99.4)
)
((%99.8))
() ()

:

02

-
-
-
-
-
-

:

02

.

:

02

-

-

-

-

-

-

⋮

)

(02

02

.

:

-

-

-

-

-

.

-

:

-

.

-

:

-

02

-

-

02

-

-

-

-

-

02

-

SDR NEWS

-

-

6

-

-

-

-

02

.

:

02

:

-

02

02

-

-

02

-

-

-

-

02

-

-

-

.

	:	_____	
			:

	(:)
			-1
			.1998
.2005	(:)
			-2
	(:)
			-3
			.2000
.2002 ()	(:)
			-4
			-5
.2003	(:)
)			-6
	.2004	()
(-7
		.2003	(
)
		.2000	
	(:)
			-9
		.1999	(
)
		.2001	
	(:)
			-11
		.1981	(
.2002)
	(:)
			-12
			-13
		.1997	(
()
		.2004	(
)
			-14
			-15
		.2001	

	()	-16
		.2005	
()	-17
	.2005		
	()	-18
		.1995	
	()	-19
		.1999	
	()	-20
		.2005	
()	-21
	.2004		
	()	-22
	.2000		
)	-23
.2002		(
()	-24
		.2005	
‘()	-25
	.2007		
.2001	()	-26
	()	-27
		.1999	
.2005	()	-28
	()	-29
		.1995	
	()	-30
		.1996	
	()	-31
		.2002/2003	
()	-32
	.2005		

	.2004	()	-33
.2002		()	-34
	(:)		-35
		.2003	
	()		-36
		.2000	
	()		-37
		.2005	
.2000-1999		()	-38
.2002		()	-39
		:	
	"	"	-1
		.2004	
		"	-2
.2003		"	
"		"	-3
	.2002		
		"	-4
		"	
		.2004	
"		"	-5
	.2004		
	"	"	-6
		.2006	
	"	"	-7
		.2003	
		"	-8
.2005		"	
	"	"	-9
	.2005		

"		"	-10
	.2003		
		"	-11
		"	
			.2003
		:	<u> </u>
	(:)
			-1
		.1994	
"		"	-2
	.1999		
	"	"	-3
		.1985 46	
"		"	-4
	.1993 1 5		
"		"	-5
		.1999	
	"	"	-6
		2001	
	"	"	-7
		.1995 12 11	
"		"	-8
	.2003 1 19		
		:	<u> </u>
"		"	-1
		.2005	
"		"	-2
	.2005		
"		"	-3
	.2004		

	:	
	:	
http://www.4aurab.com/ub/shoulthred.php		24/04/2006 -1
		-2
http://www.edarat.net/modules/neux/artice_lstorged/298.htm		28/06/2008
	:	-3
http://www.ngoce.org		14/03/2004
	:()	-4
http://www.fao.org/wairdocs/af196a/af196a01.htm		04/06/2008.
http://www.moe.gov.sa/ishraf/MOE/asseer		02/06/2008. -5
	:	-6
http://www.saaid.net/aldawah/151.htm		06/07/2008
www.sonalgaz.dz		-7

الكتب:

- 1-Christian Schnrider,(**Communication Nouvelle fonction stratégique de L'entreprise**), DELMAS, 2 eme édition, 1993.
- 2- Jean-Louis peaucelle,(**systèmes d'information**), le point de vue des gestionnaire,2001.
- 3- Jean,Jacques croutsche, (**Systèmes,informations et managements**)ESKA édition France ,n° 1 mars2001.
- 4- Hélène Denis, (**Stratégies d'entreprise et incertitudes_environnemental les,Design organisationnel culture et technologie**), Ed Economica, 1999.
- 5- Henrie Marche de boislandelle, (**dictionnaire de gestion**), economica édition, paris, 1998.
- 6- Humam et autres, (**Management**), Boston, Houggtorn ,Mufflim, ca,1982.

- 7-Marie Helten, (**westphalen, La communication, guide opérationnel pour la communication d'entreprise**), DUNOD, paris, 1989.
- 8-Michel grief .(**L'usine s'affiche ; La communication visuelle au service du progrès**), 2 eme Edition d'organisation, paris,1999.
- 9-Negginson L.C,(**personnel management**), 4 édition,ONANO Richard Jrwin, inc,1981
- 10-aul R. j, (**Employee performance: some Empirical findings)** personnel journal, n°47, 1968.
- 11-Patrick Gilbert,(**la gestion des Ressources humaines**), édition d'organisations,France,1999.
- 12-Robert Reix, (**système d'information et management des organisation**), librairie Girbert,paris,1998.
- 13-Robert BACAL,(**manager's guide to performance Reviewus**), Mc graw- hill, USA, 2004.
- 14-Thomas cite John,P Kotter et James L. heskett ,(**corporate culture and performance**), Boston Harvard Busniss, school press, 1992.

