



LARBI TEBESSI – TEBESSA UNIVERSITY

UNIVERSITE LARBI TEBESSI – TEBESSA-

جامعة العربي التبسي - تبسة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الإجتماعية

الميدان: علوم إنسانية وإجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع

التخصص: تنمية الموارد البشرية

تكنولوجيا المعلومات وتقييم أداء المورد البشري في المؤسسة الإقتصادية الجزائرية

دراسة ميدانية ب: مؤسسة ستارلايت تبسة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر (ل م د)

دفعه: 2018

إشراف الأستاذ(ة):
د. محمد مالك

جامعة العربي التبسي - تبسة
Universite Larbi Tebessi - TEBESSA

إعداد الطالبة:
بو علي سميرة

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة العلمية	الإسم واللقب
رئيسا	أستاذ محاضر -ب-	د. بلقاسم مزبوة
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر -ب-	د. محمد مالك
مناقشا	أستاذة محاضرة -ب-	د. فاطمة الزهراء مكلاطي

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و عرفان

نتقدم بالشكر إلى كل الأساتذة الكرام وإلى كل
عمال مؤسسة ستار لايت عموماً وإلى أستاذي المشرف
خصوصاً وإلى كل من كان لي عوناً في إنجاز هذا البحث

الصفحة	فهرس المحتويات
	شكر وعرفان
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
أب	مقدمة
الفصل التمهيدي: الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة	
04	الإشكالية
06	أولا: أهداف الدراسة
06	ثانيا: أهمية الدراسة
07	ثالثا: أسباب اختيار الموضوع
07	رابعا: مفاهيم الدراسة
10	خامسا: الدراسات السابقة
15	سادسا: المقاربة السوسيولوجية
الفصل الأول: تكنولوجيا المعلومات	
17	تمهيد
18	1-1. تطور تكنولوجيا المعلومات
19	1-2. مكونات تكنولوجيا المعلومات
20	1-3. وظائف تكنولوجيا المعلومات
22	1-4. مزايا استخدام تكنولوجيا المعلومات
23	1-5. أهمية تكنولوجيا المعلومات
24	1-6. تأثير تكنولوجيا المعلومات على المنظمات
25	1-7. الآثار الإيجابية لتكنولوجيا المعلومات
27	خلاصة
الفصل الثاني: تقييم الأداء	
29	تمهيد

30	1-2. أهمية تقييم الأداء
30	2-2. أهداف تقييم الأداء
31	3-2. خطوات تقييم الأداء
32	4-2. مراحل تقييم الأداء
33	5-2. طرق تقييم الأداء
36	6-2. مزايا تقييم الأداء
36	7-2. نتائج تقييم الأداء
37	خلاصة
الفصل الثالث: الدراسة الميدانية	
39	تمهيد
40	1-3. مجالات الدراسة
42	2-3. الإجراءات المنهجية
43	3-3. أدوات الدراسة
46	4-3. عرض وتحليل نتائج الاستبيان
81	5-3. استنتاج
83	خلاصة
85	قائمة المراجع
	قائمة الملاحق

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
46	المجتمع الإحصائي المستهدف	الجدول رقم 01
47	توزيع التكرار و النسبة المئوية للجنسين (ذكر و أنثى)	الجدول رقم 02
48	توزيع التكرار و النسبة المئوية للفئة العمرية لأفراد العينة	الجدول رقم 03
49	توزيع التكرار و النسبة المئوية للمستوى التعليمي لأفراد العينة	الجدول رقم 04
50	توزيع التكرار و النسبة المئوية لطبيعة العمل لأفراد العينة	الجدول رقم 05
51	توزيع التكرار و النسبة المئوية للخبرة المهنية لأفراد العينة	الجدول رقم 06
52	توزيع التكرار و النسبة المئوية للحالة المدنية لأفراد العينة	الجدول رقم 07
53	توزيع بيانات البند الأول	الجدول رقم 08
55	توزيع بيانات البند الثاني	الجدول رقم 09
56	توزيع بيانات البند الثالث	الجدول رقم 10
57	توزيع بيانات البند الرابع	الجدول رقم 11
59	توزيع بيانات البند الخامس	الجدول رقم 12
60	توزيع بيانات البند السادس	الجدول رقم 13
61	توزيع بيانات البند السابع	الجدول رقم 14
63	توزيع بيانات البند الثامن	الجدول رقم 15

64	توزيع بيانات البند التاسع	الجدول رقم 16
65	توزيع بيانات البند العاشر	الجدول رقم 17
67	البنود المقبولة و المرفوضة	الجدول رقم 18
67	توزيع بيانات البند الأول	الجدول رقم 19
69	توزيع بيانات البند الثاني	الجدول رقم 20
70	توزيع بيانات البند الثالث	الجدول رقم 21
71	توزيع بيانات البند الرابع	الجدول رقم 22
72	توزيع بيانات البند الخامس	الجدول رقم 23
74	توزيع بيانات البند السادس	الجدول رقم 24
75	توزيع بيانات البند السابع	الجدول رقم 25
76	توزيع بيانات البند الثامن	الجدول رقم 26
78	توزيع بيانات البند التاسع	الجدول رقم 27
79	توزيع بيانات البند العاشر	الجدول رقم 28

فهرس الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
33	العلاقات الثنائية بين أعضاء قسم الإنتاج	شكل رقم 01
47	توزيع التكرار و النسبة المئوية للجنسين (ذكر و أنثى)	شكل رقم 02
48	توزيع التكرار و النسبة المئوية للفئة العمرية لأفراد العينة	الشكل رقم 03
49	توزيع التكرار و النسبة المئوية للمستوى التعليمي لأفراد العينة	الشكل رقم 04
50	توزيع التكرار و النسبة المئوية لطبيعة العمل لأفراد العينة	الشكل رقم 05
51	توزيع التكرار و النسبة المئوية للخبرة المهنية لأفراد العينة	الشكل رقم 06
52	توزيع التكرار و النسبة المئوية للحالة المدنية لأفراد العينة	الشكل رقم 07
54	توزيع بيانات البند الأول	الشكل رقم 08
55	توزيع بيانات البند الثاني	الشكل رقم 09
56	توزيع بيانات البند الثالث	الشكل رقم 10
58	توزيع بيانات البند الرابع	الشكل رقم 11
59	توزيع بيانات البند الخامس	الشكل رقم 12
60	توزيع بيانات البند السادس	الشكل رقم 13
62	توزيع بيانات البند السابع	الشكل رقم 14
63	توزيع بيانات البند الثامن	الشكل رقم 15

64	توزيع بيانات البند التاسع	الشكل رقم 16
66	توزيع بيانات البند العاشر	الشكل رقم 17
68	توزيع بيانات البند الأول	الشكل رقم 18
69	توزيع بيانات البند الثاني	الشكل رقم 19
70	توزيع بيانات البند الثالث	الشكل رقم 20
71	توزيع بيانات البند الرابع	الشكل رقم 21
73	توزيع بيانات البند الخامس	الشكل رقم 22
74	توزيع بيانات البند السادس	الشكل رقم 23
75	توزيع بيانات البند السابع	الشكل رقم 24
77	توزيع بيانات البند الثامن	الشكل رقم 25
78	توزيع بيانات البند التاسع	الشكل رقم 26
79	توزيع بيانات البند العاشر	الشكل رقم 27

مقدمة

مقدمة

شهد العقد الأخير من القرن العشرين وبدايات القرن الحادي والعشرين تقدماً هائلاً في مجال التكنولوجيا عامة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات خاصة، وما زال ينموحتى يومنا هذا، ويتسارع بخطى واسعة وسريعة أكثر من الأمس، وأبرز هذا العصر العديد من آليات تصنيع المعرفة والمزيد من الوسائل التكنولوجية الحديثة التي جعلت العالم قرية كونية صغيرة، ولعبت تكنولوجيا الاتصالات ممثلة في الإنترنت دوراً كبيراً في نقل الثورة المعلوماتية والتكنولوجية من الشمال إلى الجنوب مروراً بالشرق والغرب في نفس اللحظة، وكل ذلك ألقى بثقله على كافة الأنظمة السياسية والاقتصادية والثقافية والتربوية والاجتماعية والإعلامية والإعلانية لكل المجتمعات.

كما أن العصر الراهن يعرف بعصر الثورة العلمية والمعلوماتية والتكنولوجية، عصر المعلومات والانفجار المعرفي، عصر التلاحم العضوي بين الحاسبات والعقل البشري، فالحاسبات غزت كل مجالات النشاط الإنساني المعاصر في الاقتصاد والخدمات والاتصالات، حتى السياسة التي تعتمد على قواعد المعلومات وبنوكها لمساعدة السياسيين في اتخاذ القرارات السليمة، لهذا اهتمت النظم التربوية في مجتمع المعلومات بإعداد الأفراد اعداداً يؤهلهم للاستخدام الجيد للحاسبات وتكنولوجيا المعلومات.

وأصبحت اليوم المؤسسات تواجه شكلاً جديداً من المنافسة لم يُعرف من قبل، حتى أن البعض اصطلح على تسمية هذا الوضع بالثورة الجديدة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال التي غزت مجرى الحياة في جميع النواحي الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، حيث ساعدت على انتشار وتوسيع ما يعرف بالعملة المالية والاقتصادية، يعني أن المعلومة بحوزة المؤسسة بمثابة أهمية المعلومة لدى الجيش في فترة الحرب، ليست بالضرورة هي التي تريح المعارك لكنها تسمح في غالب الأحيان بالفوز، ونحن اليوم في عصر التكنولوجيا الجديدة (تكنولوجيا المعلومات والاتصال)، أو ما يعرف باقتصاد المعرفة.

لقد أحدثت الشبكات تغييرات جذرية في كيفية نقل المعلومات، ومشاركة بين الموظفين في المؤسسة، مما سهل العملية الاتصالية، حيث شهدت العمليات الاتصالية تحولات جذرية من الشكل التقليدي إلى الشكل الإلكتروني، وتعمل المؤسسات بشكل جدي على دعم عملية الاتصال وتوفير كافة أسباب نجاحها، كما أنها تعمل على تحسين الاتصال الداخلي كما وكيفا، كونها تساهم بقوة في التنسيق وأداء المهام وتحقيق الأهداف.

وتم التطرق من خلال هذه الدراسة إلى:

- **الفصل التمهيدي:** خصص لإجراءات الدراسة من طرح للإشكالية الدراسة وصياغة الفرضيات وتحديد أهمية ودوافع وأهداف الدراسة مع ذكر الدراسات السابقة والمقاربة السسيولوجية.
- **الفصل الأول:** سيتم التطرق في هذا الفصل إلى تكنولوجيا المعلومات، مكوناتها، وظائفها، مزاياها، تأثيرها على المؤسسات.
- **الفصل الثاني:** أما في هذا الفصل سيتم التعرف على أساليب ومعايير تقييم أداء المورد البشري في المؤسسة.
- **الفصل الثالث:** تم التطرق في هذا الفصل إلى الدراسة الميدانية من تصميم الاستمارة، والتطرق إلى مجالات الدراسة، الإجراءات المنهجية، وأدوات الدراسة من عرض وتحليل نتائج الاستبيان واستنتاجات على ضوء الفرضيات.

الفصل التمهيدي

الإشكالية:

تعد ثنائية العلم والعمل أحد أهم الثنائيات التي تساهم في تقدم الحياة البشرية وتطورها فهذه الثنائية تعد بمثابة جناحي الطائر وجسده هو الإنسان ذلك الذي يفكر ويصنع، يبدع ويتطور ومع مرور الزمن أضحى هذا الإنسان يعيش في تنظيمات مختلفة سواء مجتمعية، ثقافية، اقتصادية تتقلص وتتوسع بفعل عدة عوامل ومنها عامل التطور العلمي الكبير الذي أحدث ثورة في جميع المجالات وعلى جميع الأصعدة، حيث أصبحت التكنولوجيات الحديثة والتي هي زبدة النتاج العلمي متدخلة في جميع حيثيات الحياة الاجتماعية والتنظيمية ومنها تكنولوجيا المعلومات التي هي عبارة عن اختصاص واسع يختص بالتقنيات ونواحيها التي تتعلق بإدارة المعلومات ومعالجتها خاصة في المنظمات والمؤسسات الكبيرة ويرمز لهذه التكنولوجيا بـ ET، تتعامل هذه التقنية مع الحواسيب الإلكترونية والبرمجيات على تحويل وتخزين البيانات إضافة إلى حمايتها ونقلها واستعادتها في أي وقت وتعتبر أيضا أنها دراسة وتصميم وتفعيل وتطوير وتسيير أو دعم نظم المعلومات التي تعتمد بشكل كلي على الحواسيب وتطبق هذه التطبيقات بتخزين وتحويل ومعالجة وإرسال واسترجاع شتى أنواع المعلومات وتتكون تكنولوجيا المعلومات من الحواسيب والتي تتشكل من أدوات إدخال وأدوات إخراج، أدوات معالجة وتعتبر المكون المادي في هذه الوسائل التكنولوجية وكذا وسائل الاتصال والمتمثلة الأنترنت (Internet) والآنترنت (Intranet)، الهاتف، الفاكس هي الرابط بين الوسائل المادية والوسائل التشغيلية والتي تتمظهر في الأنظمة والبرامج المكونة من برامج معالجة، أنظمة حفظ، فالمنظمات الحديثة تعتمد على هذه الوسائل في مختلف إدارتها للقيام بأغلب وظائفها فإدارة التسويق تعتمد على هذه الوسائل في مختلف إدارتها للقيام بأغلب وظائفها فإدارة التسويق والإنتاج، إدارة الإعلام، إدارة الاتصال، إدارة المواد البشرية كلها لا تخلو من هذه الوسائل ففي إدارة المواد البشرية هناك العديد من العمليات التي يمكن أن

الفصل التمهيدي: الاطار التصوري والمفاهيمي للدراسة.

تعتمد على هذه الوسائل التكنولوجية كتقييم الأداء مثلا الذي هو عبارة عن عملية مهمة تنفذها الإدارات في مختلف أشكال المنشآت ويحرص على أن تشمل كافة المستويات التنظيمية في المنشأة فتبدأ من عند الإدارة العليا وتنتهي بالموارد البشري في الأقسام التنظيمية كما تعد قياس إنتاجية الفرد خلال فترة معينة وبيان مدى مساهمته في تحقيق أهداف الوحدة الإدارية وتنقسم عملية تقييم الأداء إلى (03) أجزاء رئيسية أولها المقارنة أي مقارنة الأداء الفعلي للمورد البشري بالأداء المتوقع وفق معايير عقلانية كمقارنة عدد العمليات المنجزة مع الأهداف المخطط لها ومقارنة الجهد المبذول مع حجم العمل وكذا مقارنة كمية العمل مع الوقت الذي يتطلبه إنجاز هذه الأعمال ويعتبر القياس هو الجزء الثاني من أجزاء تقييم الأداء حيث يقاس الجهد المبذول بكمية الإنتاج والملفات المعالجة وقياس حجم الإنتاج حسب الطلب داخل المنظمة والتوجيه هو العنصر الثالث حيث يشمل ملاحظة الأعمال، تصحيح الأداء، المتابعة المستمرة للأداء والمؤسسة الاقتصادية الجزائرية في ظل التغييرات التكنولوجية والاقتصادية خاصة مع توجه الدولة خصوصاً المؤسسات والتريخ فكرة الشراكة الأجنبية وفق قاعدة 49/51 تحتم عليها العمل وإدخال تكنولوجيا المعلومات في جميع العمليات الإدارية كالخطيط والتوظيف وتقييم الأداء فمؤسسة ستارلايت إلكترونيك هي أحد النماذج الفنية لهذه المؤسسات مختلطة الحقيبة التسييرية بين خواص جزائريين وشركة مؤسسة صينية رائدة في الصناعات الإلكترونية.

الأمر الذي يجعلها بيئة خصبة لاستخدام هذه الوسائل في جميع العمليات ونسلط الضوء في هذه الدراسة على إحدى عمليات تنمية الموارد البشرية وهي عملية تقييم الأداء ومنه نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

كيف تساهم تكنولوجيا المعلومات في تقييم أداء المورد البشري بصورة فعالة؟

➤ ويندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي تساؤلات فرعية:

س1: كيف تساهم وسائل الاتصال في التعرف على نقاط القوة ومكامن الضعف؟

الفصل التمهيدي: الاطار التصوري والمفاهيمي للدراسة.

س2: كيف تساهم البرامج والأنظمة الاتصالية في وضع برنامج معالجة وتطوير المهارات؟

➤ على ضوء التساؤلات السابقة وبغرض معالجتها نطرح الفرضيات التالية:

ف1: تساهم وسائل الاتصال في التعرف على نقاط القوة ومكامن الضعف.

ف2: تساهم البرامج والأنظمة الاتصالية في وضع برنامج معالجة وتطوير المهارات.

أولاً: أهداف الدراسة:

- ✓ التعرف على دور تكنولوجيا المعلومات في تقييم أداء المورد البشري.
- ✓ التعرف على أساليب ومعايير تقييم أداء المورد البشري في المؤسسة.
- ✓ إبراز أهمية استخدام التقنيات الحديثة في عملية تقييم أداء المورد البشري.
- ✓ معرفة مدى مساهمة الوسائل التكنولوجية على عملية تقييم أداء المورد البشري داخل المنظمة.

ثانياً: أهمية الدراسة:

- ✓ محاولة إثراء التراث الأدبي والتدريب على إنجاز البحوث الأكاديمية وتبسيط الضوء بطريقة منهجية عملية على استخدام تكنولوجيا المعلومات في تقييم أداء المورد البشري.
- ✓ يعتبر هذا البحث مساهمة نظرية في معالجة إشكالية تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية والمؤسسة نظراً للتشجيع الذي تقوم به الجزائر فيما يخص استعمال تكنولوجيا المعلومات فإن مثل هذه الدراسات يمكن أن تكون محفزة للمؤسسات الجزائرية.
- ✓ الإشارة إلى التحديات التي تواجهها المؤسسة في الوقت الراهن.
- ✓ يعتبر موضوع تقييم الأداء محفز أو مثبط للمورد البشري نظراً للقيمة المعنوية والمادية التي تعود على المورد البشري كمنافع ملموسة تساعد على تحمل الأعباء اليومية.

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع:

1. أسباب ذاتية:

- ✓ الرغبة والاستعداد النفسي في دراسة موضوع تكنولوجيا المعلومات وتقييم أداء المورد البشري.
- ✓ ملائمة الموضوع ضمن مجال التخصص.
- ✓ محاولة توضيح استخدام تكنولوجيا المعلومات داخل مؤسسة ستارلايت ومعرفة طرق وأساليب تقييم أداء المورد البشري.

2. أسباب موضوعية:

- ✓ تزايد اهتمام وتركيز الإدارة الحديثة على فكرة تقييم أداء المورد البشري.
- ✓ محاولة تبيان مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات داخل المؤسسة.
- ✓ محاولة لفت انتباه المسير لفوائد وجود تقييم أداء في مؤسسة.

رابعا: مفاهيم الدراسة:

1. تكنولوجيا المعلومات¹:

هي دراسة وتصميم وتفعيل وتطوير وتسيير أو دعم نظم المعلومات التي تعتمد بشكل كلي على الحواسيب وتطبق على التطبيقات البرمجية والحواسيب، بحيث تقوم هذه التطبيقات بتخزين وتحويل ومعالجة وإرسال واسترجاع شتى أنواع المعلومات.

¹- محمد الصرفي، إدارة تكنولوجيا المعلومات، ط1، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2009، ص13.

التعريف الثاني¹:

تكنولوجيا المعلومات تشير إلى الوسائل المستعملة لإنتاج معالجة، تخزين، إسترجاع، إرسال المعلومة، سواء كانت في شكل كلامي، صوتي، كتابي أو صورة.

التعريف الثالث²:

جميع أنواع التكنولوجيا المستخدمة في تشغيل ونقل وتخزين المعلومات في شكل إلكتروني، وتشمل تكنولوجيا الحاسبات الآلية ووسائل الاتصال وشبكات الربط وأجهزة الفاكس وغيرها من المعدات تستخدم بشدة في الإتصالات.