:

[www .comment ça marche.net/initiation/topologie.php](http://www.comment ça marche.net/initiation/topologie.php) 23/04/2008-**1**

:

1.....	:
	:
5.....	
6.....	:
7.....	:1
7.....	1-1
10.....	:2
10.....	1-2
12.....	2-2
13.....	3-2
15.....	4-2
16.....	:3
16.....	1-3
18.....	2-3
22.....	:4
22.....	1-4
22.....	2-4
23.....	3-4
23.....	4-4
23.....()	5-4
24.....	6-4
26.....	:

27.....	:1
27.....	1-1
28.....	2-1
29.....	3-1
30.....	:2
31.....	1-2
31.....	2-2
33.....	3-2
35.....	4-2
36.....	5-2
37.....	:3
38.....	1-3
38.....	2-3
39.....	3-3
39.....	4-3
40.....	:4
40.....	1-4
40.....	2-4
42.....	3-4
44.....	:
45.....	:1
45.....	1-1
45.....	2-1
47.....	3-1
48.....	:2

48.....	1-2
48.....	2-2
51.....	3-2
51.....	4-2
51.....	:3
52.....	1-3
56.....	2-3
59.....	:4
59.....	1-4
60.....	2-4
60.....	3-4
60.....	4-4
60.....	5-4
61.....	6-4
61.....	7-4
61.....	8-4
63.....	:
64.....	:1
64.....	1-1
64.....	2-1
65.....	3-1
66.....	4-1
66.....	5-1
66.....	6-1
67.....	7-1

67.....	8-1
67.....	9-1
68.....	10-1
69.....	:2
69.....	1-2
75.....	2-2
76.....()	:3
76.....	1-3
78.....	2-3
79.....	:4
79.....	1-4
79.....	2-4
79.....	3-4
79.....	4-4
80.....	5-4
82.....	
	:
84.....	:
85.....	:
86.....	:1
86.....	1-1
86.....	2-1
87.....	:2

88.....	1-2
89.....	2-2
90.....	3-2
90.....	4-2
91.....	:3
91.....	1-3
91.....	2-3
92.....	3-3
93.....	4-3
94.....	5-3
95.....	:4
96.....	1-4
96.....	2-4
96.....	3-4
96.....	4-4
99.....	:
100.....	:1
101.....	:2
102.....	1-2
103.....	2-2
105	:3
105.....	1-3
106.....	2-3
108.....	:4
109.....	1-4

111.....	2-4
116...	:
117.....	:1
117.....	1-1
117.....	2-1
117.....	3-1
118.....	4-1
118.....	5-1
118.....	6-1
119.....	7-1
119.....	8-1
120.....	:2
120.....	1-2
121.....	2-2
121.....	3-2
122.....	:3
122.....	1-3
124.....	2-3
125.....	3-3
125.....	4-3
126.....	:4
126.....():	1-4
126.....	2-4
127.....	3-4

128.....	4-4
128.....	5-4
	:
130.....	
131.....	:1
131.....	1-1
132.....	2-1
133.....	3-1
133.....	4-1
134.....	5-1
135.....	:2
135.....	1-2
135.....	2-2
136.....	3-2
137.....	4-2
137.....	5-2
138.....	6-2
139.....	:3
139.....	1-3
139.....	2-3
140.....	3-3
140.....()	4-3
141.....	5-3
142.	:4
144	

:

02

146	:
147..... 02	:
148.....	:1
148.....	1-1
151.....	2-1
154..... 02	:2
154..... 02	1-2
154.....	2-2
154.....	3-2
154.....	4-2
155.....	5-2
156.....	6-2
156.....	7-2
156.....	8-2
157..... 02	9-2
158..... 02	:3
158.....	1-3
159.....	2-3
159.....	3-3
159.....	4-3
160.....	5-3
160.....	6-3

161.....	7-3
161.....	8-3
162.....	9-3
162.....	10-3
163.....	11-3
163.....	12-3
163.....	13-3
	:
165.....	02
02	:1
166.....	
	:2
167.....	02
167.....	1-2
171.....	2-2
	:3
171.....02	
	1-3
172.....02	
	2-3
174.....02	
176.....()	3-3
178.....	:
179.....	:1

179.....		1-1
179.....		2-1
179.....		3-1
180.....		4-1
180.....		:2
180.....		1-2
185.....		:3
185.....		1-3
185.....		2-3
186.....		3-3
187.....		4-3
187.....		5-3
190.....		:
191.....		:1
		1-1
191.....	02	
195.....		2-1
200.....		3-1
203.....		4-1
		:2
206.....	02	
		1-2
207.....	02	
		2-2
210.....	02	

214.....	02	3-2
217.....	02	4-2
220.....	02	5-2
()		:3
222.....()		
()		1-3
222.....()		
()		2-3
223.....()		
226.		3-3
229.....		
230.....		
234.....		
240.....		
251.....		
254.....		