التعريف الإجرائي:

تكنولوجيا المعلومات هي تلك التكنولوجيا المتولدة نتيجة التقارب أو التلاحم التكنولوجي بين تكنولوجيا معالجة المعلومات (المعلوماتية) وتكنولوجيا الإتصال (أقمار صناعية، فاكس، هاتف، شبكات.....) بهدف جمع، تخزين، معالجة وبث المعلومات سواء أكانت في شكل صوتي، رموز، أشكال، رسوم، نصوص أو صور وبهذا يمكن على التعبير عن تكنولوجيا المعلومات بالمعادلة الآتية:

$$\text{تكنولوجيا المعلومات} = \text{الحاسوب} + \text{الإتصال}.$$

¹- جعفر الجاسم، تكنولوجيا المعلومات، دار أسامة للنشر و التوزيع، د.ط، عمان الأردن، 2005، ص56.
²- منال هلال المزاهرة، تكنولوجيا الإتصال المعلومات، دار الميسرة للنشر و التوزيع و الطباعة، ط1، عمان، الأردن، 2014، ص40-41.

2. تقييم الأداء (بالإنجليزية Performance Evaluation):

هو عبارة عن عملية مهمة تنفذها الإدارات في أشكال المنشآت، وتحرص على أن تشمل كافة المستويات التنظيمية في المنشأة فتبدأ من عند الإدارة العليا وتنتهي بالموظفين في كافة الأقسام.

التعريف الثاني²:

عملية يتم بموجبها تقدير جهود العاملين بشكل منصف وعادل لتجري مكافأتهم بقدر ما يعملون وينتجون وذلك بالاستناد إلى عناصر ومعدلات تتم على أساسها مقارنة أدائهم بها لتحديد مستوى كفاءتهم في العمل الذي يعملون بها.

التعريف الثالث³:

هو ذلك الإجراء الذي يهدف إلى تقييم منجزات الأفراد عن طريق وسيلة للحكم على مدى مساهمة كل فرد في إنجاز الأعمال التي توكل إليه وبطريقة موضوعية وكذلك الحكم على سلوكه وتصرفاته أثناء العمل وعلى مقدار التحسن الذي طرأ على أسلوبه في أداء العمل، وأخيراً على معاملته لزملاءه ومرؤوسيه.

التعريف الإجرائي:

تقييم الأداء هو عبارة عن دراسة وتحليل جوانب القوة والضعف التي تخص انجاز الأنشطة على مستوى الفرد أو المنظمة.

1- سعاد نانف برنوطي، إدارة الموارد البشرية "إدارة الأفراد"، دار وائل للنشر و التوزيع، دبط، عمان، الأردن، 2008، ص 395.
2- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر و التوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2005، ص 366.
3- هاشم حمدي رضا، تنمية و بناء نظم الموارد البشرية، دار الراية للنشر و التوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2009، ص155، 156.

3. المؤسسة الاقتصادية:

تعرف بأنها مجموعة من عناصر الإنتاج البشرية المادية التي تستخدم وتسير بهدف إنتاج الموارد والسلع والخدمات وكذلك بيعها وتوزيعها.¹

➤ التعريف الثاني:

تعرف كذلك مركز للإبداع ومركز للإنتاج وتقوم بتركيب السلطات وهي منظمة إقتصادية إجتماعية مستقلة نوعا ما تأخذ منها القرارات حول تركيب الوسائل البشرية والمادية لتحقيق الأهداف المسطرة في نطاق زمني مكاني.²

➤ التعريف الإجرائي:

هو نسق اقتصادي يهتم بالعملية الإنتاجية لها عدة أبعاد أي اقتصاديا، اجتماعيا وقانونيا، كما أنها تعد أداة للتمتية من خلال مواردها ونشاطاتها وأهدافها التي تسعى إلى تحقيقها.

خامسا: الدراسات السابقة:

1. الدراسة الأولى:

للباحثة طويهري فاطمة: تحت عنوان "أثر إستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية" بدراسة حالة شركة إنتاج الكهرباء، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، السنة الجامعية 2015/2014.

وقد كانت إشكالية الدراسة هذه الدراسة تتمركز حول السؤال الرئيسي التالي:

1- سعيد أوكيل، وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، دط، الجزائر، 1994، ص3.
2- عبد الرزاق بن حبيب، إقتصادية و تسيير المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، دط، الجزائر، 2002، ص24-25.

الفصل التمهيدي: الاطار التصوري والمفاهيمي للدراسة.

➤ ما الأثر الذي يخلفه إستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصال على أداء المورد البشري في المؤسسة

الجزائرية لتعزيز مركزها في دنيا العولمة؟

وعلى هذا الأساس تدرج الأسئلة التالية:

✓ إلى أي حد تم إعتماد تكنولوجيا المعلومات والإتصال في تسيير الموارد البشرية في شركة إنتاج

الكهرباء بتيارت؟

✓ هل توجد علاقة بين تدريب الموارد البشرية على استخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصال وأدائه

بشركة إنتاج الكهرباء بتيارت؟

✓ ما تطلعات شركة إنتاج الكهرباء بتيارت فيما يخص تطوير استخدام تكنولوجيا المعلومات على

المدى البعيد؟

وللإجابة عن هذه الأسئلة اعتمدت علمجموعة من الفرضيات تمثلت في:

➤ **فرضية عامة:**

بعد استخدام تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة الجزائرية العامل المحفز في تنمية قدرات المورد البشري

ويكسب أدائه، كما صاغت الفرضيات الجزئية:

✓ يتباين أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية وفقاً

للجنس، الأقدمية في الوظيفة، المستوى التعليمي، الدرجة الوظيفية.

✓ تعد الدورات التكوينية في مجال تكنولوجيا المعلومات المنهاج الرشيد في تحسين أداء الموارد

البشرية على مستوى إنتاج الكهرباء بتيارت.

الفصل التمهيدي: الاطار التصوري والمفاهيمي للدراسة.

✓ تسعى المؤسسة الجزائرية إلى تبني أساليب الإدارة الإلكترونية للمورد البشري المؤهل وتحقيق الميزة التنافسية وقد استعملت الباحثة في دراستها المنهج الوصفي لدراسة حالة الشركة إذ يهتم هذا المنهج بتشخيص ظاهرة معينة وكشف كافة جوانبها من التعبير عنها كمياً وكيفياً ما يؤدي ذلك إلى فهم علاقة هذه الظاهرة مع غيرها من الظواهر، ومن خلال هذه الدراسة توصلت الباحثة إلى نتائج من أبرزها:

- أنها أثبتت مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات لتحقيق إنتاجية ورفع مستوى أداء المورد البشري ولقد استفدت من هذه الدراسة في استخدام المنهج واختيار الأدوات المناسبة والعينة ولكنها لم تغطي هذه الدراسة أثر الحاجات الدوافع النفسية للعاملين نحو استخدام هذه الوسائل.

الدراسة الثانية:

للباحث موسوي محمد أبو حطب: تحت عنوان "فاعلية نظام تقييم الأداء وأثره على مستوى أداء العاملين"، حالة دراسية على جمعية أصدقاء المريض الخيرية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة قسم إدارة أعمال بغزة، 2009، دراسة منشورة. وقد كانت مشكلة هذه الدراسة تتمركز حول السؤال الرئيسي التالي:

➤ ما مدى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين في جمعية أصدقاء المريض وأثره في تحسين أداء العاملين؟ وتتفرع على هذا السؤال المركزي الأسئلة التالية:

- ✓ هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحليل الوظيفي وبين فاعلية نظام تقييم الأداء؟
- ✓ هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعايير المستخدمة وبين فاعلية نظام تقييم الأداء؟
- ✓ هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أساليب التقييم المستخدمة وبين فاعلية نظام تقييم الأداء؟

الفصل التمهيدي: الاطار التصوري والمفاهيمي للدراسة.

وللإجابة عن هذه الأسئلة اعتمد الباحث على مجموعة من الفرضيات تمثلت في:

✓ وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحليل الوظيفي وبين فاعلية نظام تقييم الأداء.

✓ وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعايير المستخدمة وبين فاعلية نظام تقييم الأداء.

✓ وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أساليب التقييم المستخدمة وبين عملية نظام تقييم

الأداء.

وقد استعمل الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي والذي يعرف طريقة في البحث تتناول أحداث

وظواهر وممارسات موجودة ومتاحة لدراسة والقياس كما هي، دون تدخل الباحث في مجرياتها ويستطيع أن

يتفاعل معها فيصنفها ويحللها، ومن خلال هذه الدراسة توصل الباحث إلى النتائج التالية:

✓ أظهرت نتائج الدراسة فاعلية نظام تقييم الأداء وأثره على مستوى أداء العاملين في جمعية أصدقاء

المريض الخيرية في قطاع غزة والتي سبق تحليلها.

✓ بينت الدراسة أن عملية التحليل الوظيفي المتبعة في جمعية أصدقاء المريض مقبولة مما يعني وجود

تحليل وظيفي يحدد الهدف من الوظيفة والواجبات والمسؤوليات والمعرفة والآليات والمهارات اللازمة

للعمل مما يشكل أساسا في تحسن أداء العاملين وإنجاز العمل بشكل أفضل ومتميز والذي بدوره يعود

بالفائدة على كل من المؤسسة والعاملين ولا يكون ذلك إلا من خلال الالتزام بتطبيق بنود التحليل

الوظيفي كاملة.

✓ بينت الدراسة أن عملية التحليل الوظيفي في الجمعية لا تتم بشكل دوري وهذا مؤشر على الأثر السلبي

الذي يمكن أن يؤثر على عملية تقييم الأداء وعلى النتائج التي قد تنتج عنها وذلك لعدم وجود جهة

معينة تتولى عملية التحليل الوظيفي.

الفصل التمهيدي: الاطار التصوري والمفاهيمي للدراسة.

ولقد ركزت هذه الدراسة على الجانب التقني لعملية الأداء ما ساعد ذلك ضبط متغيرات الدراسة.

2. الدراسة الثالثة:

دراسة عبد الرحمن العتيبي: تحت عنوان " أثر إستخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية"،

دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الأسترالية، 2010.

حيث تمثلت إشكالية الدراسة في التساؤل التالي:

➤ ما مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في الأكاديمية الدولية الأسترالية؟

وقد تطرق الباحث إلى الفرضيات التالية:

✓ يؤثر وضوح أهمية تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية لدى المستويات الإدارية تأثيراً ذو

دلالة إحصائية في إستخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية.

✓ يؤثر دعم إدارة المدرسة منح التحول إلى الإدارة الإلكترونية تأثير ذو دلالة إحصائية في إستخدام

تكنولوجيا المعلومات في لإدارة الموارد البشرية.

✓ يؤثر نظام المدرسة في تقديم الخدمات التعليمية تأتي ذو دلالة إحصائية في إستخدام تكنولوجيا

المعلومات في إدارة الموارد البشرية.

حيث تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية وكذلك

التعرف على أنظمة الموارد البشرية المستخدمة حالياً في المؤسسات التعليمية.

وقد تكون مجتمع الدراسة من المستويات الإدارية والأكاديمية المختلفة حيث بلغ عددهم نحو 72 موظفاً

وإستخدم الباحث استبيان مكون من 73 فقرة كأداة للدراسة، واختيار المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق

أهداف الدراسة، ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

الفصل التمهيدي: الاطار التصوري والمفاهيمي للدراسة.

- ✓ هناك وضوح لدى عينة الدراسة لأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية.
 - ✓ دعم إدارة الأكاديمية عملية التحول إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية.
- لقد جمعت هذه الدراسة بين عملية استخدام الوسائل التكنولوجية والأداء بصفة عامة مما يسمح بالتعرف على التراث الأدبي المتعلق بالدراسة.

سادسا: المقاربة السوسيولوجية:

من منطلق أن دراستنا تجمع بين الجانب التقني والجانب الإداري المتعلق بتقييم الأداء والذي له أبعاد اجتماعية حيث تتداخل الأنظمة المشكلة للمنظمة في هذين المتغيرين تكنولوجيا المعلومات وتقييم الأداء وكذلك سنقوم بتبني المدخل الجزئي المتعلق بالتكنولوجيا وتأثيرها على تقييم نظام إداري ومنه فالمقاربة التي نتبناها هي المقاربة بالنظم الجزئية تبعا للهدف الرئيسي للدراسة والتي نحاول فيها الكشف عن الجوانب التكنولوجية المؤثرة على تقييم أداء الموارد البشرية نظرا لتغطية هذا المدخل للجانبين الرئيسيين للدراسة.

الفصل الأول

تكنولوجيا المعلومات

تمهيد:

لقد صار فن مجارة العولمة، ضرورة حتمية لصياغة مجتمع معلوماتي، أول شروطه الامتثال لتكنولوجيا المعلومات، وأهم سماته اعتبار المعلومة جوهر كل عملية... ما جعل من طموح كل مؤسسة ذلك التحدي في تلقين أفرادها، وتمكينهم من تكنولوجيا المعلومات، باعتبارهم رأس المال المعرفي الوحيد والمرن في استيعاب هذه التكنولوجيا الجديدة، ما سيخلق بين التقنية الجديدة والموارد البشرية من أدوار جديدة، طبيعة الكترونية وموقع استراتيجي لهذه الأخيرة من جهة، وتحديث أنظمتها من جهة أخرى بتوفير المعلومة المناسبة في الوقت المناسب وبالذقة المطلوبة. وهذا ما سيتم التطرق إليه في هذا الفصل مركزين على تكنولوجيا المعلومات، مكوناتها، وظائفها، مزاياها، تأثيرها على المؤسسات.

1-1. تطور تكنولوجيا المعلومات:

نستطيع القول بأن تاريخ تكنولوجيا المعلومات هو تاريخ المعلومات نفسها لأن في أولى مراحل احتكاكه بغيره وبالطبيعة شعر بشيء نعرفه اليوم بالتخاطب، أو توصيل الأفكار فعلاقة الإنسان بغيره جعلته في كل مرة يستخدم أدوات وتقنيات يعبر من خلالها عن أفكاره، ففي حقيقة الأمر كانت المعلومات في البداية مجرد إشارات بسيطة تنتقل بين الأفراد في مجتمع ما قبل التاريخ بواسطة الحركات والأدوات البسيطة الموجودة آنذاك لتصبح في شكل إشارات معقدة، مصدرها تجهيزات وبرمجيات الإعلام الآلي، وقنواتها وسائل الاتصال المتطورة ومأواها قواعد وبنوك المعلومات وأسلوب استخدامها الاسترجاع الإلكتروني، وقد شهد القرن الثاني من القرن العشرين تطورات كثيرة ومتسارعة في تكنولوجيا المعلومات¹ بدءاً من اختراع الحواسيب وملحقاتها إلى استخدام شبكات ونظم المعلومات لتصبح المعلومات إلكترونية، وبإمكان الإنسان في مكان تواجدته أن يتصل بأي شخص في أي نقطة من العالم وبفضل التكنولوجيا الجديدة للمعلومات قد أصبح بإمكان الإنسان أن يحصل على معرفة العالم، ويكفي لذلك توفر حاسوب وشبكة اتصال ومن هنا نستنتج بأن تطور تكنولوجيا المعلومات مرتبطة بشيئين²:

- زيادة أهمية المعلومات باعتبارها المادة الخام الأولية التي يتم الرجوع إليها عند اتخاذ أي قرار ينطوي على أهمية ملموسة من أجل الوصول إلى نتائج صحيحة.
- تطور البحوث العلمية مع تطور المجتمع في جميع المجالات السياسية، الاقتصادية والاجتماعية.

1- جعفر الجاسم، تكنولوجيا المعلومات، دار أسامة للنشر والتوزيع، د-ط، عمان-الأردن، 2005، ص56.
2- محمد الصيرفي، إدارة تكنولوجيا المعلومات، ط1، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2009، ص13.

إن تطور تكنولوجيا المعلومات جعلت وكأن الاتصال البشري ونقل المعلومات يراوح مكانه، فالإتصال رجع إلى شفهي كما بدء أول مرة وصدق المارشال ماكلوهان صاحب نظرية القرية الكونية وقد ذكر الدكتور عماد عبد الوهاب الصباغ أربعة مراحل لتطور التكنولوجيا وهي:¹

- **المرحلة 1:** الوسائل اليدوية.
- **المرحلة 2:** استخدام الوسائل الميكانيكية مع بداية اختراع الآلات.
- **المرحلة 3:** الوسائل الإلكترونية والميكانيكية، وتدوم حتى الثمانينيات من القرن الماضي.
- **المرحلة 4:** تبدأ في العشرية الأخيرة من القرن الماضي وتستمر حتى يومنا الحاضر، وتميزت باستخدام مكثف للوسائل الإلكترونية، وتعددها، تكنولوجيا المعلومات مرتبطة بالواقع زمنيا ومكانيا من ناحية ومرتبطة بالممارسة العملية والتفسيرية في الأنشطة الإنتاجية بكل أبعادها من ناحية أخرى.

1-2. مكونات تكنولوجيا المعلومات:

إن تكنولوجيا المعلومات ليست مجرد تجهيزات ومعدات فقط بل تشمل مجموعة من الوحدات المتكاملة فيما بينها وهي كالتالي:²

أ. تكنولوجيا الاعلام الآلي:

وتشمل تكنولوجيا المعالجة الآلية للمعلومات من حواسيب وملحقاتها سواء كانت تجهيزات أو برمجيات.

ب. تكنولوجيا الإتصال:

وتعني الإتصالات والاتصالات السلكية واللاسلكية وشبكات تراسل المعلومات، وتعتمد تكنولوجيا

¹- حسن عماد مكاي، تكنولوجيا الإتصال في عصر المعلومات، ط3، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2003، ص42.

²-حسن جعفر الطائي، تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها، دار البداية ناشرون وموزعون، ط1، عمان-الأردن، 2013، ص39.

الفصل الأول: تكنولوجيا المعلومات.

الاتصالات بالأساس على البصريات والسمعيات والإعلامية، من بين هذه التكنولوجيات نذكر

الهاتف والأقمار الصناعية والأنسجة البصرية والخطوط الهيرتزية وغيرها.

ج. مصادر المعلومات:

وتشمل كل أشكال المعلومات من نص وصورة وصوت، ويتم جمعها وتنظيمها وتخزينها بواسطة

تكنولوجيا معينة.

د. المتدخلون:

ويشمل جميع الأشخاص الذين يتدخلون في استخدام تكنولوجيا المعلومات ومصادر المعلومات الحديثة

وكذا المصممين ويمكن اعتبار هؤلاء الأشخاص الجانب الإنساني لتكنولوجيا المعلومات.

1-3. وظائف تكنولوجيا المعلومات:¹

إن الاستخدام الأمثل لتكنولوجيا المعلومات ومعرفة أساليب الاستفادة القصوى منها يجعلها تستطيع القيام

بمجموعة من الوظائف والتي يمكن أن نجملها في أكثرها استخداما:

أ. تحصيل المعلومات:

ويكون عن طريق جمع البيانات والمعطيات التي تمكن المستفيد منها فيما بعد، وذلك في شكل ملفات

مرتبة ومحفوظة إلى وقت الحاجة، وهذه المعلومات يمكن أن تأخذ عدة أشكال نصية، أرقام، صور،

رسومات، إحصائيات، بيانات وأصوات....الخ.

¹- غسان حاتم داود الراسي، إدارة التكنولوجيا (مفاهيم ومداخل، تقنيات، تطبيقات عملية)، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2007، ص20-29.

ب. المعالجة:

وتأتي في المرحلة الثانية، بعد تحصيل المعلومات يمكن أن نقوم بمعالجتها، فالمعالجة تقتضي تحويل البيانات والرموز إلى معلومات قابلة للاستهلاك، ويشير الدكتور عماد عبد الوهاب الصباغ إلى أن مصطلح معالجة المعلومات هو مصطلح عام للتعبير عن أي من فعالية الحاسوب التي تحول أي نوع من المعلومات إلى نوع آخر، ويمكن تمييز نوعين من المعالجة:¹

* معالجة النصوص:

تسمح لنا بإدخال بيانات ونصوص وأشكال وإخراجها بشكل جذاب بالنظر لما تقدمه لنا الحواسيب من إمكانيات في هذا الشأن.