80		01
155	.02 (2007 2006 2005)	02
156	.(2008-2007) 02	03
172	02	04
175	02	05
181		06
181		07
182		08
183		09
184		10
187		11
192	02	12

195		13
201		14
204		15
208		16
	02	
211		17
	02	
214		18
	02	
217		19
	02	
220		20
	02	
222)	21
	() (
223)	22
	() (

224)) (. (23
224) (()	24
225) (()	25
226		26

20		01
21		02
21		03
29		04
34		05
37		06
41		07
48		08
49		09
49		10
50		11
56		12
58		13
97		14
153		15

157	02	16
158		17
168	02	18
169	02	19
170	02	20

الله حق

:

FOSC: Fonds des Ouvres Sociales et Culturelle.

FNTIEG: Fédération Nationale des Travailleurs des Industries Electriques et Gazières.

OS: Sonelgaz Opérateur Système Electrique.

TRANSMEX: Société de Transport et de Manutention Exceptionnels des Electriques.

MEI: société de Maintenance des Equipements Industriels.

SAT- INFO: Société Algérienne des Techniques D'information.

HMP: Hoel Mas des Planteurs.

CAMEG: Comptions Algérien du Matériel Electrique et gazier.

CREDEG: Centre de Recherche et de Développement Electricité et Gaz .

IFEG: Institut de Formation en Electricité et Gaz.

SMT: Sonelgaz Médecine de travail.

SKMK: Shrikat Khadamet Mouhaouilat Khrabaia.

KANAGAZ: Société de Réalisation de Canalisations

INERGA: Société de Réalisation d'infrastructures.

ETTERKIB: Société de Montage Industriel.

KAHRAKIB: Société de Travaux et Montage Electriques.

ALGESCO: Algerian Engineering Service Company.

AEC: Algerian Energy Service Company.

SAFIR: Suscité algéro-française d'ingénierie et de Réalisation.

NEAL: New Energy Algeria.

SKS: Shariket Kahraba Skikda.

SKB: Shariket Kahraba Benouaghia.

SKD: Shariket Kahraba Draouh.

SKT: Shariket Kahraba terga.

:

Monsieur

Le but de cette étude est de mesurer l'impact de la communication organisationnelle sur la performance professionnelle. Permettez-moi de vous demander de bien vouloir remplir le questionnaire ci-joint. En effet, ce questionnaire sera traité d'une façon confidentielle.

Je vous remercie d'avance pour votre collaboration.

1-ère partie: Les données personnelles

Je vous prie de cocher par le signe dans la case qui correspond à votre cas:

Sexe.:

féminin masculin

Age:

Moins de 29 ans entre 30-39 ans
Entre 40-49 ans plus de 50 ans

Niveau d'étude:

Lycéen ou moins Universitaire
Etude supérieure

Expérience professionnelle:

Cadre Maîtrise Exécutive

Fonction:

Moins de 5 ans entre 05 et 10 ans
Entre 11-15 ans plus de 16 ans

Les expression	D'accord totale	D'accord	Neutre	Pas d'accord	Aucun d'accord
1. La transmission des informations au sien de l'organisation passe très vite.					
2. Les messages utilisés dans l'opération de communication ne sont pas déformés.					
3. La communication se caractérise par la transparence sans confidentialité.					
4. La communication entre les employés et les employeurs se fait d'une façon organisée et continue.					
5. Il existe la diversification dans l'application des moyens de communication écrite ou orale.					
6. Il n'existe pas de contradiction ni d'incohérence entre les spécialités dans l'organisation.					
7. L'administration sert à orienter et à donner des consignes aux individus pour qu'ils puissent faire leurs travaux de la meilleure façon.					
8. Les superviseurs ont une grande capacité d'écouter et de comprendre les autres					
9. Il existe la possibilité d'apporter de l'aide et de participer à la prise des décisions.					
10. La nature de la communication dans l'organisation est compatible pour l'innovateurs.					
11. L'administration donne une grande importance aux slogans et aux symboles spécifiques de l'organisation.					
12. Le feed back des résultats donné par les superviseurs encourage les employés a exercé bien leur travail.					
13. L'administration joue rôle très important dans la transmission des informations nécessaire a ces employés pour assurer leur satisfaction.					
14. Les individus de l'organisation ont un esprit d'équipe grâce à la nature de communication qui existe dans l'organisation.					
15. Il n'existe pas de sentiment d'appartenance dans le groupe de travail.					
16. La différence des courants et des objectifs entre les employés, influe dans l'explication du contenu de message.					
17. Les canaux de communication sans insuffisant pour satisfaire tous les besoins					