* معالجة الأشكال:

وتعني به إمكانية تحويل البيانات والمعلومات الموجودة إلى أشكال بيانية وصور يمكن قراءتها لزيادة وعينا وفهمنا.

* معالجة الأصوات:

لقد أتاحت تكنولوجيا المعلومات الحديثة إمكانية إدخال الأصوات إلى أجهزة الحاسوب أو عن طريق التحدث إلى الحاسب مباشرة كما توفره برمجية Net Skype.²

¹- منال هلال المزاهرة، تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان-الأردن، 2014، ص40-41.

²- محمود حامد خضر، الاعلام والانترنت، دار البداية ناشرون وموزعون، ط1، عمان-الأردن، 2012، ص47.

ج. الخزن والاسترجاع:

من الوظائف التي تقدمها تكنولوجيا المعلومات والتي تعتبر مما تتميز به هي قدرتها على تخزين وحفظ البيانات والمعلومات واسترجاعها عند الطلب، وهناك أوساط مختلفة لتخزين المعلومات سواء كان ذلك في ذاكرة الحاسوب أو على أقراص مغناطيسية أو أقراص ضوئية.

د. نقل وإرسال المعلومات:

لقد أدى الاستخدام المتزامن لتكنولوجيا الحواسيب وتكنولوجيا الاتصالات أي تكنولوجيا المعلومات في أي نقطة من العالم عن طريق استخدام شبكات المعلومات وشبكات الاتصال الحديثة وظهور ما يعرف بالطرق السريعة للمعلومات والشبكة العالمية للمعلومات.

1-4. مزايا استخدام تكنولوجيا المعلومات:

إن الاستخدام الاحسن لتكنولوجيا المعلومات يجعل الإنسان يهتم بفوائدها والمزايا التي توفرها عند كل استخدام وندكر منها:¹

أ. السرعة:

ويقصد بها السرعة في أداء الوظائف بالأوامر فلقد عهدت تكنولوجيا المعلومات على تقديم خدمات على قدر كبير من السرعة.

ب. الدقة:

إضافة إلى أنها أكثر سرعة فإنها تعمل على قدر كبير من الدقة أو بالأحرى الدقة المتناهية فالأجهزة الإلكترونية الحديثة تدرك الأخطاء والاختلافات التي يعجز البشر عن إدراكها.

1- احمد ماهر، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية للنشر، مصر، 1999، ص365.

ج. الموثوقية:

مع السرعة والدقة فإن تكنولوجيا المعلومات تقلل من مواطن الشك بحيث تعطي نتائج أكثر موثوقية ومصداقية وترتبط دائما بطريقة إدخال البيانات والمعلومات.

د. الثبات:

تتميز تكنولوجيا المعلومات بقدرتها على أداء نفس الأعمال والوظائف وبنفس الوتيرة وتكرار نفس المهام، فالحاسوب يمتاز بقدرته على تكرار العمل بصورة ثابتة أي إجرائه مرة بعد بنفس الأسلوب ويحصل على نفس النتائج عامة، ولأي عدد من المرات.¹

1-5. أهمية تكنولوجيا المعلومات:

إن تكنولوجيا المعلومات ليست مسألة فنية فحسب، ولكنها مسألة حضارية وثقافية فهي ترتبط بتغيير قيم ومفاهيم وعادات سائدة في المجتمع، ولعل ما زاد المعلومات أهمية هو تلك الوسائل التكنولوجية الحديثة التي أعطت المعلومات بعدا آخر، ومع التطور التقني في مجال معالجة وتخزين وتوصيل المعلومات أصبح الفصل بين المعلومات والتكنولوجيا غير ممكن.²

كما أن تكنولوجيا المعلومات لا تقتصر أهميتها على عصر دون آخر، بل إن أهميتها تزداد يوما بعد يوم، خاصة وأن مجتمع المعلومات أصبح حقيقة ملموسة، وتؤكد حقائق تطور الشعوب أن تكنولوجيا المعلومات مثلت عنصر حيوي للنمو والازدهار، وأداة فاعلة للتفوق العلمي.

وهي اليوم تكمل تفرداها باكتساب الدور الحاسم في تحديد صورة المستقبل وبناء العالم الجديد، غير مساهمتها في تسهيل أمور الناس، ورفع مستويات معيشتهم وخلق مجتمع يقوم على الاقتصاد الرقمي.

1- احمد ماهر، مرجع سابق، ص366.

2- زعي مصطفى عليان، عدنان محمود الطوباسي، الاتصال والعلاقات العامة، دار صفاء، عمان-الأردن، 2005، ص109.

ومما لا شك فيه أن تكنولوجيا المعلومات تتبوأ اليوم موقع الصدارة من حيث الدور الاستراتيجي الذي تلعبه في عدد متنام من الصناعات والقطاعات الاقتصادية الأخرى، والواقع أن أهمية الاستراتيجية لتكنولوجيا المعلومات قد تعززت وتكرست بفضل قوى أساسية دافعة في مقدمتها المعلومة والتغيير التنظيمي والمنافسة المكثفة وثورة التكنولوجيا نفسها.

لقد أتاحت تكنولوجيا المعلومات مميزات هائلة للمعلومات وجعلها تتميز بالجودة من جميع الجوانب فاستخدام التقنيات الحديثة للمعلومات والاتصالات اليوم من أجل معالجة المعلومات وتحويلها وتبادلها، وبالأخص منها المعلومات الرقمية.

1-6. تأثير تكنولوجيا المعلومات على المنظمات:

إن أحوج ما تحتاج إليه المنظمات في عصر المعلومات الذي تميز بالاقتصادي ولها الأثر البالغ على أداء المنظمات وعلى قدرتها التنافسية عبر زيادة تدفق المعلومات ونقل المعارف وتحسين التنظيم وزيادة القدرة على الابتكار وتطوير المنتجات ويمكن اجمالها في الآتي:¹

✓ تؤثر تكنولوجيا المعلومات على الكفاءة الإنتاجية المنظمة من خلال اختراع أساليب ونظم متطورة عالية الكفاءة لضبط عملية الإنتاج ومراقبة الجودة وتأكيدا لتشمل جميع عناصر مكونات المنتجات ووسائل وأساليب إنتاجها وحفظها وتداولها فضلا عن استخدامها كنظم الإنتاج التي تتحكم بها الحاسبات.

✓ مساعدة المنظمات في تنمية الميزة التنافسية عبر استخدام برمجيات التطبيقات الشاملة المتقدمة فضلا عن التطبيقات عبر الإنترنت واللذان توفران نظاما يشمل على الكلفة والوقت والجودة وعامل المرونة.

¹- نصيرة بوجمعة سعدي، عضو، نقل التكنولوجيا في مجال التبادل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص18.

الفصل الأول: تكنولوجيا المعلومات.

- ✓ تؤثر تكنولوجيا المعلومات على ربحية المنظمة وذلك من خلال تطبيق وفرت الكلفة نتيجة تطوير وسائل آليات تنظيم الإنتاج للسلع والخدمات بالاستغلال الأمثل للموارد وتقليص الأخطاء.
- ✓ تؤثر تكنولوجيا المعلومات اللازمة والاتصالات على أنشطة التخطيط كعملية إدارية ويظهر ذلك جليا في تأثير استخدام الحاسوب في تقديم وتحليل المعلومات اللازمة لأداء العديد من الوظائف.
- ✓ تستخدم تكنولوجيا المعلومات لتحقيق التنسيق والرقابة والتحكم بهدف تحقيق المرونة والكفاءة والجودة العالية.

1-7. الآثار الإيجابية لتكنولوجيا المعلومات:

لقد خلفت تكنولوجيا المعلومات وراءها آثارا إيجابية ملموسة بفعل ما أحدثته من تغيير عدّ ثورة بالمعنى الحقيقي على النشاط الإنساني وشتى قطاعات الحياة فقد تحسن الأداء الوظيفي في مختلف قطاعات الإنتاج، الصناعة والزراعة والتجارة والخدمات، وتوفره آلية تقصي وتتبع سيل المعلومات المتدفق اللازم لتطوير ونماء هذه القطاعات عوضا عن إدارتها وأتاحت تجنب الهدر وزيادة الكفاءة وتلاشت خاصة في الصناعة المعتمدة على الروبوت مشكلات روتين العمل وملل التكرار وتحققت سرعة الأداء وكفاءته في كل ما يتاح معالجته بالحاسوب بدلا من اليد البشرية، كما أحدثت ثورة حقيقية في مجال التعليم من حيث المحتوى والأداء وتحققت الفتحا الرائدة في مجال البحث العلمي بفضل الحاسوب وزاد استخدام مختلف تكنولوجيات المعلومات والاتصال في المستشفيات والمختبرات الطبية بصورة واسعة مما يحقق دقة النتائج وسرعتها كما مكنت من إدماج بعض الفئات التي كانت محرومة في المجتمع مثل المعاقين والمكفوفين، كما مكنت من مكنة التخطيط واتخاذ القرار والتحكم الأفضل في المصادر والتنفيذ الأكثر كفاءة لشتى العمليات الخدماتية

الفصل الأول: تكنولوجيا المعلومات.

والإنتاجية، وتعتبر تكنولوجيا المعلومات أداة لتعزيز العلاقات الاجتماعية بين أفراد الأسرة الواحدة والأصدقاء وأبناء الوطن الواحد، كما أنها وسيلة لتكوين واكتساب علاقات جديدة في كافة أنحاء العالم.¹

¹- علاء عبد الرزاق السالمي، تكنولوجيا المعلومات، ط2، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2002، ص362.

خلاصة:

من خلال ما تم التطرق إليه في هذا الفصل فإن تكنولوجيا المعلومات قد سيطرت على الجانب الاقتصادي والإداري باعتبارها الأكثر احتكاكا بنتائج العولمة، ولعل انصهار تكنولوجيا المعلومات في نظم المعلومات سيفرز ذلك الحل التنظيمي والإداري، في ترشيد المعلومات وخلق القيمة لتتحول إلى إدارة إلكترونية للموارد البشرية خاضعة لمعايير إدارة الجودة الشاملة.

الفصل الثاني تقويم الأداء

تمهيد:

يعتبر الأداء المحور الرئيسي والمقياس الحقيقي لفاعلية الفرد في المؤسسة وفي وظيفته بالتحديد إذ يرتكز فهم الأداء على معرفة وتحليل الفروقات بين ما هو مخطط وما تحقق، بين ما أنجزه الفرد فعلا وبين ما كان من المفروض أن ينجزه وعليه تهتم المؤسسة بمتابعته ومراقبته قياسه أكثر من أي متغير آخر، وفي هذا الفصل سنتطرق إلى عدة تفصيلات حول تقييم الأداء والإلمام بكل جوانب فذا المتغير.

2-1. أهمية تقييم الأداء:¹

- ✓ تحديد مدى كفاءة الفرد.
- ✓ المعاملة العادلة وحصول كل عامل على ما يستحق (ترقية، علاوة، مكافأة.....الخ).
- ✓ زيادة مستوى الرضا.
- ✓ خلق فرص الاحتكاك بين الرئيس والمرؤوس.
- ✓ يرتبط التقدير والاهتمام المستمر بما يبذله الفرد من جهد و طاقة في تأديته لعمله، بخلق المناخ التنظيمي والعلاقات الحسنة والروح المعنوية الدافعة للعمل.
- ✓ يؤدي شعور العاملين بأن جهة ما تقوم بتقييم نشاطهم إلى الالتزام بتنفيذ المهام.
- ✓ يمثل تقييم الأداء وسيلة رقابية على المشرفين الذين يتابعون مراقبة وتقييم جهود العاملين.
- ✓ يمكن التقييم الموضوعي أن يكون وسيلة جذب للموارد البشرية ذات المؤهلات النوعية (الموارد البشرية الجيدة).
- ✓ التعرف على نقاط القوة والضعف (تطوير نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف).
- ✓ توفير الأساس الموضوعي لأنشطة إدارة الموارد البشرية (التوظيف، التدريب.....إلخ).

2-2. أهداف تقييم الأداء:²

يتجسد هدف تقييم الأداء في أنه يوفر لها معلومات غنية وواضحة وموضوعية وصحيحة عن أداء مواردها البشرية التي تعمل لديها بشكل دوري ومستمر، بما يخدم استمرارية عملية تطوير وتحسين هذا الأداء، وتحقيق

1- رولا نايف المعاينة، صالح سليم الحموري، إدارة الموارد البشرية "دليل عملي"، ط، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2012، ص 116.

2- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان-الأردن، 2005، ص366-367.

الفصل الثاني: تقييم الأداء.

فاعلية تنظيمية عالية المستوى لأدائها التنظيمي الكلي مع مرور الزمن، فنتائج التقييم تعكس صورة واضحة وصادقة عن أداء كل فرد في المنظمة، فتبين فيما إذا كان يعمل بجد ونشاط وفاعلية وفق ما هو مطلوب أم لا، لتكون مكافأته قائمة على أساس عادل في ضوء جهده في عمله، كما أن هذه النتائج تكشف جوانب الضعف في الأداء لعلاجها، وجوانب القوة فيه من أجل وضع السبل الكفيلة لزيادة الاستفادة منها وبالتالي ومن هذا المنطلق نجد أن تقييم الأداء يخدم المنظمة والعاملين فيها بأن واحد، كما يخدم المجتمع بأن تقدم المنظمة له سلعا وخدمات ذات جودة عالية وبأسعار معقولة.

2-3. خطوات تقييم الأداء:

يوجد عدد من الخطوات التي لا بد من اتباعها لوضع معدلات الأداء وهي:¹

✚ **الاختيار:** والمقصود اختيار أنسب الأعمال لقيادتها.

✚ **التسجيل:** ويعني بتسجيل الحقائق والبيانات المتعلقة بالظروف التي يتم فيها العمل والأساليب

وعناصر النشاط.

✚ **القياس:** وهو قياس كمية العمل المستغلة بكل عنصر ومصطلحات الوقت باستعمال الأسلوب الفني

المناسب لقياس العمل.

✚ **جمع الوقت النمطي:** باحتساب زمن المشاهدة لكل عنصر من العناصر واحتساب الوقت العادي

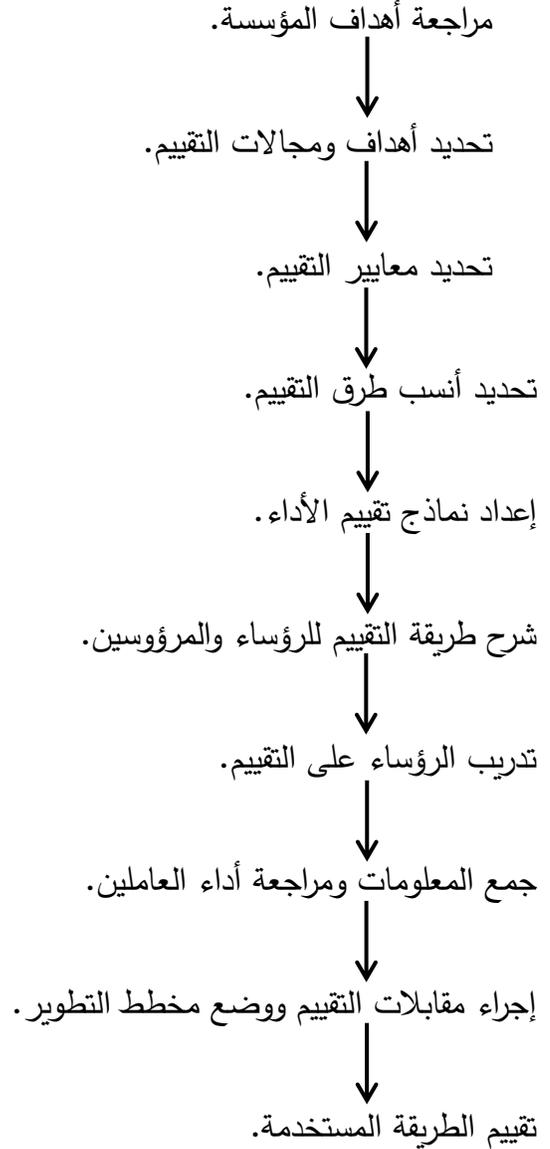
لكل عنصر من العناصر.

¹- هاشم حمدي رضا، تنمية وبناء نظم الموارد البشرية، دار الرابطة للنشر والتوزيع، ط1، عمّن-الأردن، 2009، ص154-155.

🚩 **التحديد:** ويتم تحديد سلسلة النشاطات تحديدا دقيقا وتحديد طريقة التشغيل التي حدد لها الوقت

وتحديد الوقت القياسي للنشاط والأساليب المعنية.¹

2-4. مراحل تقييم الأداء:²



¹ - هاشم حمدي رضا، مرجع سابق، ص 155.

² - صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، د-ط، الدار الجامعية للنشر والطبع والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2000، ص 171.

3. طريقة التدرج:

- يضع المقيم تصنيفاً للأداء كأن يقول: أداء ضعيف، أداء مقبول، أداء متوسط، أداء جيد.
- تتم مقارنة أداء الأفراد وفقاً لهذا التصنيف.
- يوضع كل فرد وفقاً لدرجة أدائه (ضعيف، مقبول...إلخ).

4. طريقة التوزيع الإجباري:

- تحديد نسبة مئوية معينة لكل تصنيف.
- وضع الأفراد في مجموعات وفقاً لأدائهم 40% أدائهم جيد (المجموعة الأولى)، 32% أدائهم متوسط (المجموعة الثانية)...إلخ.

5. طريقة التدرج البياني:

- تحديد عدد من الخصائص المساهمة في الأداء (كمية الإنتاج، نوعية...إلخ).
- تقييم كل فرد وفقاً لدرجة امتلاكه لهذه الخصائص.
- تحديد وضع الفرد على مقياس التدرج البياني.

3-5-2. الطريقة الحديثة:

1. طريقة الوقائع (الأحداث) الحرجة:

- الملاحظة الدقيقة لأداء الفرد.¹
- تجميع أكبر عدد من ممكن من الوقائع المؤثرة في أداء الفرد.
- تحديد قيمة لكل حادثة حسب أهميتها للعمل.

1- هاشم حمدي رضا، تنمية وبناء نظم الموارد البشرية، دار الراجحة للنشر والتوزيع، ط1، عمان-الأردن، 2009، ص155-156.

2. مقياس التدرج: على الأساس السلوكي (يربط هذا المقياس بين طريقتي التدرج البياني والمواقف

الدرجة):¹

- يتم تحديد وتصميم أعمدة لكل صفة أو سلوك مستقى من واقع العمل الفعلي.
- يتم تقييم الفرد بناء على مدى امتلاكه للصفات وسلوكه المتوقع في واقع العمل.
- ترتبط هذه الصفات (السلوكيات) بمتطلبات العمل الأساسية.

3. مقياس الملاحظات السلوكية:

- التركيز على السلوك الملاحظ.
- مراقبة ومتابعة الأفراد العاملين.
- تقييم الأداء اعتمادا على النتائج المحققة فعلا (مقارنة بالأهداف المخططة).

4. طريقة الإدارة بالأهداف:²

- تحديد الأهداف (بالاتفاق بين الرئيس والمرؤوس).
- يجب أن يكون هذا التحديد واقعا وقابلا للقياس.
- يتم تقييم الأفراد وفقا لما تم تحديده من أهداف في المرحلة الأولى.

5. طريقة مراكز التقييم:

- قياس مهارات وصفات معينة مثل التخطيط، التنظيم، العلاقات الاجتماعية.
- تحديد مقاييس معينة لهذه الصفات في ضوء تحديد الأهداف.

1-سعاد نايف برنوطي، إدارة الموارد البشرية "إدارة الافراد"، دار وائل للنشر والتوزيع، دط، عمان-الأردن، 2008، ص395.

2-د-علي غربي، د- بلقاسم سلاطينية، د-إسماعيل قيره، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ص143.

2-6. مزايا تقييم الأداء: ¹

- ✓ رفع الروح المعنوية للعاملين.
- ✓ إشعار العاملين..... بمسؤولياتهم.
- ✓ وسيلة لضمان عدالة المعاملة.
- ✓ الرقابة على الرؤساء.
- ✓ استمرار الرقابة والإشراف.
- ✓ تقييم سياسات الاختيار والتدريب.

2-7. نتائج تقييم الأداء:

تستخدم نتائج تقييم الأداء في عدة مجالات تتعلق بالترقية، التعيين، النقل، الانضباط، وضع البرامج التدريبية، تحديد ومنح المكافآت، يكشف تقييم الأداء عن الكفاءة والانضباط ومن ثم إمكانية اتخاذ القرارات المناسبة التي تهم مستقبل كل من العاملين والمؤسسة على حد سواء.

والجدير بالذكر أن عملية التقييم لا تستند إلى محاكات كمية فقط بل تعتمد أيضا على تقييم السلوك الوظيفي للعامل من حيث الانضباط والمواظبة، التعاون، القدرات والمهارات إلى جانب السمات الشخصية للفرد مثل التميز بروح المبادرة، الأمانة وحسن السلوك في العمل.²

¹- مدحت محمد أبو النصر، إدارة وتنمية الموارد البشرية (الاتجاهات المعاصرة)، مجموعة النيل العربية، دط، الأردن، 2007، ص 34.

²- عباس سهيلة، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، دط، عمان-الأردن، 2006، ص152.

خلاصة:

من خلال ما تم التطرق إليه في هذا الفصل إن موضوع تقييم الأداء هو عبارة عن عملية تتم بموجبها تقدير جهود العاملين ومنجزاتهم عبر خطوات ومراحل أساسية متبعة لوضع معدلات الأداء، وبهذا فالأداء وتقييمه يعد مؤشرا أساسيا يدل على مدى نجاح أو فشل المؤسسة مهما كان نوعها ولذلك تسعى كل مؤسسة إلى تأدية أعمالها بشكل يضمن تحقيق أهدافها المخطط لها.

الفصل الثالث

الدراسة الميدانية

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

تمهيد:

لقد تطرقنا في هذا الفصل إلى الدراسة الميدانية لبحثنا حيث تم تصميم استمارة البحث ثم النزول بها إلى الميدان رسميا وكان ذلك بعد جمع البيانات وصياغتها في جداول كما هو مبين ادناه، وقد تم تحليل الجداول معتمدين في ذلك على الدراسات السابقة وأهم النظريات.

3-1. مجالات الدراسة:

3-1-1. المجال المكاني:

1. التعريف بمؤسسة السلام الكترونيكس (star light):

مؤسسة السلام -تبسة- هي مؤسسة خاصة ذات مسؤولية محدودة، أنشئت بمقتضى قرار م. ت. ت. أ رقم 5270 قرار رقم: 69561 بتاريخ 1999/10/06 وتقع هذه الأخيرة على بعد 5 كلم جنوب مدينة تبسة بمحاذات الطريق الوطني رقم 16 (لاروكاد) -تبسة- وتتربع على مساحة 25000م² والتي تعود ملكيتها لأصحاب المصنع.

أيضا تعتبر من بين المؤسسات الوطنية الخاصة التي تساهم في خدمة الاقتصاد الوطني، وتطويره في مجال إنتاج المنتجات الإلكترونية والكهرومنزلية. وتجدر الإشارة إلى أن السلام الكترونيكس أقامت شراكة مع الشركة العالمية الكورية LG وهي اختصار للكلمتين ¹LIGHT و ²GOLD STAR - لصناعة المنتجات الإلكترونية والكهرومنزلية حيث قامت هذه الأخيرة بعقد شراكة مع ستة وخمسين (56) دولة في العالم. وتم انجاز الوحدة برأس مال اجتماعي قدر ب10.400.000.00دج، وموّل المشروع بتمويل ذاتي 70% وقروض 30% لنقوم بنشاط رئيسي وهو الصناعة التركيبية للمنتجات الإلكترونية والكهرومنزلية. من أسباب إنشاء الوحدة بتبسة ما يلي:

✓ الأرض التي أقيم عليها المصنع ملك لأصحاب المشروع.

✓ أسباب ذاتية كون أصحاب المشروع من تبسة.

✓ من أهم الأسباب خلق مناصب شغل بتبسة.

¹ - LIGHT: وتعني الضوء وهي شركة أمريكية.

² - GOLD STAR: وتعني النجم الذهبي، وهي شركة كورية.

2- أهداف المؤسسة:

كما هو معروف فإن لكل مؤسسة أهداف تسعى لتحقيقها لبلوغ مستوى معين من القدرة على المنافسة ودخول السوق بقوة وفرض سيطرتها.

كذلك الحال بالنسبة لمؤسسة السلام الكترونيكس أنها تسعى لتحقيق أهداف استراتيجية وضعت من طرف الإدارة لبلوغ درجة من الانتفاع الاقتصادي، وعلى أساس المخطط الاستراتيجي المسطر فإن الأهداف تتمركز على المحاور الآتية:

✓ مسايرة التطور التكنولوجي عن طريق استعمال المكننة الحديثة وإعادة رسكلة للإطارات بالخارج (مهندسين، تقنيين، إطارات).

✓ بلوغ نسبة انتاج مرضية.

✓ التركيز على جودة منتجاتها مقارنة بالمنتجات الأخرى.

✓ الاختيار الأمثل على أساس الكفاءة المهنية عملية التوظيف.

✓ دراسة السوق باستمرار لمعرفة متطلبات المستهلك واستجابة الرغبات.

✓ اتباع سياسة تجارية متميزة وهادفة.

3-1-2. المجال البشري:

يعرف مجتمع البحث بأنه "مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها غيرها من العناصر الأخرى، والتي يجرى عليها البحث والتقصي".

وعليه يشير المجال البشري إلى تحديد المجتمع الأصلي للدراسة ويمكن حصره في مذكرة البحث هذه في

الإداريين العاملين في مؤسسة السلام الكترونيكس-تبسة-(star light).

3-1-3. المجال الزمني:

وهي الفترة الزمنية التي استغرقها إنجاز مذكرة البحث بدءاً من قبول موضوع البحث من طرف الأستاذ المشرف وكذلك مجلس الإدارة بداية من شهر أبريل وإلى تاريخ انتهاء إعداد المذكرة، وأيضاً المدة التي استغرقناها في التريـص من "2018/03/25" إلى "2018/04/11" بمؤسسة السلام الكترونيـكس (starlight)، حيث تمت ملاحظة المؤسسة من الداخل وكيفية العمل، محاولة الحصول على البيانات والمعلومات حول المؤسسة وطبيعة نشاطها.

3-2. الإجراءات المنهجية:

3-2-1. العينة:

هي جزء معين أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي، تم تعميم نتائج الدراسة على المجتمع كله. تم إتباع أسلوب العينات غير الاحتمالية باستخدام العينة القصدية (الفرضية)، نظراً لطبيعة الموضوع، أهدافه والبيانات التي نرغب في الوصول إليها من خلال أفراد مجتمع الدراسة، حيث تعرف هذه الأخيرة بأنها " تلك التي يقوم الباحث فيها بانتقاء مفردات عينته من بين مفردات مجتمع الدراسة بالشكل الذي يشعر أنه يساعده في تحقيق أهداف دراسته بصورة أفضل".³

3-2-2. منهج الدراسة:

يعتبر منهج الدراسة من الخطوات الأساسية في أي دراسة أو بحث اجتماعي فهو الذي يحدد مدى مصداقية وموضوعية النتائج المتحصل عليها، ويعرف المنهج على أنه طريقة البحث أو العمليات التي ينهض عليها

³ عبد المعطي، محمد غسان، التصورات المنهجية وعملية البحث العلمي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص154.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

أي علم ويستعان به في دراسة ظاهرة معينة والتي يعتمد عليها في تحقيق الفرضيات وتحصيل المعرفة والتنبؤ، وبهذا يكون المنهج العلمي ضرورة للبحث. ونظرا لطبيعة الدراسة الاستكشافية والتحليلية تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والذي يقوم بدراسة وتحليل الظاهرة من خلال تحديد خصائصها وأبعادها بهدف الوصول إلى وصف علمي مكامل لها.

3-3. أدوات الدراسة:

وهي مجموعة الوسائل التي يستخدمها الباحث للحصول على البيانات والمعلومات التي تخدم بحثه ويرى العديد من الباحثين انه من المفيد إستخدام اكثر من أداة في الدراسة الميدانية واستخدمنا في بحثنا هذا الأدوات التالية:

3-3-1. الملاحظة:

✚ **تعريفها:** الملاحظة المنهجية المقصودة التي توجه الانتباه والحواس والعقل إلى طائفة خاصة من

الظواهر والوقائع لإدراك ما بينها من علاقات وروابط.

✚ خطوات إجراء الملاحظة:

- 1- التحديد الدقيق والواضح للأهداف الملاحظة وفقا لأهداف البحث.
- 2- تحديد أنواع السلوك المراد ملاحظته بصورة إجرائية ليس فيها ولا غموض بحيث يمكن تسجيله بسهولة ويسر.
- 3- إعداد الأداة المناسبة للملاحظة.

3-3-2. الاستبيان:

1- حتى تصمم استبياننا سليما جاهزا للتطبيق لابد ان نقوم بالخطوات التالية:

- ✓ تحديد الموضوع العام للبحث.
- ✓ تقسيم الموضوع العام إلى عدد من الموضوعات الفرعية حتى يتسنى للباحث تغطية كل فرع بمجموعة من الأسئلة التي تشكل في مجموعها العام الأسئلة التي يتألف منها الاستبيان عند التطبيق.
- ✓ تقويم الأسئلة ويتم ذلك عن بمراجعة أولية للأسئلة والتأكد من تغطية الأسئلة لكافة الموضوعات الفرعية والعامه وعرض الأسئلة على مجموعة من الأفراد لتلقي المزيد من الملاحظات.
- ✓ جمع الاستبيان والبدء في بتحليل المعلومات الموجودة به وتصنيفها وتفسيرها للخروج بتوصيات مناسبة تتعلق بمشكلة البحث.

2- بعض الخصائص التي تجعل الاستبانة مؤدية للغرض منها دقة وتتلخص تلك الخصائص فيما يلي:

- ✓ أن تتعامل مع موضوع مميز يعرف المستجيب, أنه مهم بدرجة تبرر قضاء وقته في الإجابة عن أسئلتها.
- ✓ أن تتضمن الاستبانة إرشادات واضحة وكاملة تبييت الغرض منها بالدقة.
- ✓ تحديد المصطلحات المستخدمة وثباتها ووضوحها.
- ✓ أن تكون أسئلة الاستبانة قصيرة ومرتببة وواضحة للكتابة.
- ✓ أن تكون تصاغ اسئلة الاستبانة بكلمات بسيطة لا غموض فيها وموضوعية.

3-3-3. المقابلة:

✚ **تعريفها:** هي استبيان شفوي يتم فيه التبادل اللفظي بين القائم بالمقابلة وبين فرد أو عدة أفراد للحصول على معلومات ترتبط بأرائها أو اتجاهات أو مشاعر أو دوافع أو سلوك، وتستخدم المقابلة مع معظم أنواع البحوث التربوية إلا أنها تختلف في أهميتها حسب المنهج المتبع في الدراسة، فعلى سبيل المثال تعتبر من أنسب الأدوات استخداما في المجتمع الوصفي.

✚ **خطوات إجراء المقابلة:**

1- التخطيط للمقابلة ويتم فيه:

- ✓ تحديد أهداف المقابلة.
- ✓ تحديد الأشخاص الذين سيتم مقابلتهم.
- ✓ تحديد أسئلة المقابلة.
- ✓ تحديد المكان المناسب لإجراء المقابلة

2- تنفيذ المقابلة ويرتبط بعاملين:

- ✓ **تسجيل المقابلة:** يرتبط أسلوب تسجيل المقابلة بنوع الأسئلة المطروحة فهل هي مقيدة أم مفتوحة يلاحظ أن تسجيل المقابلة يعتبر من العمليات البالغة الأهمية وذلك لارتباطها بموضوع البحث، وتتخذ عملية التسجيل عدة أشكال منها : التسجيل الكتابي للمعلومات أثناء المقابلة واستخدام المسجلات الصوتية.
- ✓ **توجيه المقابلة:** تتوقف البيانات التي تسفر عنها المقابلة على الأسلوب الذي يوجه به الباحث للمقابلة، ومن المهارات التي ينبغي توفرها في الباحث قدرته على استهلال الحديث وتوجيهه.

3-4. عرض وتحليل نتائج الاستبيان:

لقد استعملنا الاستبيان كأسلوب لجمع المعلومات وذلك عبر 26 سؤال⁴ بعضها متعلق بالبيانات الشخصية، والبعض الآخر بتكنولوجيا المعلومات وتقييم أداء المورد البشري.

✚ عرض نتائج الاستبيان:

تم اختيار العينة بطريقة قصدية وتضم هذه العينة كل من الإداريين والعمال قصد التعرف على تكنولوجيا المعلومات وتقييم أداء المورد البشري .

والجدول الآتي يوضح المجتمع الإحصائي المستهدف.

الجدول رقم 01: المجتمع الإحصائي المستهدف.

عدد الاستثمارات الموزعة	عدد الاستثمارات المسترجعة	عدد الاستثمارات غير المسترجعة	عدد الاستثمارات الملغاة	عدد الاستثمارات القابلة للتحليل	معدل صدق العينة
25	25	00	05	20	%100

✚ تحليل نتائج الاستبيان:

لقد اعتمدنا في تحليل نتائج الاستبيان الطريقة التالية:

• س: النسبة %100 ← 20

• ن: التكرار ن ← س

$$\frac{\%100 \times \text{ن}}{20} = \text{س}$$

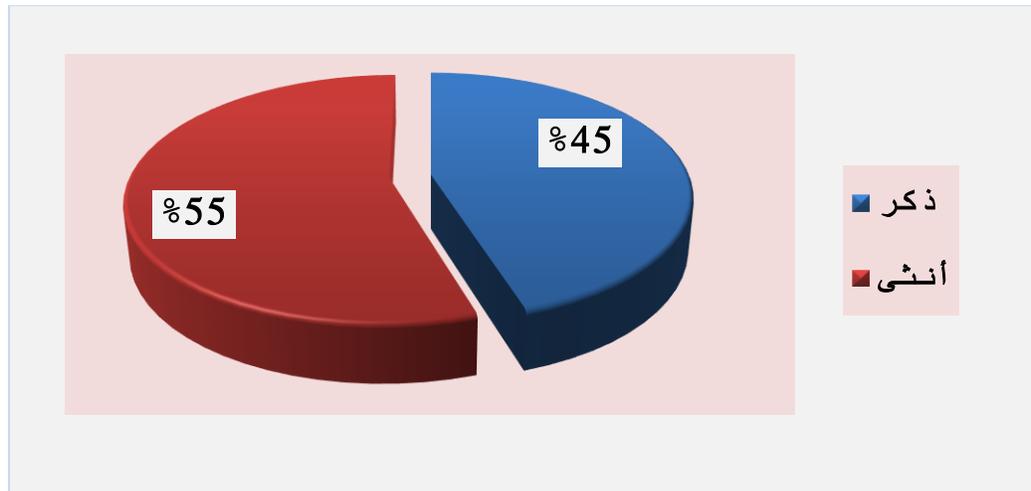
⁴-مقابلة مع رئيس مصلحة المستخدمين لتوزيع الاستثمارات يومي 26 و 2018/03/31 على الساعة 9:30 صباحا.

1- تفرغ وتفسير استجابات الموظفين للمحور الأول (البيانات الأولية):

الجدول رقم 02: توزيع التكرار والنسبة المئوية للجنسين (ذكر وأنثى).

النسبة %	التكرار	الجنس
45%	09	ذكر
55%	11	أنثى
100%	20	المجموع Σ

المصدر: الدراسة الميدانية.



الشكل رقم 02: توزيع التكرار والنسبة المئوية للجنسين (ذكر وأنثى).

نلاحظ من الجدول أعلاه أن نوع المجتمع المدروس احتوى على عينة فيها ذكور وإناث موزعة كالاتي:

▪ ذكور بتكرار 09 ونسبة مئوية 45%.

▪ إناث بتكرار 11 ونسبة مئوية 55%.

ويرجع هذا التباين النسبي إلى طبيعة الأعمال الإدارية التي تميز عينة الدراسة حيث لا يتطلب نمط العمل

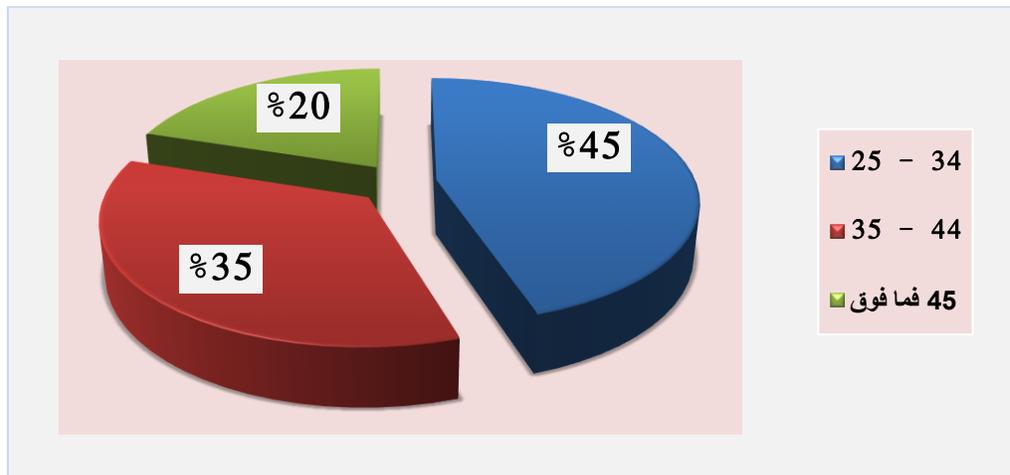
الموجود ولا يتأثر بالنوع البشري (ذكر، أنثى).

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

الجدول رقم 03: توزيع التكرار والنسبة المئوية للفئة العمرية لأفراد العينة.

النسبة %	التكرار	السن
%45	09	34 - 25
%35	07	44 - 35
%20	04	45 فما فوق
%100	20	المجموع Σ

المصدر: الدراسة الميدانية.



الشكل رقم 03: توزيع التكرار والنسبة المئوية للفئة العمرية لأفراد العينة.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن الفئة العمرية للعينة موزعة كالاتي:

- 34 - 25: بتكرار 09 ونسبة مئوية 45%.
- 44 - 35: بتكرار 07 ونسبة مئوية 35%.
- 45 فما فوق: بتكرار 04 ونسبة مئوية 20%.

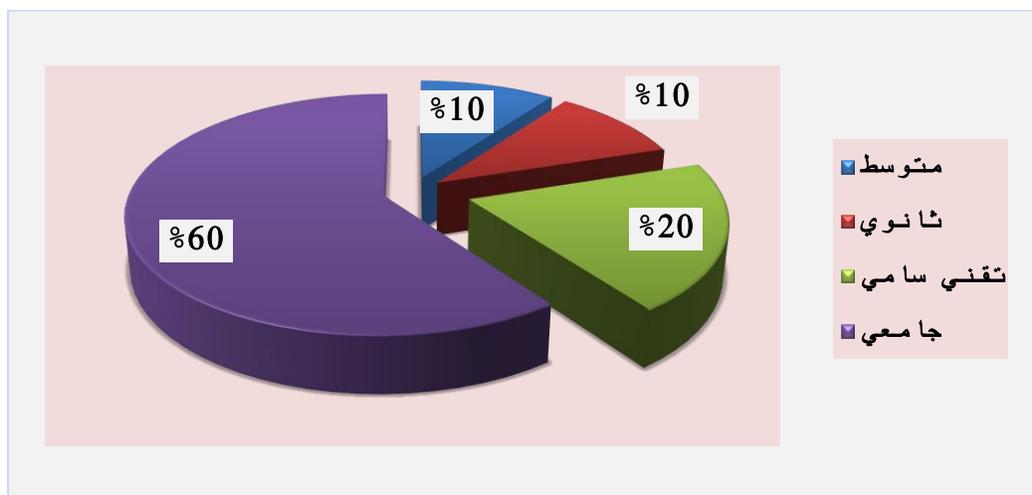
الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

ويرجع هذا الاختلاف في مفردات العينة من ناحية السن إلى تمايز الموارد البشرية داخلها فكونها مؤسسة فنية فنسبة الشباب عموماً تكون عالية بالإضافة إلى بعض أصحاب الخبرة.