d'information pour les employés					
18. La centralisation de l'organisme ne lui permet pas une bonne flexibilité de la communication.					
19. Il y a une vaste utilisation de la technologie en faveur de l'information et de la communication					
20. L'administration s'efforce d'inciter ces employés à appliquer les nouvelles techniques de communication.					
21. L'utilisation des technologies de l'information et de communication peut aider à développer la capacité des employés d'effectuer leurs travaux et leur rendement.					
22. Les technologies de l'information et de communication préservent le temps et les efforts dans l'accomplissement des missions.					
23. Le travail se fait dans le délai déterminé.					
24. Les systèmes et les processus du travail sont clairs					
25. Le travail se fait soigneusement					
26. Les conditions du travail sont excellentes pour effectuer les tâches.					
27. Il existe de bonnes relations entre l'employeur et les employés fondées sur la confiance et le respect réciproque.					
28. Les employés et employeurs travaillent ensemble pour améliorer la performance et la qualité.					
29. L'administration poursuit régulièrement la performance des personnels.					

:

بسم الله الرحمن الرحيم

السادة المحترمين:

تهدف الدراسة إلى قياس أثر الإتصالات التنظيمية على الأداء الوظيفي، أرجو التلطف بتعبئة فقرات هذه الإستبانة علما بأن المعلومات ستعامل بسرية تامة و لأغراض البحث.

شاكرا لكم حسن تعاونكم

التاريخ: 2008/06/23.

الجزء الأول : البيانات الشخصية:

لطفاً ضع إشارة ✓ صحيح في المربع الذي ينطبق على حالتك:

1- الجنس: ذكر أنثى

2- العمر: 29 سنة أو أقل 30-39 سنة

3- المستوى العلمي: 40-49 سنة 50 سنة فأكثر

4- الوظيفة: ثانوي فما دون جامعي دراسات عليا

إطار تحكم تنفيذ

5- الخبرة العملية:

خمس سنوات أو أقل 06-10 سنوات

11-15 سنة ستة عشر عاما فأكثر

غير موافق على الإطلاق	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات
					1- يتم إنتقال المعلومات داخل المنظمة بسرعة.
					2- الرسائل و المعلومات المستعملة في العملية الإتصالية غير معرضة للتشويه.
					3- تمتاز الإتصالات بالشفافية بعيدا عن السرية وحجز للمعلومات.
					4- الإتصال بين الرؤساء و المرؤوسين يتم بصفة منتظمة ومستمرة.
					5- يوجد تنوع في إستخدام وسائل الإتصال بكل أنواعها الشفوية أو الكتابية.
					6- يوجد تنسيق عال بين مختلف الإختصاصات.
					7- تعمل الإدارة على توجيه و إرشاد الأفراد لأداء أعمالهم على أكمل وجه.
					8- يتمتع المشرفون بقدرة عالية على الإنصات و تفهم الآخرين.
					9- توجد إمكانية للإدلاء بالأراء و المشاركة في إتخاذ القرارات.
					10- طبيعة الإتصالات داخل المنظمة ملائمة لعمل المبدعين .
					11- تعطي الإدارة أهمية كبيرة للشعارات و الرموز الخاصة بالمنظمة.
					12- تشجعك المعلومات الصادرة من قبل رؤسائك عن نتائج عملك و إنجازاتك على بذل جهد أكبر.
					13- تسعى الإدارة جاهدة على تلبية حاجات العاملين من المعلومات بغية تحقيق رضاهم.
					14- يتمتع أفراد المنظمة بروح الفريق نظرا لطبيعة الإتصالات السائدة فيها.
					15- عدم الإحساس بالإنتماء إلى مجموعة العمل.
					16- الإختلاف في الإتجاهات و المصالح بين العمال يحدث تباينا في تفسير معاني الرسالة.
					17- قنوات الإتصال في المنظمة لا تغطي جميع إحتياجات العمال من المعلومات.
					18- يمتاز التنظيم بالمركزية مما يفقد العملية