الجدول رقم 04: توزيع التكرار والنسبة المئوية للمستوى التعليمي لأفراد العينة.

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
/	/	إبتدائي
%10	02	متوسط
%10	02	ثانوي
%20	04	تقني سامي
%60	12	جامعي
%100	20	المجموع Σ

المصدر: الدراسة الميدانية.



الشكل رقم 04: توزيع التكرار والنسبة المئوية للمستوى التعليمي لأفراد العينة.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن المستوى التعليمي لأفراد العينة موزعة كالاتي:

- متوسط: بتكرار 02 ونسبة مئوية 10%.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

▪ ثانوي: بتكرار 02 ونسبة مئوية 10%.

▪ تقني سامي: بتكرار 04 ونسبة مئوية 20%.

▪ جامعي: بتكرار 12 ونسبة مئوية 60%.

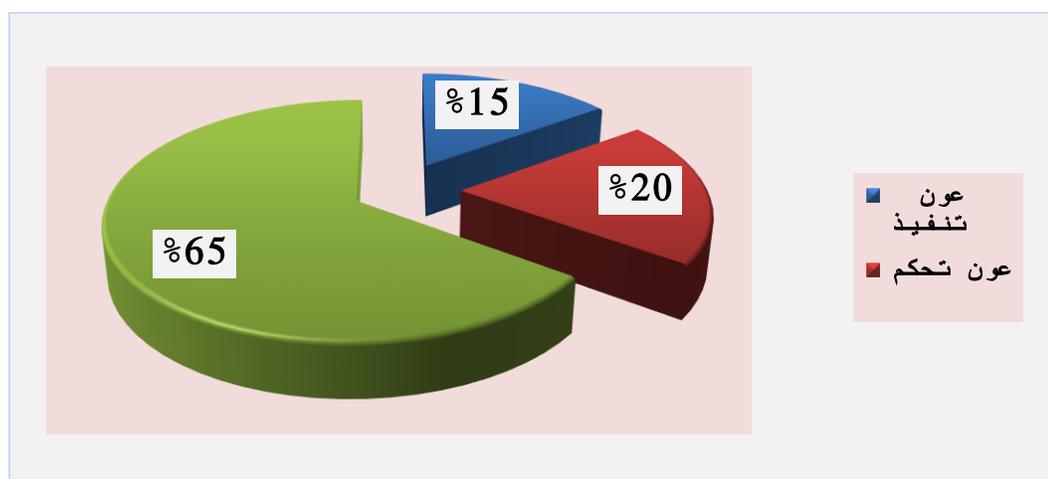
ويرجع هذا الاختلاف الكبير بين طبقة أصحاب الشهادات العليا والشهادات التقنية بالدرجة الثانية نظراً

لخصوصية الأعمال الموكلة للأفراد حيث تتطلب اتقان التكنولوجيا الحديثة.

الجدول رقم 05: توزيع التكرار والنسبة المئوية لطبيعة العمل لأفراد العينة.

النسبة %	التكرار	طبيعة العمل
15%	30	عون تنفيذ
20%	04	عون تحكم
65%	13	إطار
100%	20	المجموع Σ

المصدر: الدراسة الميدانية.



الشكل رقم 05: توزيع التكرار والنسبة المئوية لطبيعة العمل لأفراد العينة.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن طبيعة العمل لأفراد العينة موزعة كالتالي:

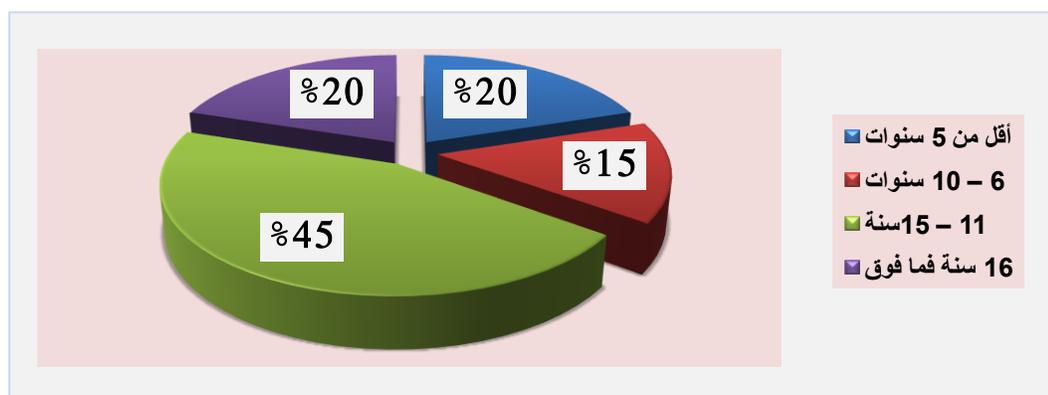
- **عون تنفيذ:** بتكرار 03 ونسبة مئوية 15%.
- **عون تحكم:** بتكرار 04 ونسبة مئوية 20%.
- **إطار:** بتكرار 13 ونسبة مئوية 65%.

ويرجع هذا الاختلاف إلى طبيعة الأعمال التي تفرض توظيف أصحاب الشهادات العليا وبالتالي نلاحظ نسبة الإطارات.

الجدول رقم 06: توزيع التكرار والنسبة المئوية للخبرة المهنية لأفراد العينة.

النسبة %	التكرار	الخبرة المهنية
20%	04	أقل من 5 سنوات
15%	03	6 - 10 سنوات
45%	09	11 - 15 سنة
20%	04	16 سنة فما فوق
100%	20	المجموع Σ

المصدر: الدراسة الميدانية.



الشكل رقم 06: توزيع التكرار والنسبة المئوية للخبرة المهنية لأفراد العينة.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

نلاحظ من الجدول أن الخبرة المهنية لأفراد العينة موزعة كالآتي:

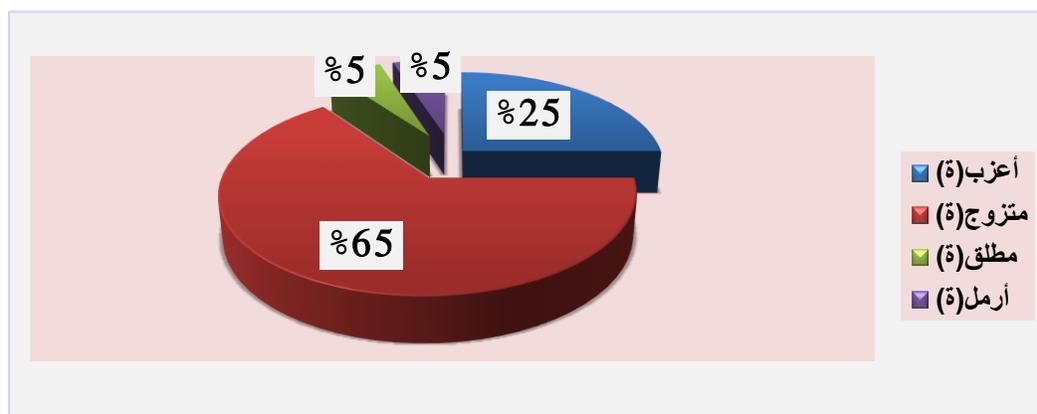
- أقل من 5 سنوات: بتكرار 04 ونسبة مئوية 20%.
- 6 - 10 سنوات: بتكرار 03 ونسبة مئوية 15%.
- 11 - 15 سنة: بتكرار 09 ونسبة مئوية 45%.
- 16 سنة فما فوق: بتكرار 04 ونسبة مئوية 20%.

ويرجع التباين إلى سياسة التوظيف المتبعة في المؤسسة حيث أنها توظف وفق الحاجة بما تفرضه التغيرات الخارجية خاصة التكنولوجية.

الجدول رقم 07: توزيع التكرار والنسبة المئوية للحالة المدنية لأفراد العينة.

النسبة %	التكرار	الحالة المدنية
25%	05	أعزب(ة)
65%	13	متزوج(ة)
05%	01	مطلق(ة)
05%	01	أرمل(ة)
100%	20	المجموع Σ

المصدر: الدراسة الميدانية.



الشكل رقم 07: توزيع التكرار والنسبة المئوية للحالة المدنية لأفراد العينة.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

نلاحظ من الجدول أن الحالة المدنية لأفراد العينة موزعة كالآتي:

- أعزب(ة): بتكرار 05 ونسبة مئوية 25%.
- متزوج(ة): بتكرار 13 ونسبة مئوية 65%.
- مطلق(ة): بتكرار 01 ونسبة مئوية 05%.
- أرمل(ة): بتكرار 01 ونسبة مئوية 05%.

وهذا يرجع إلى الخصوصية الثقافية للمنطقة (مجتمعات شبه تقليدية) والتي تتحوالى تكوين الأسر بصورة مبكرة مقارنة بالمجتمعات الأخرى.

2- تحليل البيانات الخاصة بالمحور الثاني:

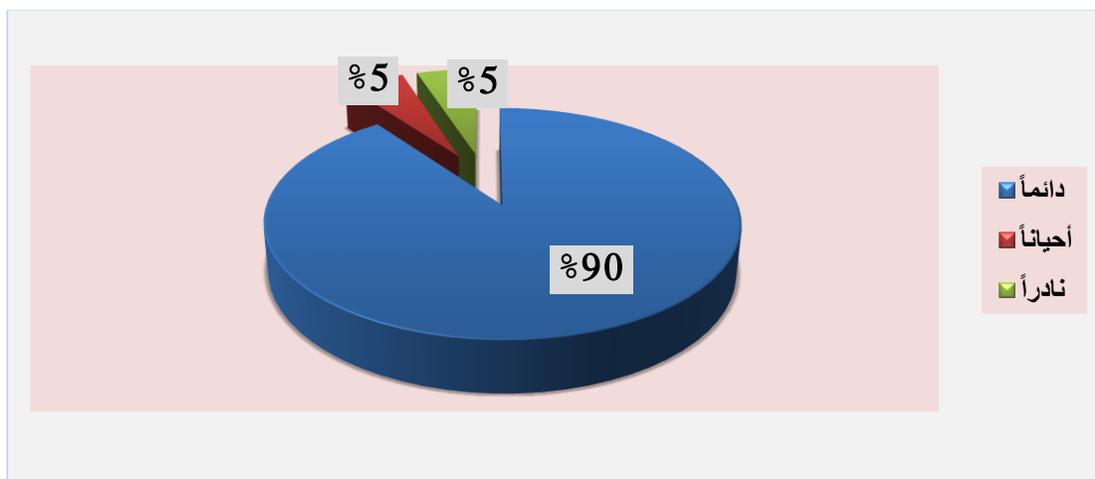
ف1: تساهم وسائل الاتصال في التعرف على نقاط القوة مكان من الضعف.

البند الأول: تساهم الحواسيب في الرفع من قدرني على أداء المهام الموكلة لي.

الجدول رقم 08: توزيع بيانات البند الأول.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	التكرار	العينة البدائل
0,48	1,15	90%	18	دائماً
		05%	01	أحياناً
		05%	01	نادراً

المصدر: الدراسة الميدانية.



الشكل رقم 08: توزيع بيانات البند الأول.

نلاحظ من هذا الجدول أن إجابات المبحوثين حول هذا البند موزعة كالآتي:

▪ 90% دائماً وبتكرار 18.

▪ 5% أحياناً وبتكرار 01.

▪ 5% نادراً وبتكرار 01.

ويرجع هذا إلى ارتفاع نسبة أصحاب الشهادات في العينة المدروسة في تجمع الدراسة ككل الأمر الذي يجعل من الموارد البشرية في المؤسسة ممكن، وهذا ما يتفق مع الدراسة الأولى التي أثبتت أن لتكنولوجيا المعلومات مساهمة عالية لتحقيق أعلى مستوى من أداء الموارد البشرية حيث ترى نظرية النظم الجزئية أن التكامل في تطبيق التكنولوجيات داخل النظام التقني للمؤسسة يرفع من نظام الفاعلية لديه ومنه نقبل البند الأول.

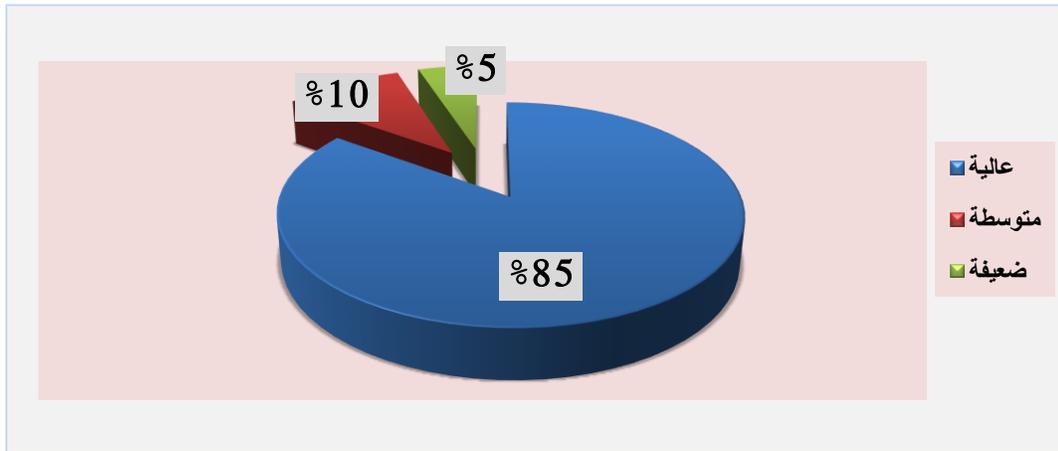
البند الثاني: استخدام الحاسوب يسهل من التعرف على إمكانيات المورد البشري داخل المؤسسة.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

الجدول رقم 09: توزيع بيانات البند الثاني.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	التكرار	العينة البدائل
0,52	1,20	%85	17	عالية
		%10	02	متوسطة
		%05	01	ضعيفة

المصدر: الدراسة الميدانية.



الشكل رقم 09: توزيع بيانات البند الثاني.

نلاحظ من هذا الجدول أن إجابات المبحوثين حول هذا البند موزعة كالاتي:

▪ %85 عالية وبتكرار 17.

▪ %10 متوسطة وبتكرار 02.

▪ %05 ضعيفة وبتكرار 01.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

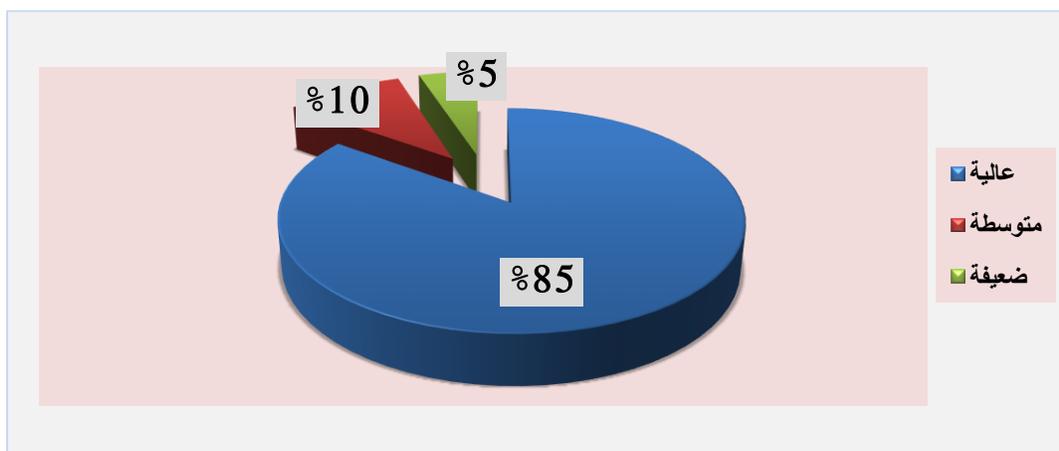
ويرجع هذا للانتشار الواسع للحواسيب مع بداية الآلية الحديثة وإدراجها ضمن المناهج التربوية كمادة ثانية في التدريس الأمر الذي يجعل الموارد البشرية أكثر تمكنا من استعمال هذه التقنية وهذا ما يتفق مع الدراسة الثالثة التي رأت أن استخدام الآليات التكنولوجية المكونة من قبل المورد البشري صاحب التكوين المسبق يجعل من المؤسسة، مؤسسة اقتصادية إلى أعلى درجة التي هي أنقى درجات الأداء حيث نظرية النظم الجزئية أن التعلم المسبق والمعرفة بالأنساق الجزئية ترفع من القدرة الكلية للمؤسسة ومنه نقبل البند الثاني.

البند الثالث: تساهم **Intranet** في الرفع من القدرة الإدراكية لمتطلبات العمل.

الجدول رقم 10: توزيع بيانات البند الثالث.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	التكرار	العينة البدائل
0,52	1,20	%85	17	عالية
		%10	02	متوسطة
		%05	01	ضعيفة

المصدر: الدراسة الميدانية.



الشكل رقم 10: توزيع بيانات البند الثالث.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

نلاحظ من هذا الجدول أن إجابات المبحوثين حول هذا البند موزعة كالاتي:

▪ 85% عالية وبتكرار 17.

▪ 10% متوسطة وبتكرار 02.

▪ 05% ضعيفة وبتكرار 01.

وهذا راجع إلى تحسن البيئة الاتصالية والتكوين الذي تقوم به المؤسسة على آلياتها فشبكة الأنترنت

Intranet دخلت وبقوة إلى مناخ الأعمال خاصة أنها توفر قدرة تخزين وتمنح معلومات للمورد البشري ما

يرفع قدرته الإدراكية وهذا ما يتفق مع الدراسة الأولى التي ترى أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يحسن من

أداء الموارد البشرية في المؤسسة حيث ترى نظرية النظم الجزئية أن التنوع في أساليب التعلم المؤسسي

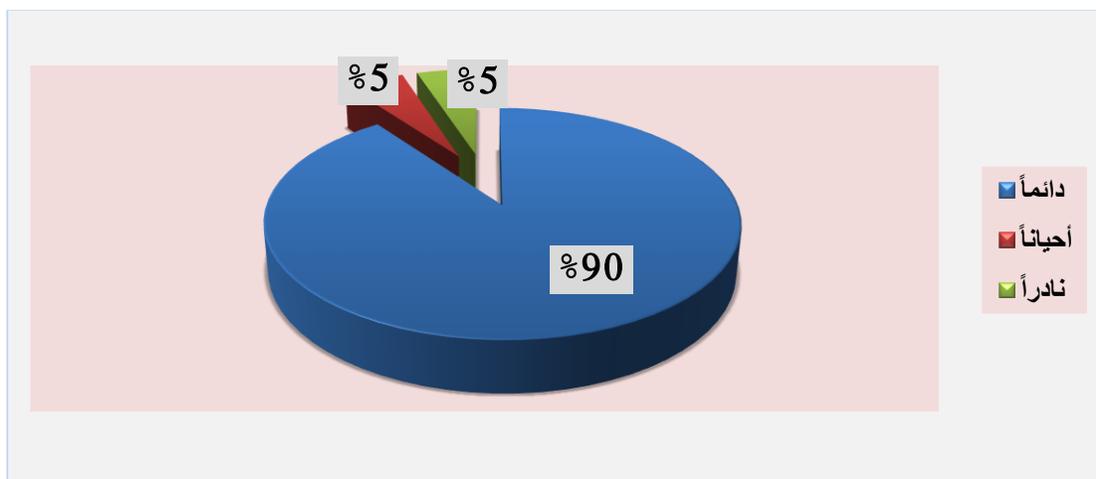
الإلكتروني تقليدي من شأنه أن يحقق تكاملاً بين أجزائها، ومنه نقبل هذا البند.

البند الرابع: تساهم **Internet** في التعرف على الطرق الجديدة لأداء أعماله.

الجدول رقم 11: توزيع بيانات البند الرابع.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	التكرار	العينة البدائل
0,48	1,15	90%	18	دائماً
		05%	01	أحياناً
		05%	01	نادراً

المصدر: الدراسة النظرية.



الشكل رقم 11: توزيع بيانات البند الرابع.

نلاحظ من هذا الجدول أن إجابات المبحوثين حول هذا البند موزعة كالآتي:

▪ 90% دائماً وبتكرار 18.

▪ 5% أحياناً وبتكرار 01.

▪ 5% نادراً وبتكرار 01.

وهذا يرجع إلى طبيعة الأعمال وضرورة الربط بين الأقسام والمصالح بين كون شبكة الأنترنت تعد الوسيلة الأفضل لتحقيق هذا الهدف حيث ترى الدراسة الثانية أن الجانب التقني يعد عنصراً مهماً في عملية الإتصال إذ يرتبط مع الأداء طرداً أو عكساً وترى نظرية النظم الجزئية أن تكامل الأنظمة من شأنه أن يرفع من أداء نظام العامل، ومنه نقبل هذا البند

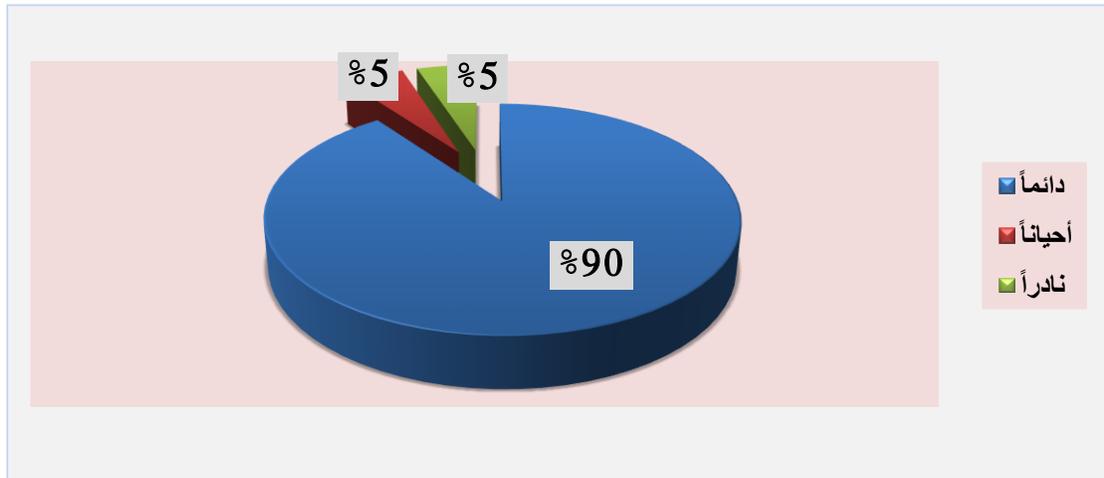
البند الخامس: تسهل Internet من عملية التنسيق مع زملائي.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

الجدول رقم 12: توزيع بيانات البند الخامس.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	التكرار	العينة البدايل
0,48	1,15	%90	18	دائماً
		%05	01	أحياناً
		%05	01	نادراً

المصدر: الدراسة الميدانية.



الشكل رقم 12: توزيع بيانات البند الخامس.

نلاحظ من هذا الجدول أن إجابات المبحوثين حول هذا البند موزعة كالآتي:

- %90 دائماً وبتكرار 18.
- %5 أحياناً وبتكرار 01.
- %5 نادراً وبتكرار 01.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

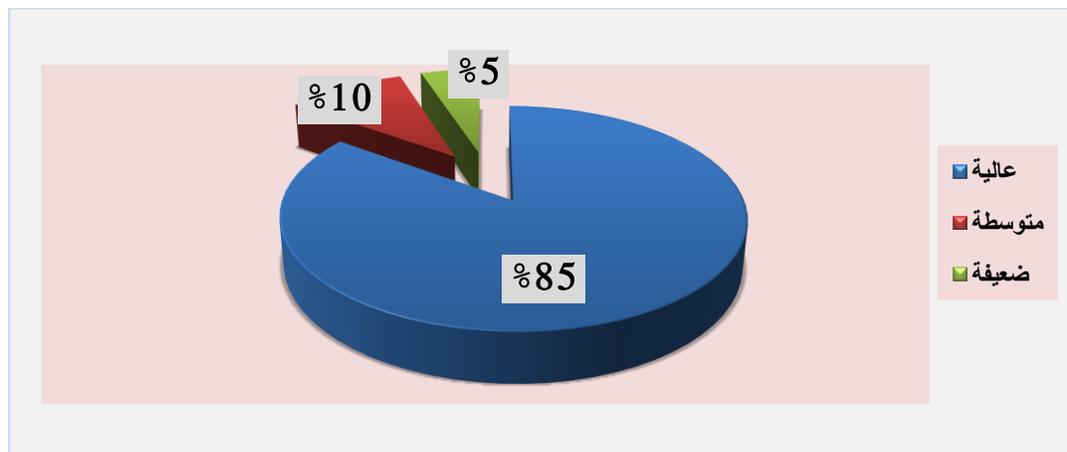
وهذا راجع إلى طبيعة الأعمال وضرورة الربط بين الزملاء والمصالح، كون شبكة الأنترنت **Internet** تعد الوسيلة الأفضل لتحقيق هذا الهدف حيث الدراسة ترى أن الجانب الجماعي للأفراد يعد عنصراً مهماً في عملية التنسيق وترى نظرية النظم الجزئية أن تكامل الأنظمة من شأنه أن يرفع من أداء فريق العمل، ومن نقبل هذا البند.

البند السادس: يساعد نظام تسجيل الحضور الإلكتروني بتحديد قوة العمل اللازمة لإنتاج العمل.

الجدول رقم 13: توزيع بيانات البند السادس.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	التكرار	العينة البدائل
0,52	1,20	%85	17	عالية
		%10	02	متوسطة
		%05	01	ضعيفة

المصدر: الدراسة الميدانية.



الشكل رقم 13: توزيع بيانات البند السادس.

نلاحظ من هذا الجدول أن إجابات الباحثين حول هذا البند موزعة كالآتي:

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

▪ 85% عالية وبتكرار 17.

▪ 10% متوسطة وبتكرار 02.

▪ 05% ضعيفة وبتكرار 01.

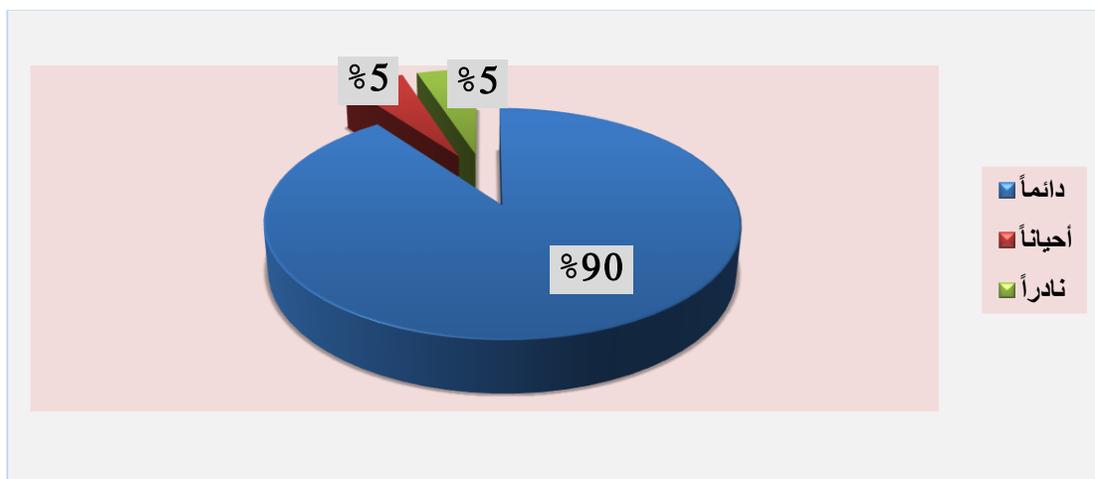
وهذا راجع إلى نظرة العمال للإدارة حيث أن عملية تسجيل الحضور الإلكتروني تلقى مصداقية أكبر من عملية تسجيل الحضور التقليدي نظراً لطبيعة الثقافة للمنطقة والدور الذي أصبحت تكتسبه التقنية في حياتنا اليومية حيث الدراسة الثالثة ترى أن الموارد البشرية في المؤسسات أصبحت تثق في الطرق الإلكترونية للتقييم أكثر من ثقتها في الطرق التقليدية وتعتقد نظرية النظم الجزئية أن قدرة النظام الإلكتروني على باقي الأنظمة تجعل الموارد البشرية تتجه نحو هذا الاستخدام، ومنه نقبل هذا البند.

البند السابع: تساعد أدوات الحفظ الإلكتروني في تحديد العمال الواجب تدريبهم.

الجدول رقم 14: توزيع بيانات البند السابع.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	التكرار	العينة البدائل
0,48	1,15	90%	18	دائماً
		05%	01	أحياناً
		05%	01	نادراً

المصدر: الدراسة الميدانية



الشكل رقم 14: توزيع بيانات البند السابع.

نلاحظ من هذا الجدول أن إجابات المبحوثين حول هذا البند موزعة كالآتي:

▪ 90% دائماً وبتكرار 18.

▪ 5% أحياناً وبتكرار 01.

▪ 5% نادراً وبتكرار 01.

ويرجع هذا لطبيعة عمل المؤسسة تسعى إلى رفع وضبط مواردها البشرية حسب ما تتطلبه السوق الخارجية التي تعرف تغييرات وتهديدات حيث ترى الدراسة الأولى أن تكنولوجيا المعلومات تمكنها أن تساهم وتساعد على التأقلم مع بيئتها الخارجية، وترى نظرية النظم الجزئية أن تكامل الأنظمة ككل سيرفع من أداء المؤسسة كاملةً بما يرجع على الموارد البشرية داخلها، ومنه نقبل هذا البند.

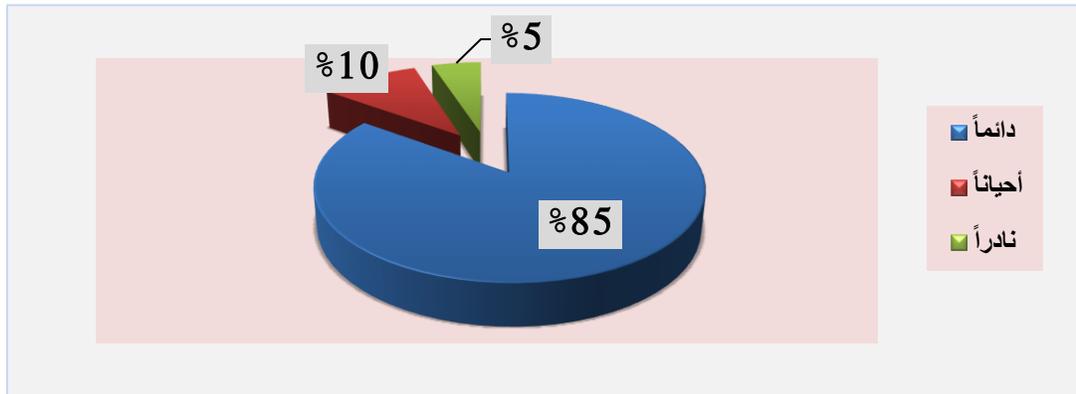
البند الثامن: توفير الهاتف السرعة اللازمة في تقديم التوجيهات المستعملة في العمل.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

الجدول رقم 15: توزيع بيانات البند الثامن.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	التكرار	العينة البدائل
0,52	1,20	%85	17	دائماً
		%10	02	أحياناً
		%05	01	نادراً

المصدر: الدراسة الميدانية.



الشكل رقم 15: توزيع بيانات البند الثامن.

نلاحظ من هذا الجدول أن إجابات الباحثين حول هذا البند موزعة كالآتي:

- %85 دائماً وبتكرار 17.
- %10 أحياناً وبتكرار 02.
- %5 نادراً وبتكرار 01.

يرى أغلب الباحثين أن الهاتف يوفر السرعة في تقديم التوجيهات المستعجلة وهذا راجع إلى طبيعة الأعمال التي تتطلب في بعض الأحيان التوجيه الشفوي الذي يرفع من قدرة المورد البشري على الأداء أفضل من

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

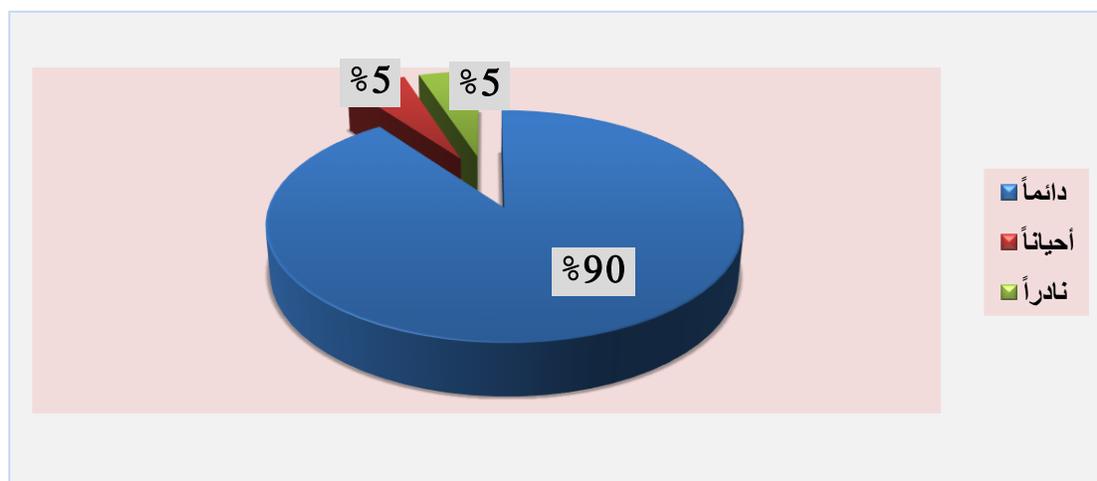
التوجيه الكتابي الذي يمكن أن يواجه صعوبات في الإيصال والترشيح والتصفية وترى الدراسة الثانية أن الجانب التقني في جميع العمليات يسهل ويحسن من أداء العاملين خاصة من الناحية الإتصالية حيث تعتقد نظرية النظم الجزئية أن البيئة الإتصالية الملائمة يجب أن تحتوي على مجموعة من التقنيات لا على أن تقتصر على طريقة واحدة وعلى تقنية واحدة، ومنه نقبل هذا البند.

البند التاسع: يمكن الفاكس من تلقي التوجيهات في الوقت المناسب.

الجدول رقم 16: توزيع بيانات البند التاسع.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	التكرار	العينة البدائل
0,48	1,15	%90	18	دائماً
		%05	01	أحياناً
		%05	01	نادراً

المصدر: الدراسة الميدانية.



الشكل رقم 16: توزيع بيانات البند التاسع.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

نلاحظ من هذا الجدول أن إجابات المبحوثين حول هذا البند موزعة كالاتي:

▪ 90% دائماً وبتكرار 18.

▪ 5% أحياناً وبتكرار 01.

▪ 5% نادراً وبتكرار 01.

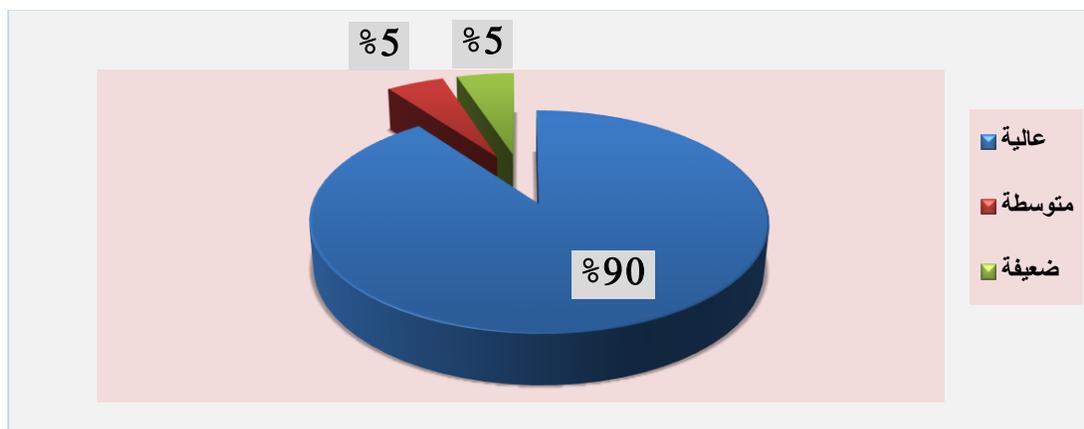
ويرجع هذا إلى كون المؤسسة تعتمد في التوزع جغرافياً بين الإدارة والمناطق الصناعية على مستوى ولاية تبسة حيث ترى الدراسة الثالثة أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يقرب من المسافات حتى وإن كانت المؤسسة تتفرع جغرافياً وتعتقد نظرية النظم الجزئية أن أهم ما ييسره النظام الإلكتروني المطبق في المؤسسات هو التقريب بين أجزاء ونظم المؤسسة، ومنه تقبل هذا البند.

البند العاشر: تساعد أدوات الإخراج (الطابعات الرقمية، الآلات الراقنة) على إصدار الإعلانات للكم المطلوب.

الجدول رقم 17: توزيع بيانات البند العاشر.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	التكرار	العينة البدائل
0,48	1,15	90%	18	عالية
		05%	01	متوسطة
		05%	01	ضعيفة

المصدر: الدراسة الميدانية.



الشكل رقم 17: توزيع بيانات البند العاشر.

نلاحظ من هذا الجدول أن إجابات الباحثين حول هذا البند موزعة كالآتي:

▪ 90% عالية وبتكرار 18.

▪ 05% متوسطة وبتكرار 01.

▪ 05% ضعيفة وبتكرار 01.

يرى الباحثين أن جميع هذه الأدوات تساعد على إصدار الإعلانات لكم المطلوب كون الطريقة التقليدية السابقة والتي تعتمد على الجهد الإنساني فقط من ناحية الكتابة اليدوية ما يجعل من سرعة وصول الإعلانات بطيء جداً أما استخدام هذه التقنيات فهو يزيد من سرعة الوصول بالتالي سرعة الفهم والتغذية الراجعة حيث ترى الدراسة الثانية أن عملية التغذية الراجعة تكون أسرع كلما ارتقت التقنية المستخدمة وتعتقد نظرية النظم الجزئية بأن العملية الإتصالية ككل يجب أن تحتوي على التغذية الراجعة لمعرفة توجهات وأفكار الموارد البشرية نحو تطبيق النظم سواء المالية أو الهيكلية أو الاقتصادية، ومنه نقبل هذا البند.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

الجدول رقم 18: البنود المقبولة والمرفوضة

البنود المرفوضة	البنود المقبولة
00	10,9,8,7,6,5,4,32,2,1

بما أن البنود المقبولة ($0 < 10$) فإننا نقبل الفرضية القائلة "تساهم وسائل الاتصال في التعرف على نقاط القوة ومكامن الضعف" وهذا راجع إلى الدور البالغ الذي أصبحت تلعبه تكنولوجيا المعلومات في بيئة الأعمال حيث أن البيئة الإلكترونية الرقمية الجديدة ترفع من أداء الموارد البشرية داخل المنظمات وتسمح له بالتعرف على كل التغييرات الحاصلة وبالتالي إلى النهي إلى مواجهتها والتغلب عليها حيث ترى الدراسة الأولى أن تكنولوجيا المعلومات تساهم في رفع مستوى أداء الموارد البشرية وبالتالي رفع الإنتاجية وترى نظرية النظم الجزئية أن التكامل في النظم العامة لا يأتي إلى بتكامل جميع النظم وهيئتها وتكيفها مع التغييرات الحاصلة.