					الإتصالية مرونتها.
					19- هناك إستخدام واسع لتكنولوجيا المعلومات و الإتصال.
					20- تعمل الإدارة جاهدة على تدريب العاملين لديها في كيفية إستخدام التقنيات الحديثة للإتصال.
					21- تساعد تكنولوجيا المعلومات و الإتصال في زيادة قدرة الأفراد على أداء مهامهم.
					22- تساهم تكنولوجيا المعلومات و الإتصال في توفير كل من الجهد و الوقت في أداء المهام.
					23- تنجز الأعمال في الأوقات المحددة.
					24- أنظمة و إجراءات العمل واضحة .
					25- تنجز الأعمال بدقة.
					26- ظروف العمل ملائمة لإنجاز الأعمال على أكمل وجه.
					27- وجود علاقات جيدة بين الرؤساء و المرؤوسين مبنية على الثقة و الإحترام المتبادل.
					28- يعمل الرؤساء مع المرؤوسين جنبا إلى جنب من أجل تحسين الأداء و تحقيق الجودة.
					29- تعمل الإدارة على المتابعة المستمرة لأداء الأفراد.

⋮

.	:	-1
.	:	-2
.	:	-3
.	:	-4
.	:	-5
.	:	-6

:

.

02

02

.02

02

.

:

.

Résumé:

Durant les dernières années l'élément humain a bénéficié d'une grande attention de la part de la société de Sonelgaz.

C'est ce qu'on peut constater à travers la stratégie qu'elle adopte et laquelle accorde à l'élément humain une place spéciale, le considérant comme l'élément le plus important dans la réalisation et l'accomplissement des missions telles qu'elles avaient été planifiées, c'est la raison qui fait que Sonelgaz travaille dur pour améliorer le niveau de la performance professionnelle, et ce dans toutes ses directions.

Partant du principe que n'importe quelle activité administrative ne peut être effectuée sans un bon système de communications organisationnelles lequel assure un parfait accomplissement des missions et avec la performance requise; la question cruciale concernant cette étude a été posée et qui est à quel point les communications organisationnelles peuvent influencer la performance professionnelle? et ce, au niveau de la Direction régionale Sonelgaz de distribution, Est Constantine 02, cette même question se divise en plusieurs questions secondaires, aussi beaucoup d'hypothèses ont été élaborées en ce sens, lesquelles ont aidé à atteindre le but majeur de la recherche, en l'occurrence connaître l'impact des communications organisationnelles sur la performance professionnelle.

Aussi et par le biais de l'étude sur le terrain, établie dans la Direction régionale Sonelgaz de distribution, Est Constantine 02, toutes les questions secondaires ont été répondues et toutes les hypothèses ont été prouvées et approuvées, et où l'on a aussi découvert que les communications organisationnelles ont un grand impact sur la performance professionnelle des travailleurs de la direction régionale Sonelgaz de Distribution, Est Constantine 02.

En fin, cette recherche, se basant sur les résultats obtenus, présente les recommandations nécessaires pour améliorer le système des communications organisationnelles au niveau de la direction régionale de la distribution de Sonelgaz à l'est de Constantine 02, et ce aux fins de contribuer plus à l'amélioration du niveau de la performance professionnelle de ses employés.

Mots-clés:

communications organisationnelles, les obstacles des communications organisationnelles, niveau de la performance professionnelle, Technologies de l'information et de la communication

Abstract:

During the last years Sonelgaz give a lot of attention to the human resource, that 'is what we can notice through its adopted strategy; which gives a special position to the human resource ,considering it as an important factor in realizing and accomplishing the different missions as they are planned, so Sonelgaz is hardly working to improve the performance of its workers in all its affiliated departments.

As any administrative activity can not be accomplished without a good system of the organizational communications which ensures that the missions are well accomplished and with the required way, a crucial question concerning the study was asked a what extent the organizational communications affect the professional performance level's?, in Sonelgaz's regional department of distribution eastern Constantine02 This same question splits into so many secondary questions, in addition to so many hypothesis that were put forth and which helped in reaching the main aim of the research , which is: discovering at what extent the organizational communications affect the professional performance.

Thus, through the field study in Sonelgaz's regional department of distribution eastern Constantine02, all the secondary questions were answered , and all the hypotheses are proved and approved, as it was figured out that the organizational communications have a huge impact on the professional performance of the workers in Sonelgaz's regional department of distribution eastern Constantine02.

Finally, this study, relying on the reached results gives the necessary recommendations in order to improve the organizational communications system and the contribute more in improving the professional performance level of its workers.

Key words :

organizational Communications, organizational Communications obstructs, professional performance level, Information Technology and Communication