3- تحليل البيانات الخاصة بالمحور الثالث:

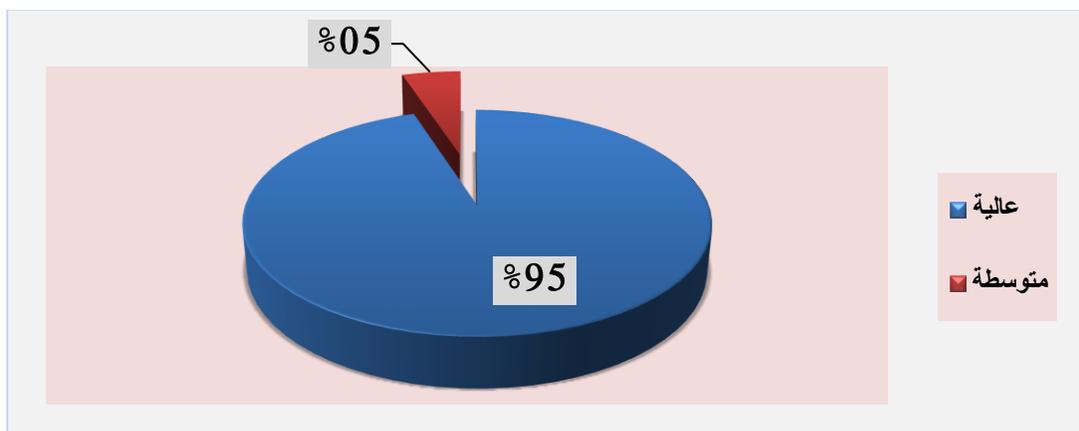
ف2: تساهم البرامج والأنظمة الإتصالية في وضع برنامج وتطوير المهارات.

البند الأول: مساهمة البرامج الإلكترونية في تطوير الأداء.

الجدول رقم 19: توزيع بيانات البند الأول.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	التكرار	العينة البدائل
0,22	1,05	95%	19	عالية
		05%	01	متوسطة
		/	/	ضعيفة

المصدر: الدراسة الميدانية.



الشكل رقم 18: توزيع بيانات البند الأول.

نلاحظ من هذا الجدول أن إجابات الباحثين حول هذا البند موزعة كالتالي:

■ 95% عالية وبتكرار 19.

■ 5% متوسطة وبتكرار 01.

■ 0 ضعيفة.

وهذا راجع إلى أن البرامج الإلكترونية المعتمدة في العمل تمت على أساس دراسات سابقة حسب ما لوحظ أن العمال تم تكوينهم من أجل الوصول إلى أعلى درجات ارتقاء حيث ترى الدراسة الثالثة أن أغلب الموارد البشرية تنحو نحو عملية التكوين لني ترفع من أدائها وترى نظرية النظم الجزئية أن التكوين الجيد للموارد البشرية على استخدام كل الأنظمة المحدثة الجديدة يرفع من أداء الموارد البشرية داخلها، ومنه نقبل البند الأول.

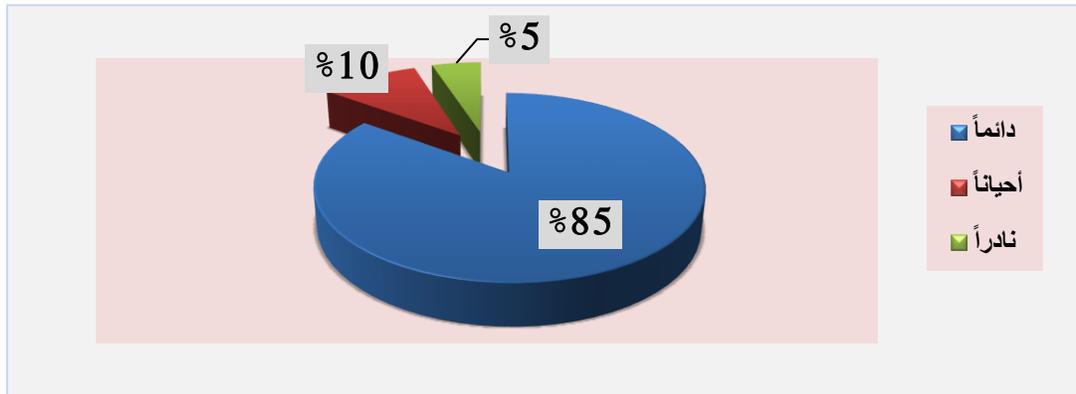
البند الثاني: تمكن برامج الإدخال من تحديث طرق العمل.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

الجدول رقم 20: توزيع بيانات البند الثاني.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	التكرار	العينة البدائل
0,52	1,20	%85	17	دائماً
		%10	02	أحياناً
		%05	01	نادراً

المصدر: الدراسة الميدانية.



الشكل رقم 19: توزيع بيانات البند الثاني.

نلاحظ من هذا الجدول أن إجابات الباحثين حول هذا البند موزعة كالآتي:

- 85% دائماً وبتكرار 17.
- 10% أحياناً وبتكرار 02.
- 5% نادراً وبتكرار 01.

حيث أن برامج الإدخال المطبقة في المؤسسة ترتبط أساساً بالحواسيب والتي ثبت سابقاً أن استعمالها أصبح متاح للجميع في المؤسسة وفي المجتمع ككل نظراً لما توليه الدولة من أهمية في التعليم التقني وإدارة تعليم

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

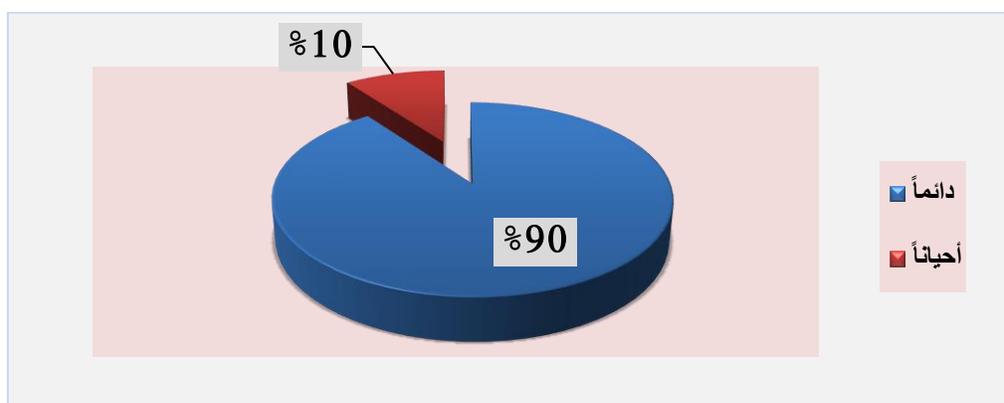
الحواسيب في مختلف الأطوار التعليمية حيث ترى الدراسة الثالثة أن تكنولوجيا المعلومات المكونة عليها مسبقاً ترفع من استخدام هذه التكنولوجيا في حالة التعليم وترى نظرية النظم الجزئية أن النظام التقني المجسد أساساً في ذهنيات الأفراد منذ تنشئتهم الاجتماعية يرفع من استخدامهم لها مستقبلاً، ومنه نقبل البند الثاني.

البند الثالث: تساعد برامج الحفظ على توسيع قدراتي المعرفية المتعلقة بالعمل.

الجدول رقم 21: توزيع بيانات البند الثالث.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	التكرار	العينة البدائل
0,30	1,10	90%	18	دائماً
		10%	02	أحياناً
		/	/	نادراً

المصدر: الدراسة الميدانية.



الشكل رقم 20: توزيع بيانات البند الثالث.

نلاحظ من هذا الجدول أن إجابات الباحثين حول هذا البند موزعة كالآتي:

▪ 90% دائماً وبتكرار 18.

▪ 10% أحياناً وبتكرار 02.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

▪ 0 نادراً.

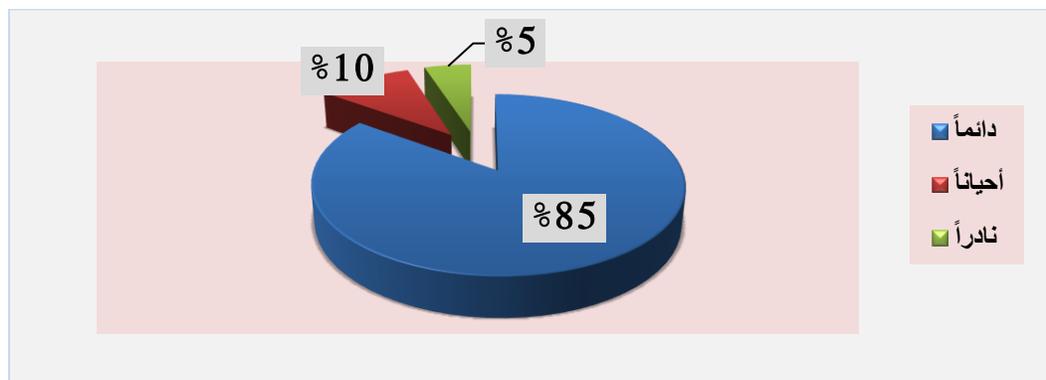
حيث أن استخدام الأنترنت **Intranet** والتي تعد خزان وذاكرة للمؤسسة، يرفع من قدرة الموارد البشرية على تخزين ذاكرتها التنظيمية الأمر الذي يرجح على الموارد البشرية التي تقوم بالعمل كون أنها باستعمال الذاكرة يصبح أسهل وأسرع باستخدام هذه التقنية حيث ترى الدراسة الثانية أن مستوى أداء العاملين يرتفع بارتفاع الذاكرة التنظيمية للمؤسسة وترى نظرية النظم الجزئية أن المؤسسات المتعلمة هي تلك المؤسسات التي تتميز بنظام ذاكرة قوي ممزوج بين النظام الإلكتروني والتقليدي.

البند الرابع: مدى إتقان استعمال البرامج الإلكترونية وتأثيرها على سرعة الأداء.

الجدول رقم 22: توزيع بيانات البند الرابع.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	التكرار	العينة البدائل
0,52	1,20	%85	17	دائماً
		%10	02	أحياناً
		%05	01	نادراً

المصدر: الدراسة الميدانية.



الشكل رقم 21: توزيع بيانات البند الرابع.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

نلاحظ من هذا الجدول أن إجابات المبحوثين حول هذا البند موزعة كالاتي:

▪ 85% دائماً وبتكرار 17.

▪ 10% أحياناً وبتكرار 02.

▪ 5% نادراً وبتكرار 01.

وهذا راجع إلى أن أغلب الموارد البشرية المشغلة في المنظمة تحوز على مستوى علمي عالي ما يسمح لها بالاستخدام الأسهل لهذه التكنولوجيات حيث أن المؤسسة في استراتيجياتها تسعى لتمكين العاملين من استخدام الإلكترونيات خاصة وأنها تعمل بالشراكة مع مؤسسات دولية لها سمعة عالية وترى الدراسة الثالثة أن اتساع رقعة المؤسسة يرفع من قدرتها على اتقان استخدام البرامج الحديثة كونها تصبح متداخلة مع البيئة الخارجية لها وترى نظرية النظم الجزئية أن أداء الموارد البشرية يرتفع كلما ارتفع تمكين الموارد البشرية داخلها فنظام التمكين هنا هو نقطة التقاء بين قدرة التنويع وقوة التقنية.

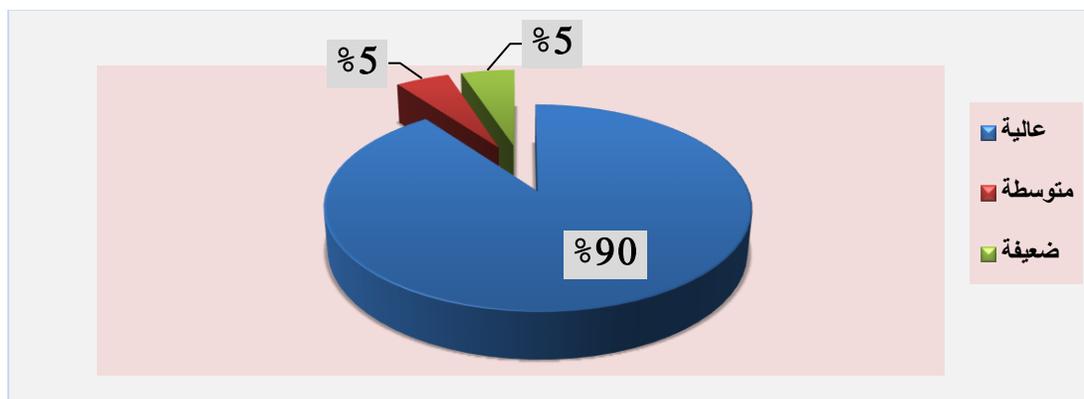
البند الخامس: استعمال البرامج الإلكترونية يرفع التمكين في العمل.

الجدول رقم 23: توزيع بيانات البند الخامس.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	التكرار	العينة البدائل
0,48	1,15	90%	18	عالية
		05%	01	متوسطة
		05%	01	ضعيفة

المصدر: الدراسة الميدانية.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.



الشكل رقم 22: توزيع بيانات البند الخامس.

نلاحظ من هذا الجدول أن إجابات الباحثين حول هذا البند موزعة كالتالي:

▪ 90% عالية وبتكرار 18.

▪ 05% متوسطة وبتكرار 01.

▪ 05% ضعيفة وبتكرار 01.

وهذا راجع إلى أن أغلب الموارد البشرية المشغلة في المنظمة تحوز على مستوى علمي عالي ما يسمح لها بالاستخدام الأسهل لهذه التكنولوجيات حيث أن المؤسسة في استراتيجياتها تسعى لتمكين العاملين من استخدام الإلكترونيات خاصة وأنها تعمل بالشراكة مع مؤسسات دولية لها سمعة عالية وترى الدراسة الثالثة أن اتساع رقعة المؤسسة يرفع من قدرتها على اتقان استخدام البرامج الحديثة كونها تصبح متداخلة مع البيئة الخارجية لها وترى نظرية النظم الجزئية أن أداء الموارد البشرية يرتفع كلما ارتفع تمكين الموارد البشرية داخلها فنظام التمكين هنا هو نقطة النقاء بين قدرة التنويع وقوة التقنية.

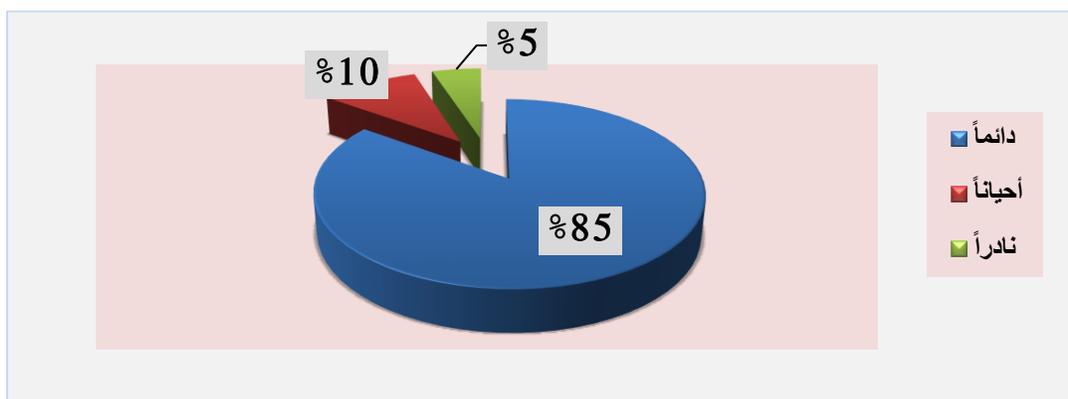
البند السادس: تساعد الأنظمة الإلكترونية على تحديد برامج التدريب اللازمة.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

الجدول رقم 24: توزيع بيانات البند السادس.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	التكرار	العينة البدائل
0,52	1,20	%85	17	دائماً
		%10	02	أحياناً
		%05	01	نادراً

المصدر: الدراسة الميدانية.



الشكل رقم 23: توزيع بيانات البند السادس.

نلاحظ من هذا الجدول أن إجابات الباحثين حول هذا البند موزعة كالآتي:

▪ 85% دائماً وبتكرار 17.

▪ 10% أحياناً وبتكرار 02.

▪ 5% نادراً وبتكرار 01.

ويرجع هذا إلى طبيعة عمل المؤسسة والتي تعمل في بيئة إلكترونية تعرف تغيرات جذرية كل ثانية وكل دقيقة

وكل يوم، الامر الذي يحتم عليها ادخال كل تكنولوجيا الحديثة التي تظهر في السوق وذلك لمواجهة

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

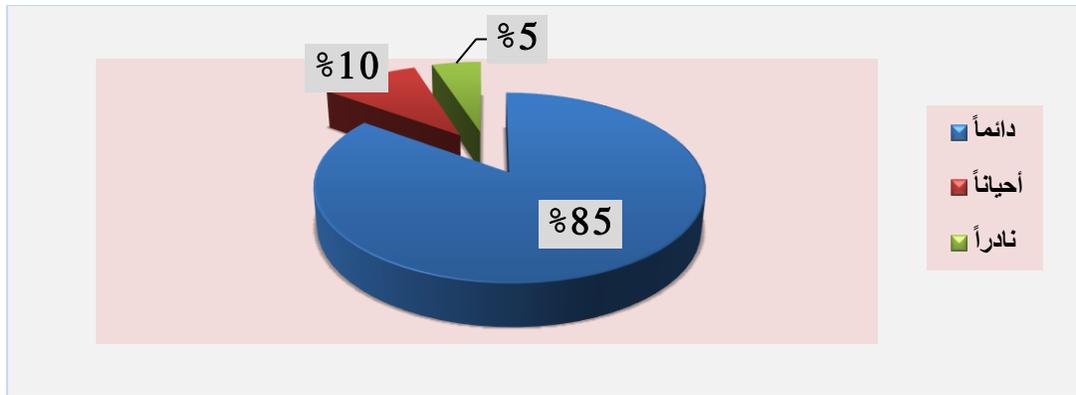
التحديات وتلاشي الصعوبات وقدرة على الموائمة مع بيئتها الخارجية بصفة عامة حيث ترى الدراسة الثالثة أن نظام المعلومات المستخدم في المؤسسة يوفر لها القدرة على التعرف على البيئة الخارجية ويساعدها على تحديد احتياجاتها البشرية والمادية وترى نظرية النظم الجزئية أن من بين أساسيات النظام هو تحديد الاحتياجات الخاصة بها، ومنه نقبل هذا البند.

البند السابع: تساهم الأنظمة الإلكترونية في تحديد آليات الاتصال الملائمة للعمل.

الجدول رقم 25: توزيع بيانات البند السابع.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	التكرار	العينة البدائل
0,52	1,20	%85	17	دائماً
		%10	02	أحياناً
		%05	01	نادراً

المصدر: الدراسة الميدانية.



الشكل رقم 24: توزيع بيانات البند السابع.

نلاحظ من هذا الجدول أن إجابات الباحثين حول هذا البند موزعة كالآتي:

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

▪ 85% دائماً وبتكرار 17.

▪ 10% أحياناً وبتكرار 02.

▪ 5% نادراً وبتكرار 01.

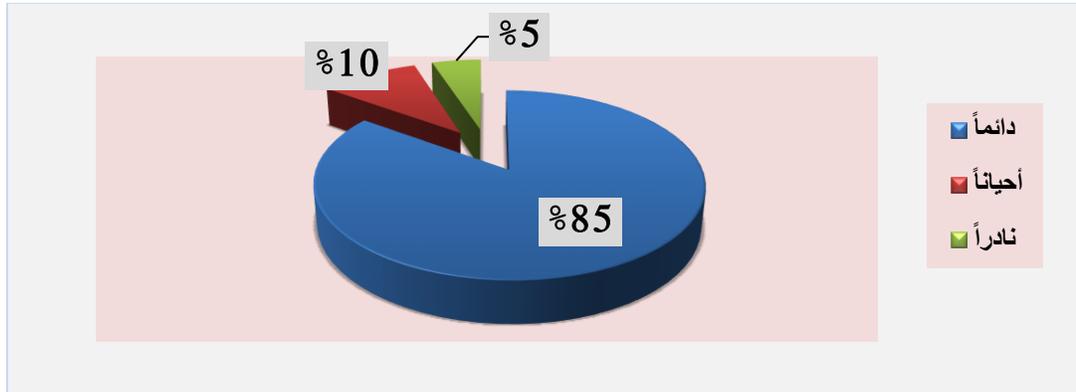
وهذا راجع إلى سعي المؤسسة إلى رفع استراتيجياتها الإدارية وتكوينها الجيد لمواردها البشرية وإتقانها الجيد لموظفين بمستوى عالي والخبرة اللازمة الأمر الذي رجع على عائدها العام بصورة ممتازة وهذا ما يتفق مع الدراسة الأولى التي أثبتت أن تكنولوجيا المعلومات تساهم في تحديد آليات الاتصال الملائمة للعمل بتنوعها وتمايزها، ومنه نقبل البند السابع.

البند الثامن: الأنظمة الإلكترونية توفر القدرة على بناء برامج عمل (نظام العمل، فرق المناوبة) حسب الأهداف المسطرة.

الجدول رقم 26: توزيع بيانات البند الثامن.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	التكرار	العينة البدائل
0,52	1,20	%85	17	دائماً
		%10	02	أحياناً
		%05	01	نادراً

المصدر: الدراسة الميدانية.



الشكل رقم 25: توزيع بيانات البند الثامن.

نلاحظ من هذا الجدول أن إجابات الباحثين حول هذا البند موزعة كالتالي:

▪ 85% دائماً وبتكرار 17.

▪ 10% أحياناً وبتكرار 02.

▪ 5% نادراً وبتكرار 01.

وهذا راجع إلى خصوصية العمل داخل المنظمة حيث تتبع المنظمة ثنائية الإنتاج التي يجب أن تعتمد على فرق العمل والأنظمة الإلكترونية هنا تحدد فرق العمل الإلكتروني دون الرجوع للسجلات والوثائق التي يمكن أن تجعل المسؤول عن تقييم المناوبات في حالة حدوث دوران العمل حيث ترى الدراسة الثالثة أن استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية يحسن من عملية الإدارة في حد ذاتها وترى نظرية النظم الجزئية أن تكامل الأنظمة الإلكترونية الإدارية، الثقافية، المالية داخل المؤسسة لا يأتي إلا بتماثل وتقارب أنظمتها الجزئية حيث أن الأنظمة ذات الارتباط العضوي يجب أن ترفع وتدعم بعضها البعض، ومنه نقبل البند الثامن.

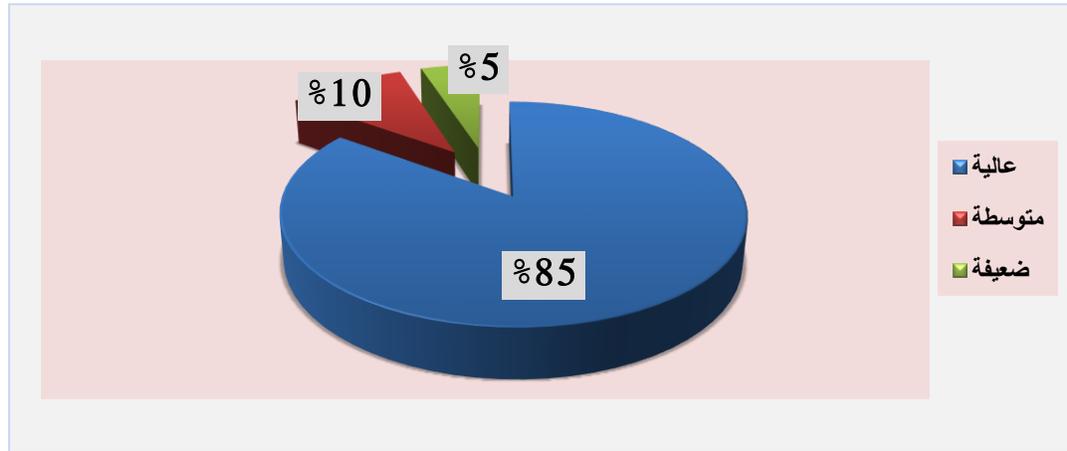
البند التاسع: يسرع استخدام البرامج الإلكترونية على إيجاد حلول للمشاكل التي تواجه خلال العمل بدرجة.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

الجدول رقم 27: توزيع بيانات البند التاسع.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	التكرار	العينة البدائل
0,52	1,20	%85	17	عالية
		%10	02	متوسطة
		%05	01	ضعيفة

المصدر: الدراسة الميدانية.



الشكل رقم 26: توزيع بيانات البند التاسع.

نلاحظ من هذا الجدول أن إجابات الباحثين حول هذا البند موزعة كالآتي:

■ 85% عالية وبتكرار 17.

■ 10% متوسطة وبتكرار 02.

■ 05% ضعيفة وبتكرار 01.

وهذا راجع إلى ان المؤسسة تعتمد أساسا على التقنية العالية في أدائها سواء في خطوات الإنتاج أوفي الإدارة

أوفي التمويل المر الذي يجعل من استخدام البرامج الالكترونية ضرورة وليس خيارا، حيث ترى الدراسة الأولى

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

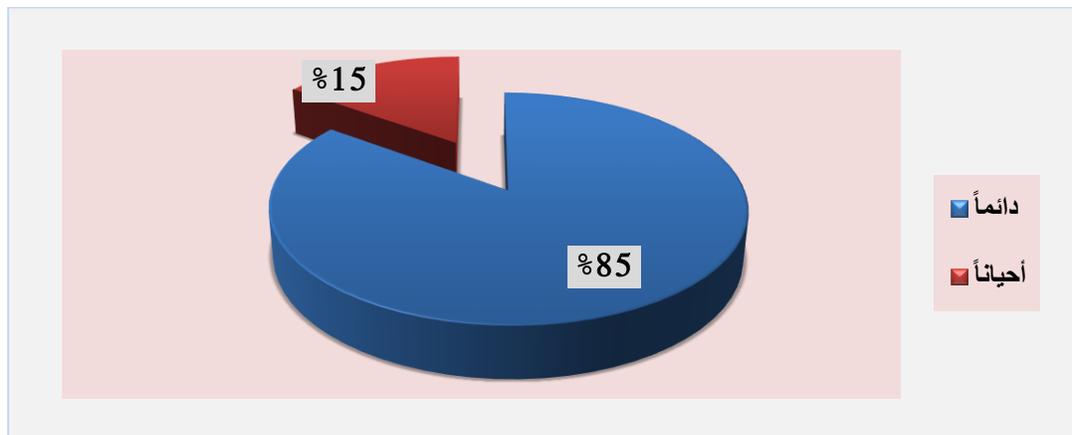
إن تكنولوجيا المعلومات أصبحت تكتسب مكانة هامة في مناخ الاعمال ككل وترى نظرية النظم الجزئية أن الاستخدام الأمثل لنظم التقنية من شأنه أن يقلل من المشاكل في العمل.

البند العاشر: استعمال الأنظمة الإلكترونية يمنح الحرية في صنع القرارات في حدود سلطة منصب العمل.

الجدول رقم 28: توزيع بيانات البند العاشر.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة %	التكرار	العينة البدائل
0,36	1,15	85%	17	دائماً
		15%	03	أحياناً
		/	/	نادراً

المصدر: الدراسة الميدانية.



الشكل رقم 27: توزيع بيانات البند العاشر.

نلاحظ من الجدول أن إجابات الباحثين حول هذا البند توزعت كالاتي:

- 85% دائماً بتكرار 17.
- 15% أحيانا بتكرار 03.

▪ 0 نادراً.

وهذا راجع إلى خصوصية الأعمال التي تقوم بها المنظمة حيث أنها تعتمد على التقسيم الدقيق للعمل وفق التخصص المعمول به، الأمر الذي يجعل من استخدام الأنظمة الإلكترونية هو كذلك كاستخدام تخصص مختلف الأنظمة البشرية والأنظمة الإلكترونية المستعملة في إدارة الموارد البشرية والأنظمة الإلكترونية المستعملة في مصلحة الإنتاج الأمر الذي يحتم على المؤسسة حسب ما ترى الدراسة الثالثة بأن تزوج وتقارب بين النظامين المستعملين عن طريق نظام ثالث يحاول تحقيق التوازن بينهما وترى نظرية النظم الجزئية أن تتداخل الأنظمة الجزئية فيما بينها مرده إلى الحدود المعلمية التي تقع بين الأنظمة ككل كونها تهدف جميعها إلى خدمة أهداف المؤسسة.

ومما سبق فإن البنود مقبولة ($0 < 10$) فإننا نقبل الفرضية القائلة "تساهم البرامج والأنظمة الاتصالية في وضع البرامج وتطوير المهارات"، وهذا راجع إلى المكانة التي أضحت تكتسبها البرامج الإلكترونية والانفجار العلمي الكبير الحاصل مع بداية القرن 21 إلى نمط الشراكة المطبق من طرف المؤسسة ليفرض عليها خلق بيئة تقنية تساعد تتواءم مع البيئة الخارجية ومتغيراتها وتفرض شراكتها الخارجية حيث أرى الدراسة الثالثة استخدام التكنولوجيا يرفع من أداء المؤسسة ككل ويجعلها تحافظ على هوية خاصة بها، وترى نظرية النظم ان البرامج والأنظمة الإلكترونية العامة والبيئة الإلكترونية العامة هي نظام من أنظمة المؤسسة الحيوية التي تسمح لها بالرفع من أداءها حيث تعد البرامج والأنظمة بمثابة القاعدة الأساسية للبناء الفكري الإداري الحديث.

3-5. استنتاج:

1- استنتاج على ضوء الفرضية الأولى:

✓ مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحقيق أعلى مستوى من أداء الموارد البشرية أي الرفع من نظام الفاعلية لديه.

✓ التنوع في أساليب التعلم المؤسسي الإلكتروني من شأنه الرفع من القدرة الإدراكية لمتطلبات العمل.

✓ تكنولوجيا المعلومات تساهم وتساعد على التأقلم مع بيئتها الخارجية لرفع من أداء المؤسسة كاملة بما يرجع على الموارد البشرية.

✓ البيئة الإلكترونية الرقمية الجديدة ترفع من أداء الموارد البشرية داخل المنظمات وتسمح له بالتعرف على كل التغيرات الحاصلة.

2- استنتاج على ضوء الفرضية الثانية:

✓ تساعد برامج الحفظ على توسيع القدرات المعرفية المتعلقة بالعمل.

✓ تساعد الأنظمة الإلكترونية على تحديد الاحتياجات البشرية والمادية اللازمة.

✓ استعمال الأنظمة الإلكترونية من شأنه أن يقلل من المشاكل في العمل، ويمنح الحرية في صنع القرارات في حدود سلطة العمل.

3-استنتاج عام:

تم التوصل إلى جملة من النتائج جاءت كالاتي:

✓ أن تكنولوجيا المعلومات لها دور بالغ في بيئة الأعمال حيث أن البيئة الإلكترونية الرقمية الجديدة

ترفع من أداء الموارد البشرية.

✓ أن البرامج الإلكترونية والانفجار العلمي الكبير الحاصل وإلى نمط الشراكة العالي المطبق من طرف

المؤسسة يفرض عليها خلق بيئة تقنية تساعدها على التواءم مع البيئة الخارجية.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

خلاصة:

بعد معالجتنا للنتائج على ضوء النظريات والفرضيات والدراسات السابقة تبين لنا أن تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية تؤثر في تقييم أداء المورد البشري وتساهم بالرفع من نظام الفاعلية لديه، مما يعود ذلك بالنفع على كل من المؤسسة والموارد البشرية العاملة بها.

قائمة المراجع

قائمة المصادر والمراجع

- 📖 الصرفي محمد، إدارة تكنولوجيا المعلومات، ط1، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2009.
- 📖 الجاسم جعفر، تكنولوجيا المعلومات، دار أسامة للنشر والتوزيع، د.ط، عمان الأردن، 2005.
- 📖 هلال المزاهرة منال، تكنولوجيا الإتصال المعلومات، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان، الأردن، 2014.
- 📖 نائف برنوطي سعاد، إدارة الموارد البشرية "إدارة الأفراد"، دار وائل للنشر والتوزيع، د.ط، عمان، الأردن، 2008.
- 📖 وصفي عقيلي عمر، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2005.
- 📖 حمدي رضا هاشم، تنمية وبناء نظم الموارد البشرية، دار الراجية للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2009.
- 📖 أوكيل سعيد، وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، د-ط، الجزائر، 1994.
- 📖 بن حبيب عبد الرزاق، إقتصادية وتسيير المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، د-ط، الجزائر، 2002.
- 📖 عماد مكاوي حسن، تكنولوجيا الاتصال في عصر المعلومات، ط3، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2003.

📖 جعفر الطائي حسن، **تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها**، دار البداية ناشرون وموزعون، ط1، عمان-الأردن، 2013.

📖 حاتم داود الراسي غسان، **إدارة التكنولوجيا (مفاهيم ومداخل، تقنيات، تطبيقات عملية)**، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2007.

📖 حامد خضر محمود، **الاعلام والانترنت**، دار البداية ناشرون وموزعون، ط1، عمان-الأردن، 2012.

📖 ماهر احمد، **السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات**، الدار الجامعية للنشر، مصر، 1999.

📖 الطوباسي عدنان محمود، **عليانزعي مصطفى، الاتصال والعلاقات العامة**، دار صفاء، عمان-الأردن، 2005.

📖 بوجمعة سعدي نصيرة، **عضو، نقل التكنولوجيا في مجال التبادل**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.

📖 عبد الرزاق السالمي علاء، **تكنولوجيا المعلومات**، ط2، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2002.

📖 نايف المعايطه رولا، **سليم الحموري صالح، إدارة الموارد البشرية "دليل علمي"**، ط، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2012.

📖 محمد عبد الباقي صلاح الدين، **إدارة الموارد البشرية**، د-ط، الدار الجامعية للنشر والطبع والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2000.

📖 محمد المحاسنة إبراهيم، **إدارة وتقييم الأداء الوظيفي "بين النظرية والتطبيق"**، دار جرير للنشر والتوزيع، ط1، عمان-الأردن، 2013.

غربي علي، وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007. 

عبد المعطي محمد غسان، التصورات المنهجية وعملية البحث العلمي، دار وائل للنشر والتوزيع، 

عمان، 2002.

قائمة الملاحق



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



جامعة العربي التبسي - تبسة -

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم اجتماع

تخصص: تنمية الموارد البشرية

السنة الثانية ماستر

استمارة بحث حول موضوع

تكنولوجيا المعلومات وتقييم أداء المورد البشري في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

دراسة ميدانية: بمؤسسة ستار لايت

إعداد الطالبة:

بوعلي سميرة

إشراف

د مالك محمد

ملاحظة: ضع العلامة (x) أمام الإجابة المختارة
البيانات الواردة في الاستمارة سرية ولا تستخدم إلا لغرض البحث

المحور الأول: بيانات أولية

1- السن:

] 34 - 25]

] 44 - 35]

] 45 - فما فوق]

2- الجنس:

أنثى

ذكر

3- المستوى الدراسي:

ثانوي

متوسط

ابتدائي

جامعي

تقني سامي

4- المستوى الوظيفي:

إطار

عون تحكم

عون تنفيذ

5- الخبرة المهنية:

] أقل من 05 سنوات]

] 06 سنوات - 10 سنوات]

] 11 سنة - 15 سنة]

] 16 سنة - فما فوق]

6- الحالة المدنية:

- متزوج (ة) أعزب (ة)
- مطلق (ة) أرمل (ة)

المحور الثاني:

ف1: تساهم وسائل الاتصال في التعرف على نقاط القوة ومكامن الضعف.

وسائل اتصال و نقاط القوة و الضعف في الأداء:

س1: تساهم الحواسيب في الرفع من قدرتي على أداء المهام الموكلة لي:

- دائماً أحياناً نادراً

س2: استخدام الحاسوب يسهل من التعرف على إمكانيات المورد البشري داخل المؤسسة بدرجة:

- عالية متوسطة ضعيفة

س3: تساهم Intranet في الرفع من القدرة الإدراكية لمتطلبات العمل بدرجة:

- عالية متوسطة ضعيفة

س4: تساهم Internet في التعرف على الطرق الجديدة لأداء أعمال:

- دائماً أحياناً نادراً

س5: يسهل Intranet من عملية التنسيق مع زملائي:

- دائماً أحياناً نادراً

س6: يساعد نظام التسجيل الحضور الإلكتروني بتحديد قوة العمل اللازمة لإنتاج الأعمال بدرجة:

عالية متوسطة ضعيفة

س7: مساعدة أدوات الحفظ الإلكتروني في تحديد العمال الواجب تدريبهم:

دائماً أحياناً نادراً

س8: توفير الهاتف السرعة اللازمة في تقديم التوجيهات المستعجلة في العمل:

دائماً أحياناً نادراً

س9: يُمكن الفاكس من تلقي التوجيهات في الوقت المناسب:

دائماً أحياناً نادراً

س10: تساعد أدوات الإخراج (الطابعات الرقمية، الآلات الراقنة) على إصدار الإعلانات لكم المطلوب

بدرجة:

عالية متوسطة ضعيفة

المحور الثالث:

ف2: تساهم البرامج و الأنظمة الاتصالية في وضع برنامج و تطوير المهارات.

البرامج و الأنظمة و التطوير (.....):

س1: مساهمة البرامج الإلكترونية في تطوير الأداء بدرجة:

عالية متوسطة ضعيفة

س2: تُمكن برامج الإدخال من تحديث طرق العمل:

دائماً أحياناً نادراً

س3: تساعد برامج الحفظ على توسيع قدراتي المعرفية المتعلقة بالعمل:

دائماً أحياناً نادراً

س4: مدى إتقان استعمال البرامج الإلكترونية و تأثيرها على سرعة الأداء:

دائماً أحياناً نادراً

س5: استعمال البرامج الإلكترونية يرفع التمكن في العمل بدرجة:

عالية متوسطة ضعيفة

س6: تساعد الأنظمة الإلكترونية على تحديد برامج التدريب اللازمة:

دائماً أحياناً نادراً

س7: تساهم الأنظمة الإلكترونية في تحديد آليات الاتصال الملائمة للعمل:

دائماً أحياناً نادراً

س8: الأنظمة الإلكترونية توفر القدرة على بناء برامج عمل (نظام العمل، فرق المناوبة) حسب الأهداف

المسطرة:

دائماً أحياناً نادراً

س9: يسرع استخدام البرامج الإلكترونية على إيجاد حلول للمشاكل التي تواجهه خلال العمل بدرجة:

عالية متوسطة ضعيفة

س10: استعمال الأنظمة الإلكترونية يمنح الحرية في صنع القرارات في حدود سلطة منصب العمل:

دائماً أحياناً نادراً

ملخص الدراسة:

عنوان المذكرة: تكنولوجيا المعلومات و تقييم أداء المورد البشري في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

– اللقب: بوعلي

– الاسم: سميرة

– المشرف: د. مالك محمد

لقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور تكنولوجيا المعلومات في تقييم أداء المورد البشري، و التعرف على أساليب و معايير تقييم أداء المورد البشري في المؤسسة، من أجل تحقيق هذه و تقصي الإجابة التي أثارها فرضين تم اختيارها متبعة في ذلك المنهج الوصفي معتمدة على العينة القصدية، التي تمثلت بـ 10 % من المجتمع الأصلي للدراسة و توصلت إلى جملة من النتائج جاءت كالآتي:

✓ أن تكنولوجيا المعلومات لها دور بالغ في بيئة الأعمال حيث أن البيئة الإلكترونية الرقمية الجديدة ترفع من أداء الموارد البشرية.

✓ أن البرامج الإلكترونية و الانفجار العلمي الكبير الحاصل و إلى نمط الشراكة العالي المطبق من طرف المؤسسة يفرض عليها خلق بيئة تقنية تساعدها على التواءم مع البيئة الخارجية.

– **الكلمات المفتاحية:** تكنولوجيا المعلومات، تقييم الأداء، المؤسسة الاقتصادية.

Study Summary:

Title Of The Note: Information Technology And Evaluation Of Human Resource Performance In The Algerian Economic Corporation

Name: Samira

Surname: Bouali

Supervisor: D. Malek Mohammed

The aim of this study was to identify the role of information technology in evaluating the performance of the human resource to and identify the methods and standards of evaluation the performance of the human resource in the institution, in order to achieve these goals and to investigate the answer that I raised, I put 2 hypotheses that were tested followed in the descriptive approach based on the sample of the intent, which represented 10% of the original community to study and reached a number of results came as follows:

- Information technology has an important role in the business environment as the new digital electronic environment increases the performance of human resources.
- The electronic programs, the great scientific explosion and the type of high partnership applied by the institution obligates them to create a technical environment to help them adapt to the external environment

Keywords: Information Technology, Performance Assessment, Economic Corporation.